

EUSKO JAURLARITZA

EKONOMIA, LAN
ETA ENPLEGU SAILALan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Katea Legaia, SLL enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20001792011995 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2024ko ekainaren 4an, enpresako zuzendaritzak eta langile-batzordeko gehiengoak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2024ko ekainaren 13an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritzari honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio 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 ekainaren 18a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaritza. (4995)

Hitzarmen Kolektiboa Katea-Legaia 2024-2026

I. XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. *Langileak.*

Hitzarmen hau Katea-Legaia SLL enpresaren lan-zentro guztiari aplikatuko zaie.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA,
TRABAJO Y EMPLEODelegación 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 Katea Legaia, S.L.L. (código 20001792011995).

ANTECEDENTES

Primero. El día 4 de junio de 2024, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la mayoría del comité de empresa.

Segundo. El día 13 de junio de 2024, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

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

San Sebastián, a 18 de junio de 2024.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (4995)

Convenio Colectivo Katea-Legaia 2024-2026

I. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio se aplicará a todos los centros de trabajo de la empresa Katea-Legaia S.L.L.

Hitzarmen honen esparruaren barruan sartzen dira uztailaren 17ko 1368/85 Errege Dekretuan (martxoaren 12ko 427/99 Errege Dekretuak aldatu zuen) araututako kontratuarekin enpresa horretan zerbitzuak ematen dituzten langile ezinduak eta ezinduak ez diren eta lan-harreman arrunta duten langileak.

2. artikulua. Denbora-eremua.

Hitzarmen honen ondorioek hiru urteko iraupena izango du. Indarraldia 2024ko urtarrilaren 1ean hasiko da, ondorio guztietarako, eta 2026ko abenduaren 31n amaituko da.

2026ko abenduaren 1ean automatikoki salatuko da, eta, egun horretatik aurrera, hitzarmen hau ordezkatzeko duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak hasi ahalko dira.

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

3. artikulua. Osotasunarekiko lotura eta konpentsazioa.

Hitzarmena osoa eta banaezina da. Hitzartutako baldintzek osotasun organikoa osatzen dute eta globalki aplikatuko da. Hitzarmen honen edozein eduki baliogabetzeak hitzarmena bere osotasunean baliogabetzea ekarriko du, eta osorik negoziatu beharko da.

4. artikulua. Oinarrizko helburua.

Katea-Legaia, SLL enpresaren hitzarmenaren oinarrizko helburuak dira, batetik, enpresako langileen lan-baldintzak finkatzea, eta, bestetik, lan-harremanen esparru bat lantzea enpresaren iraunkortasunari begira.

5. artikulua. Diskriminaziorik eza.

Debekatua dago sexuagatik, adinagatik, arrazagatik, alderlijoso, politiko, pertsonal zein sindikalengatik diskriminazio oro, soldadari, kategoria-igoerei, ardurei eta lanpostu hutsak beteazari dagokienez eta beste edozein arlori dagokionez.

6. artikulua. Batzorde Misto Paritarioa.

1. Honela eratu da Batzorde Misto Paritario bateratua:

— Enpresaren aldetik, bi pertsona, Katea-Legaia SLLren ordezkari gisa.

— Sindikatuen aldetik, sindikatu bakoitzak izendatuta eta haien ordezkagaitasunean oinarrituta, bederatzita pertsona, Katea-Legaia SLL-ko langileen ordezkari gisa.

2. Batzorde Misto Paritarioak eginkizun hauek izango ditu:

— Hitzarmenaren testua interpretatzea.

— Alde sinatzaileentzat behin betikoa eta loteslea den ebazpena ematea, hitzarmenaren xedapenen aplikazio praktikoari dagokionez haren iritzipean jarritako gaien eta erreklamazioen inguruan.

3. Batzorde Misto Paritarioaren ebazpenak batzordea osatzen duen alde bakoitzaren gehiengoak onartu beharko ditu.

4. Batzordearen funtzionamendua hura osatzen duten aldeek ezarriko dute.

II. ORDAINSARIAK ETA KONPENTSAZIOAK

7.1. artikulua. Ordainsarien egitura.

Kontzeptu hauek osatzen dute ordainsarien egitura:

a) Hitzarmeneko oinarrizko soldata, 8. artikuluan arautua.

Quedan comprendidas dentro del ámbito de este Convenio, tanto las personas con discapacidad que presten sus servicios en dicha empresa con contrato regulado en el R.D. 1368/85, del 17 de julio modificado por el R.D. 427/99 de 12 de marzo, como las personas sin discapacidad con relación laboral ordinaria.

Artículo 2. Ámbito temporal.

Los efectos del presente convenio colectivo tendrán una vigencia de tres años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero del 2024 finalizando el 31 de diciembre del 2026.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de diciembre del año 2026 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el Convenio Colectivo que lo sustituya.

Se acuerda a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del ET, que una vez denunciada y concluida la duración pactada, se mantendrá la aplicación del mismo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad y compensación.

El acuerdo tiene carácter de completo e indivisible. Las condiciones pactadas constituyen un todo orgánico y su aplicación será considerada globalmente. La anulación de cualquiera de los contenidos de este convenio determinará que el mismo quede anulado en su integridad debiéndose proceder a su negociación íntegra.

Artículo 4. Finalidad básica.

El Convenio de Katea-Legaia, S.L.L. tiene como finalidades básicas las de consolidar las condiciones de trabajo del personal perteneciente a la misma y desarrollar un marco de relaciones laborales orientado a la sostenibilidad de la empresa.

Artículo 5. No discriminación.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, edad, raza, diferencias religiosas, políticas, personales y sindicales, en materia salarial, ascensos de categorías, responsabilidades, cobertura de puestos vacantes y en cualquier otra materia.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria.

1. Se constituye una Comisión Mixta Paritaria integrada de la siguiente forma:

— Por la parte de Dirección, dos personas, en representación de Katea-Legaia S.L.L.

— Por la parte social, designadas por cada sindicato y en base a su representatividad, nueve personas, en representación de la plantilla de Katea-Legaia S.L.L.

2. La Comisión Mixta Paritaria tendrá las siguientes funciones:

— Interpretación del texto del Convenio.

— Resolución definitiva y vinculante para las partes firmantes de cuantos asuntos y reclamaciones se sometan a su consideración respecto a la aplicación práctica de las disposiciones del Convenio.

3. Las resoluciones de la Comisión Mixta Paritaria requerirán la aprobación por la mayoría de cada una de las partes integrantes de la misma.

4. El funcionamiento de la Comisión se establecerá por las partes integrantes de la misma.

II. RETRIBUCIONES Y COMPENSACIONES

Artículo 7.1. Estructura retributiva.

La estructura retributiva estará compuesta por los siguientes conceptos:

a) Salario Base de Convenio, regulado en el artículo 8.

Soldata-osagarriak:

- b) Hitzarmeneko plusa, 10. eta 11. artikuluetan arautua.
- c) Produktibitateagatikoa saria, zuzeneko eskulana, 12. artikuluan arautua.
- d) Aparteko haborokinak, 13. artikuluan araututakoak.
- e) Antzinasunagatikoa plusa, 14. artikuluan arautua.
- f) Soldata-banaketarako ratioa betetzeagatikoa ordainsari aldakorra, 15. artikuluan arautua.
- g) Osagarri diferentzial kontingenteak eta ez-finkagarriak, 16. artikuluan araututakoak.
- h) KLren bat-egitearen soldata-bermearen osagarria, 17. artikuluan arautua.
- i) Konpentsazio-osagarriak, 18. artikuluan araututakoak.

j) «Ad personam» bermearen soldata-osagarriak, 19. artikuluan araututakoak.

k) Gaueko lanaren plusa, 20. artikuluan arautua.

l) Bereziki nekagarriak, toxikoak eta arriskutsuak diren lan egiteagatikoa plusa, 21. artikuluan arautua.

m) Bi txanda edo gehiagoko lanaldiagatikoa plusa: 35.3 artikuluan arautua.

7.2. artikulua. 2024. urterako soldata-igoerak eta ordain-sari-taulen osaketa (I eranskina).

2024, 2025 eta 2026. urteetan soldatak aurreko urteko estatuko KPIa + % 0,5 igoko dira (2024. urterako, % 3,6ko igoera), % 0,25eko igoera gehigarria emango da salmenten gaineko errentagarritasuna % 2koa bada, eta errentagarritasuna % 3koa bada, beste % 0,25 gehituko da. Igoera hori finkagarria izango da eta soldata-kontzeptu guztiei eragingo die; langile guztientzat izango da.

2025etik aurrera, garbiketako langileen soldata-igoera itundutako soldata-igoera orokorrari lotuta egongo da, eta 2024. urterako honela geratuko da:

- Lanaldi osoko garbiketako soldata: 15.876,00.
- Lanaldi partzialeko garbiketako soldata (% 62,5): 13.638,57.
- Lanaldi partzialeko garbiketako soldata (% 75): 14.280,66.

8. artikulua. Hitzarmeneko oinarritzko soldata.

Oinarritzko soldataren zenbatekoa, gutxienez, Lanbide arteko Gutxieneko Soldatari dagokiona izango da, urteko zenbaketan. Oinarritzko soldata denbora-unitateko finkatutako ordainsari arrunta da, hitzarmen plusarekin batera. Oinarritzko soldataren igoera ez bada iristen Lanbide arteko Gutxieneko Soldata arautzen duen Legeak ezarritako kopurura, aldea hitzarmen plusaren soldata-kontzeptuarekin konpentsatuko da.

Oinarritzko soldatari dagozkion zenbatekoak soldata-tauletako A zutabearen jasoko dira. Taula horiek urtero erantsiko zaizkio hitzarmenari, I. eranskinean.

9. artikulua. Soldataren osagarriak.

Langilearen inguruabar partikularren arabera, egindako lanaren arabera edo enpresaren egoeraren eta emaitzen arabera ezartzen dira –horretarako hitzartzen diren irizpideei jarraituz kalkulatu dira–.

10. artikulua. Zuzeneko eskulanerako Hitzarmeneko plusa.

Zuzeneko eskulanaren ordainketa-sistemak hitzarmen plusaren lau maila ditu. Horiek esleitzeko baldintzak VII. eranskinean jasotzen dira: «Zuzeneko eskulanerako hitzarmen plusa kudeatzeko araudia». VII.2. eranskina «Balioaniztasunaren faktorea», VII.3. eranskina «2016ko berrikuspena», VII.4. eranskina «2022ko berrikuspena» eta VII.5. eranskina «2024ko berrikuspena».

Complementos Salariales:

- b) Plus Convenio, regulado en los artículos 10 y 11.
- c) Prima de productividad, mano de obra directa (MOD), regulado en el artículo 12.
- d) Gratificaciones extraordinarias, regulada en el artículo 13.
- e) Plus de antigüedad, regulado en el artículo 14.
- f) Retribución variable por cumplimiento del Ratio para el reparto salarial (RRS), regulado en el artículo 15.
- g) Complementos diferenciales contingentes y no consolidables, regulado en el artículo 16.
- h) Complemento de garantía salarial fusión KL, regulado en el artículo 17.
- i) Complementos de compensación, regulado en el artículo 18.
- j) Complementos salariales de garantía «ad personam», regulado en el artículo 19.
- k) Plus de nocturnidad, regulado en el artículo 20.
- l) Plus por trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos, regulado en el artículo 21.
- m) Plus jornada a dos o mas turnos: regulado en el artículo 35.3.

Artículo 7.2. Incrementos salariales y elaboración de las tablas de retribuciones para el año 2024 (anexo I).

En los años 2024, 2025 y 2026 se incrementarán los salarios con el IPC estatal del año anterior + 0,5 % (para el año 2024, incremento del 3,6 %), se dará un incremento adicional del 0,25 % si la rentabilidad sobre ventas es del 2 % y si la rentabilidad es del 3 % se añade otro 0,25 % adicional. Dicho incremento será consolidable y repercutirá a todos los conceptos salariales y será para todo/as lo/as trabajadores.

A partir del 2025, la subida salarial del personal de limpieza estará referenciada a la subida salarial general pactada, quedando para este año 2024 de la siguiente manera:

- Salario limpieza a jornada completa: 15.876,00.
- Salario limpieza a jornada parcial (62,5 %): 13.638,57.
- Salario limpieza a jornada parcial (75 %): 14.280,66.

Artículo 8. Salario base de Convenio.

El Salario Base tendrá una cuantía como mínimo la correspondiente al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual. El Salario Base constituye junto con el plus convenio, la retribución ordinaria fijada por unidad de tiempo. En el supuesto de que la revalorización del salario Base no alcanzara la cantidad establecida por la Ley que regula el Salario Mínimo Interprofesional, la diferencia se compensaría con el concepto salarial del Plus Convenio.

Las cantidades correspondientes al salario base se recogerán en la columna «A» de las Tablas Salariales que se adjuntarán anualmente al Convenio, en el anexo I.

Artículo 9. Complementos salariales.

Se establecen en función de circunstancias relativas a las condiciones particulares del personal, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios que a tal efecto se pacten.

Artículo 10. Plus Convenio para mano de obra directa.

El sistema retributivo de la mano de obra directa tiene cuatro niveles de Plus Convenio. Los requisitos para su asignación se recogen en el anexo n.º VII titulado «Normativa de gestión plus convenio para la mano de obra directa». Anexo VII.2 «factor polivalencia», anexo VII.3 «Revisión 2016», anexo VII.4 «Revisión 2022» y anexo VII.5 «Revisión 2024».

Hitzarmeneko plus bakoitzari dagozkion zenbatekoak soldata-tauletako «B» zutabean adieraziko dira. Soldata-etaulak urtero erantsiko zaizkio hitzarmenari, I. eranskinean.

Soldata bermatzeko osagarria (SBO) duten langileen kasuan (osagarriaren zenbatekoa HP edo gehiago baldin bada), HP konzeptua eskuratzeko aldea SBO kontzeptutik xurgatuko da.

11. artikulua. Zeharkako eskulanerako Hitzarmeneko plusa.

Hitzarmeneko plus hau emateko baldintzak «Zeharkako eskulanerako konpentsazio-eredua» izeneko V. eranskinean jaso dira.

Hitzarmeneko plusetako bakoitzari dagozkion zenbatekoak I. eranskinean Hitzarmenari gehituko zaion Soldata Tauletako «B» zutabean jasoko dira.

12. artikulua. Produktibitateagatiko saria.

Osagai honek bakarka zein taldean produktibitate-etekin ehatz batzuk lortzea ordaintzen du, kalkulu-formula honen arabera:

Produktibitate-prima = Primako Puntuaren Balioa (lortutako errendimenduaren arabera) x prima-orduen kopurua.

Produktibitate-primaren tartea 14 puntukoa izango da hitzarmeneko plusa duten Katea-Legaia SLL enpresako langileentzat, eta Katea Lantegiak enpresan lan egin zuten langileentzat -hitzarmeneko plusik izan ez eta KLren bat-egiteagatiko soldata-bermearen osagarria (IV. eranskina) jasotzen ari direnentzat-. Prima jasotzeko, langileak batez beste % 101eko lan-jarduera bete behar du, gutxienez, prima-epe bakoitzeko. Saritu daitekeen gehieneko jarduera % 115 da.

Prima-tarteak: Prima doitzen da, ordainketa 4 tartetan mul-tzokatuz:

- 102-105.
- 106-110.
- 111-114.
- 115.

Prima-taula bakoitzari dagozkion zenbatekoak, puntu/prima baloreekin batera, hitzarmenari erantsiko zaizkio urtero, II. eranskinean.

KLren azken garaian beti primaren % 115 jaso duten langileei % 115 bermatuko zaie, baldin eta desgaitasuna dela-eta % 115 kobratzea eragozten dien narriadura badute, zerbitzu medikoak emandako ziurtagiriarekin.

13. artikulua. Aparteko haborokinak.

Aparteko bi ordainsari ezartzen dira; uztailaren 20an eta abenduaren 20an ordainduko dira, biak ere 30 egunekoak, talde profesional guztientzat.

Seihileko bakoitzean sartzen edo ateratzen diren langileek dagokien haborokina jasoko dute lanean egindako denborarekiko proportzioan.

Haborokin horiek lanean egindako egunen arabera ordainduko dira. Halakotzat hartuko dira istripuagatiko edo gaixotasunagatiko bajak eta arauz ordaindutako lizentzia-edo baimen-egunak.

Produktzio-prima orokorreko taula (% 100 - % 115) betetzen duten zuzeneko eskulaneko langileek aparteko esker-saria jasoko dute kontzeptu hauek direla-eta: Oinarritzko soldata, hitzarmeneko plusa, antzinasunagatiko plusa, konpentsazio-osagarria, KLren bat-egiteagatiko soldata-bermearen osagarria, eta «ad personam» soldata-osagarria, baldin eta konpentsazio gisa ez badute jasotzen finkagarria ez den soldata-kontzeptu bat.

KLren langile guztiei, aurreko paragrafoan ezarritakoaren arabera kalkulaturako aparteko haborokinaren kopuru osoari dagokion zenbatekoan, gaixotasunagatiko edota istripuagatiko bajaldietan jaso gabeko haren zatia edo, hala badagokio, zenbateko

Las cantidades correspondientes a cada uno de los pluses Convenio se recogerán en la columna « B » de las Tablas Salariales que se adjuntarán anualmente al Convenio, en el anexo I.

Para aquellas personas que tengan Complemento de Garantía Salarial (CGS) en una cuantía igual o superior al PC, el tránsito a adquirir el concepto de PC será absorbido del concepto de CGS.

Artículo 11. Plus Convenio para mano de obra indirecta.

Los requisitos para la asignación de este Plus Convenio se recogen en el anexo n.º V titulado «Modelo de compensación para la mano de obra indirecta».

Las cantidades correspondientes a cada uno de los pluses Convenio se recogerán en la columna « B » de las Tablas Salariales que se adjuntarán anualmente al Convenio, en el anexo I.

Artículo 12. Prima de productividad (P.P.).

Este componente salarial retribuye la consecución de determinados rendimientos de productividad, individual o en equipo según la siguiente fórmula de cálculo:

Prima Productividad = Valor Punto Prima (según rendimiento obtenido) x n.º de horas a prima.

Para el personal de Katea Legaia, S.L.L. con plus convenio y personal de Katea Lantegiak, sin plus convenio, que se les esté garantizando un complemento de garantía salarial por fusión de KL (anexo IV), el tramo de prima será de 14 puntos. Para su percepción el personal deberá superar en cada periodo de prima, la actividad promedio mínima de un 101 %, siendo la actividad máxima a retribuir, la actividad 115 %.

Tramos de prima: Se ajusta la Prima, agrupando el pago en 4 tramos:

- 102-105.
- 106-110.
- 111-114.
- 115.

Las cantidades correspondientes a cada una de las Tablas de Prima con los valores punto/prima se adjuntarán anualmente al Convenio, en el anexo II.

Las personas trabajadoras que en su última época de KL hayan cobrado siempre el 115 % de prima y tuvieran un deterioro debido a su discapacidad, certificado por servicio médico, que le impidiera alcanzar el 115 %, se le garantizará el 115 %.

Artículo 13. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán el 20 de julio y el 20 de diciembre, ambas de 30 días para todos los grupos profesionales.

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.

El personal de MOD vinculado a la tabla de prima de producción general (100 % a 115 %) percibirá las gratificaciones extraordinarias, por los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, plus de antigüedad, complemento de compensación, complemento de Garantía salarial por fusión de KL y complemento salarial «ad personam», excepto cuando se perciba para compensar un concepto salarial no consolidable.

A todos el personal de KL, en el importe correspondiente a la totalidad de la cuantía de la Gratificación extraordinaria calculada según establece el párrafo anterior, se abonará la parte, o en su caso, la totalidad, de la misma que no haya percibido du-

oso ordainduko zaie, Lanerako Ezintasun Iragakorreko prestazioetan barne hartutakoa.

Eskubide hori aldi baterako ezintasunagatiko prestazioa jasotzen duten langileei bakarrik aitortuko zaie.

14. artikulua. Antzinasuna.

Hitzarmen Kolektibo honetan bildutako langileek aldez aurretik jakinaraziko dituzte zerbitzu-urteengatik; bosturtekoak ordainduko zaizkie, gehienez ere hiru, III. eranskinean ezarritako zenbatekoarekin.

Antzinasunagatiko plusaren gehikuntzak hitzarmenean hitzartutako soldata-igoeraren ehuneko berekoak izango dira, eta errealizatzeko, aurreko urterako ezarritako oinarriko kopurua hartuko da.

Langileen antzinasuna arau hauen arabera zenbatuko da:

– Zenbaketarako hasiera-data Katea-Legaia SLL enpresako lehenengo lan-kontratuarena izango da, langilearen borondatez kontratua hutsaldu bada edota kontratu-hutsaltze horiengatik kalte-ordaina jaso badu izan ezik, bi hilabete baino gehiago berriz lanean hasi gabe egiteagatiko kalte-ordaina, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitakoa, salbu, hitzarmen honen 33., 34. eta 35. artikuluetan jasota dagoen bezala. Bi kasu horietan –adierazitako salbuespenarekin–, azkeneko kontratutik aurrera zenbatuko dira. Eszedentzia-aldiak ez dira zenbatuko, indarrean dagoen lan-arloko legerian jasotako kasuetan izan ezik.

– Antzinasunagatiko gehikuntza berriak bosturteko berri bakoitza bete ondorengo hilabetetik aurrera hasiko dira sortzen.

15. artikulua. Soldata-banaketarako ratioa.

«Soldata-banaketarako ratioa» izeneko VI. eranskineko arauak arautuko dute. 2.3 puntuak aldatu egingo du ordainsaria aplikatzeko beharrezko gutxieneko baldintza, eta baldintza berria izango da salmentaren errentagarritasunean % 3 lortzea.

16. artikulua. Osagarri diferentzial kontingenteak eta ez-finkagarriak.

Hala deituko zaio egoera bereziak –lanpostuei, jardueri edota pertsonari dagozkienak– ordaintzeko jasotzen diren plusen multzo bati, egoeraren arabera irtenbideak behar direnean. Ordainsari horiek kontingenteak eta ez-finkagarriak izango dira, eta ordaintzeko orduan kasuan kasuko jardura betetzeko ezarritako ordu-kopurua hartuko da kontuan, salbu eta gidarien kasuan, horiek lan egindako ordu-kopuruaren arabera jasoko baitute ordainsaria.

a) Osagarri Diferentzial Espezifikoak Lantegiko Buruontzat, Aurduradunentzat, Administrazioentzat, eta Osagarri diferentzial berezia: ordainketa-kontzeptu horiek, hamalau pagatan banatuta emango dira eta V. eranskinaren (Zeharkako eskulaneako langileen konpentsazio-eredua) arabera ordainduko dira. Konpentsazio horren zenbatekoak III. eranskinean azalduko dira.

b) Produktuak ezarri eta konpontzeko eginkizun teknikoak egiteagatik, produktuaren/kalitatearen teknikari lanpostuari dagozkien egiteko eta arduren deskribapenaren arabera: Hamabi ordainsaritan banatutako osagarri diferentziala jasoko dute, zeharkako eskulanerako ordainketa-mailen taulako 7. soldata-mailarekin parekatu arte I. eranskinean arabera.

Jarduera hau egiten duten langileei 1. hitzarmeneko plusa emango zaie.

c) Talde-burutzako jarduerak garatzeagatik, talde-burutzako lanpostuari esleitutako eginkizunaren eta erantzukizunaren deskribapenaren arabera:

a.– Aipatutako erantzukizunak honako hauek izango dira:

i. Pertsona-talde bat koordinatzea, bezeroaren programazioaren arabera.

rante los períodos de baja por enfermedad común, accidente y enfermedad profesional, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Este derecho se le reconocerá exclusivamente al personal que hayan percibido prestación por incapacidad temporal.

Artículo 14. Antigüedad.

El personal comprendido en este Convenio Colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, con un límite máximo de tres, del importe que se establecerá anualmente en el anexo III.

Los incrementos del plus de antigüedad serán del mismo porcentaje que la subida salarial pactada en el convenio y para su revalorización se tomará la cantidad base fijada para el año precedente.

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

– La fecha inicial para su cómputo será la del primer contrato de trabajo en la empresa Katea-Legaia S.L.L., salvo rescisiones contractuales voluntarias y/ o por rescisiones contractuales por las cuales haya percibido indemnización, a excepción de la prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores percibida por haber transcurrido más de dos meses sin recolocación tal y como está contemplado en los artículos 33, 34 y 35 del presente convenio. En ambos casos –con la excepción señalada– se computarán a partir del último contrato. Los períodos de excedencia no computarán salvo en los casos contemplados en la legislación laboral vigente.

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

Artículo 15. Ratio de Reparto salarial.

Se regirá por las normas del documento anexo VI denominado «Ratio de reparto salarial - RRS». La condición mínima necesaria será del 3 % de rentabilidad sobre ventas en el ejercicio anual.

Artículo 16. Complementos diferenciales contingentes y no consolidables.

Se denominan así a un conjunto de plusas que se contemplan para retribuir situaciones de carácter especial, atribuibles a puestos, actividades y/ o personas cuando se requieren soluciones coyunturales. Estas retribuciones tendrán carácter de contingentes y no consolidables y se abonarán en función de las horas que tengan asignadas para desarrollar las mismas, salvo en el caso de los choferes y choferesas que percibirán en función de las horas realizadas.

a) Complemento Diferencial Específico para Jefatura de Taller, Personal Encargado y Personal de administración de taller y Complemento diferencial especial: estos conceptos retributivos, distribuidos en catorce pagas, se regirán según anexo V «Modelo de Compensación para la mano de obra indirecta». Los importes de dicho complemento se indicarán en el anexo III.

b) Por realizar funciones técnicas en implantación y reparación de los productos según descripción de la misión y responsabilidades asignadas al puesto Técnico de producto/calidad: percibirán un Complemento diferencial distribuido en doce pagas hasta equiparar con el nivel salarial 7 de la Tabla de Niveles Retributivos para la MOI según el anexo I.

Al personal que realice esta actividad se les asignará Plus Convenio de 1.^a

c) Por desarrollar actividades de Jefatura de equipo según descripción de la misión y responsabilidades asignadas al puesto Jefatura de equipo:

a.– Dichas responsabilidades serán las siguientes:

i. Coordinar a un equipo de personas en función de la programación del cliente.

- ii. Lan-prozesuak gainbegiratzea.
- iii. Atalaren ordezkariak norbere gain hartzea, goragoko arduradunik ez badago.
- iv. Ataleko langileen kontsultak edo eskaerak Lantegiko Buruzari edo arduradunari helaraztea.
- v. Langileen betebeharrak eta eskubideak betetzeaz arduratzea, errespetuzko eta erantzukizun profesionaleko giroa zainduz.
- vi. Atalaren ordena eta garbitasunaz arduratzea.
- vii. Zehaztutako arauak eta jarraibideak betetzen direla bermatzea, eta hobekuntzak proposatzea Laneko Arriskuen Prebentziorako eta Kalitatearen sistemaren esparruan.

b.— Beren primen taulako gehienezko plusa saria jasoko dute saritutako ordu guztiengatik, 12 ordainsaritan banatuta, III. eranskinean araututa.

Plus hori eguneratu egingo da urtero, hitzarmeneko soldata-gehikuntzen ehuneko berean.

Jarduera hau egiten duten langileei 2. mailako hitzarmen-plusa gutxienez esleituko zaie. Eta funtzio horiek gutxienez 12 hilabetetan egiten badute, lanaldiaren % 50etik aurrera 1. mailako hitzarmen-plusa esleituko zaie.

d) Produktuen eta prozesuen kalitatea kontrolatzeko jarduerak egiteagatik, kalitatea kontrolatzeko lanpostuari dagozkion egiteko eta arduren deskribapenaren arabera: Beren primen taulako gehienezko prima jasoko dute saritutako ordu guztiengatik, eta plus bat, 12 ordainsaritan banatuta, urte bakoitzerako (III. eranskinean jasotzen da).

Plus hori eguneratu egingo da urtero, hitzarmeneko soldata-gehikuntzen ehuneko berean.

e) Kanpoko garraio-jarduerak egiteagatik: Beren primen taulako gehienezko prima jasoko dute gidari-lanak egiten badituzte.

Horrez gain, jarduera honi eskainitako orduengatik, plus bat jasoko dute, uneko urterako onartutako egutegiko orduen artean banatuta; zenbatekoa urtero jasoko da III. eranskinean.

Plus hau hitzarmeneko soldata-igoeren portzentaje berean eguneratuko da.

c) eta e) puntuen kasuan (Taldeko eta kanpo-garraioko buruzagitza):

1. Langile berriak, tarteko hitzarmen plusa.

Lehenengo 6 hilabeteetan, tarteko hitzarmen plusa ordainduko da. Lanpostuaren hitzarmen plusa finkatu arte, osagarri hori ordainduko da, hau da, ebaluazioagatik esleituta duen hitzarmen plusaren eta osagarri diferentziala (ez-finkagarria) duen jarduera garatzeko hitzarmenean aurreikusitako gutxienezko hitzarmen plusaren arteko aldea.

2. Hitzarmen plus finkatua.

1.— Taldeko buruzagitza.

Jarduera hau egiten duten langileei 2. mailako hitzarmen plusa esleituko zaie gutxienez. Eta funtzio horiek gutxienez 12 hilabetetan egiten badituzte, lanaldiaren % 50etik aurrera 1. mailako hitzarmen plusa esleituko zaie.

2.— Kanpoko garraioa.

Jarduera hau egiten duten langileei gutxienez 2. mailako hitzarmen plusa esleituko zaie lanaldiaren % 50etik aurrera. Eta beren jarduerak C1 motako gida-baimena izatea eskatzen badu, lanaldiaren % 50etik aurrera 1. mailako hitzarmen plusa esleituko zaie.

3. Lanaldi partzialeko lana.

Jarduera hori lanaldi partzialean egiten bada, osagarri diferentziala jarduera horri esleitutako orduen proportzioan ordainduko da.

- ii. Supervisión de los procesos de trabajo.
- iii. Asumir la representación de la sección si no hay un responsable superior.
- iv. Trasladar a la Jefatura de Taller o encargado aquellas consultas, peticiones, o solicitudes que realice el personal de la sección.
- v. Responsabilizarse del cumplimiento de las obligaciones y de los derechos del personal velando por un ambiente de respeto y responsabilidad profesional.
- vi. Cuidar el orden y limpieza de la sección.
- vii. Garantizar el cumplimiento de las normas e instrucciones definidas y proponer mejoras dentro del ámbito del sistema de P.R.L./Calidad.

b.— Percibirán la prima máxima de su correspondiente tabla de primas por la totalidad de las horas de prima y un plus distribuido en 12 pagas que para cada año, se recogerá en el anexo III.

Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio.

Al personal que realice esta actividad se le asignará, cuando menos, el Plus Convenio de 2.^a Y si realiza dichas funciones durante un periodo mínimo de 12 meses, a partir del 50 % de la jornada se le asignará, el Plus Convenio de 1.^a

d) Por desarrollar actividades de control de calidad de los productos y procesos según descripción de la misión y responsabilidades asignadas al puesto Control de calidad: percibirán la prima máxima de su correspondiente tabla de primas por la totalidad de las horas de prima y un plus distribuido en 12 pagas que, para cada año, se recogerá en el anexo III.

Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio.

e) Por realizar actividades de transporte externo: percibirán prima máxima de su correspondiente tabla de primas cuando realicen tareas de chofer/esa.

Además percibirán por las horas efectivamente dedicadas a esta actividad, un plus distribuido entre el número de horas calendario aprobadas para el año en curso cuyo importe se recogerá anualmente en el anexo III.

Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio.

En el caso del punto c) y e) (Jefatura de equipo y transporte externo):

1. Nueva Incorporación en el puesto, PC intermedio.

Durante los 6 primeros meses, se abonará un PC intermedio, Hasta consolidar el PC del puesto, se abonará dicho complemento que será la diferencia entre el PC que tiene asignado por la evaluación y el PC mínimo previsto en el Convenio para el desarrollo de la actividad con Complemento Diferencial (no consolidable).

2. Plus Convenio consolidado.

1.— Jefatura de equipo.

Al personal que realice esta actividad se le asignará, cuando menos, el Plus Convenio de 2.^a Y si realiza dichas funciones durante un periodo mínimo de 12 meses, a partir del 50 % de la jornada se le asignará, el Plus Convenio de 1.^a

2.— Transporte externo.

Al personal que realice esta actividad se le asignará a partir del 50 % de la jornada, cuando menos, el Plus Convenio de 2.^a Y si su actividad exige disponer de permiso de conducir de la clase C1, a partir del 50 % de la jornada se le asignará Plus Convenio de 1.^a

3. Trabajos a tiempo parcial.

En caso de realización dicha actividad a tiempo parcial, el complemento diferencial se abonará de manera proporcional a las horas asignadas a dicha actividad.

Eta gutxieneko hitzarmen plusaren esleipena jarduera horren garapenarekiko proportzionala izango da; zenbateko hori tarteko hitzarmen plusaren kontzeptuan ordainduko da, eta lanaldiaren % 50etik aurrera baino ez da finkatuko.

f) Jarduera antzeko lantoki edo enklabe batean egiteagatik: Antzeko lantoki edo enklabeetara bidalitako langileek, horien jarduerak produkzio-primatik salbuetsita daudela, hileko prima-ordu guztien gehienezko primari dagokion zenbatekoa jasoko dute pizgarririk ezaren kontzeptuan; horretaz gainera, plus bat, uneko urterako onartutako egutegi-orduen artean banatua. Horren zenbatekoa urtero jasoko da III. eranskinean. Plus hori eguneratu egingo da urtero, hitzarmeneko soldata-gehikuntzen ehuneko berean.

g) Produkzio-ekipamenduen mantentze-lanak egiteagatik, mantentimenduko langile postuari dagozkion egiteko eta arduaren deskribapenaren arabera: Beren primen taulako gehienezko prima jasoko dute saritutako ordu guztiengatik; horretaz gainera, plus bat jasoko dute, hamabi ordainketetan, zeina III. eranskinean jasoko den urte bakoitzerako.

Plus hori eguneratu egingo da urtero, hitzarmeneko soldata-gehikuntzen ehuneko berean.

Jarduera hau egiten duten langileei 1. hitzarmeneko plusa emango zaie gutxienez.

h) Biltegiko langileen lanak egiteagatik, lanpostu horri dagozkion egiteko eta arduren deskribapenaren arabera: Beren primen taulako gehienezko prima jasoko dute saritutako ordu guztiengatik; horretaz gainera, plus bat jasoko dute, hamabi ordainketetan, zeina III. eranskinean jasoko den urte bakoitzerako.

Plus hori eguneratu egingo da urtero, hitzarmeneko soldata-gehikuntzen ehuneko berean.

Ekoizpena laguntzeko gainerako jardueretan, hala nola materiala garraiatzeko langileak eta/edo lanpostuak hornitzeko langileak, orga jasotzaileak gidatzeko langileak, jarduera horietan egindako orduak batez besteko pizgarri pertsonalaren arabera-koak izango dira, eta, halakorik ezean, 100 jarduerakoak.

Hitzarmen hau sinatzean, osagarri diferentziala finkatuta duten pertsonen hura jasotzen jarraituko dute.

17. artikulua. *KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria.*

Soldata-kontzeptu honen bidez, langile bakoitzari bermatu nahi zaio Katea-Legaia SLL-ko ordainketa-sistema berrira pasatzea, aurreko ordainketa-sisteman lortutako soldata-maila errespetatuz, dagozkion errebalorizazioekin, urte bakoitzean ezartzen den produkzio-primari dagokion zatia izan ezik.

Oinarritzko soldataren eta hitzarmeneko plusaren gehikuntzek finkatutako soldata-mailak bermatzen dituzten heinean, soldata-osagarri hau murriztu egingo da pixkanaka, desagertu arte.

KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria kontuan hartuko da 2010. urtera arteko soldata-berrikuspen orokorrak kalkulatzeko. Data horretatik aurrera, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarri hau jasotzen jarraitzen duten langileek urte horretan (2010) ezarriko den produkzio-jarduera maila jakin batera iritsi behar izango dute aipaturiko soldata-kontzeptua errebalorizatzeke.

Aurrez ezarritako maila lortzen ez duen urtean ez du errebalorizaziorik izango.

18. artikulua. *Soldatak xurgatzea eta konpentsatzea.*

Osagarri hau modu orokorrean ezartzen da konpentsazio-mekanismo gisa, baldin eta langileek aurreko egoeretan baino ordain-sari txikiagoak jasotzen badituzte.

Y la asignación del Plus Convenio Mínimo será en la parte proporcional al desarrollo de dicha actividad, esta cantidad se abonará en un concepto de PC intermedio, y sólo se consolidará a partir del 50 % de la jornada.

f) Por desarrollar su actividad en un inplant o centro de trabajo asimilado: Las personas destinadas a enclaves o centros de trabajo asimilados cuyas actividades estén exentas de primas de producción, percibirán en concepto de carencia de incentivo, el importe correspondiente a la prima máxima de la totalidad de las horas de prima mensual, más un plus distribuido entre el número de horas calendario aprobadas para el año en curso, cuyo importe se recogerá anualmente en el anexo III. Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio.

g) Por realizar operaciones de mantenimiento de los equipos productivos según descripción de la misión y responsabilidades asignadas al puesto Personal de mantenimiento: percibirán la prima máxima de su correspondiente tabla de primas por la totalidad de las horas de prima y un plus distribuido en doce pagas que, para cada año, se recogerá en el anexo III.

Al personal que realice esta actividad se les asignará, cuando menos, el Plus Convenio de 1.^a

Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio.

h) Por realizar actividades de personal de almacén según descripción de la misión y responsabilidades asignadas en el puesto con dicha designación: percibirán la prima máxima de su correspondiente tabla de primas por la totalidad de las horas de prima y un plus distribuido en doce pagas que, para cada año, se recogerá en el anexo III.

Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio.

El resto de actividades de apoyo a la producción como personal acarreador de material y/ o personal aprovisionador de los puestos de trabajo, personal de conducción de carretillas elevadores..., las horas dedicadas a dichas actividades irán a prima promedio personal, y en su defecto, a actividad 100.

Aquellas personas que a la firma del presente Convenio tengan consolidado el Complemento Diferencial seguirán percibiéndolo.

Artículo 17. *Complemento de Garantía Salarial por fusión de KL.*

Este concepto salarial tiene la finalidad de garantizar a cada persona trabajadora de Katea Legaia S.L.L. el tránsito al nuevo sistema retributivo, respetando el nivel salarial alcanzado en el anterior sistema retributivo, con sus correspondientes revalorizaciones, excepto la parte correspondiente a la prima de producción que se establezca cada año.

En la medida que los incrementos del Salario Base y Plus Convenio vayan garantizando los niveles salariales consolidados, este Complemento salarial se irá disminuyendo hasta su extinción.

Dicho Complemento de Garantía salarial por la fusión de KL se tendrá en cuenta para el cálculo de revisiones salariales generales hasta el año 2010. A partir de dicha fecha aquellas personas que continúen percibiendo este Complemento de Garantía Salarial por fusión KL, deberán alcanzar un determinado nivel de actividad productiva que se fijará ese año (2010) para la revalorización del citado concepto salarial.

El año que no alcance el nivel prefijado, no tendrá revalorización.

Artículo 18. *Absorción y compensación de salarios.*

Con carácter general este complemento se establece como mecanismo de compensación en resultados retributivos inferiores respecto a situaciones precedentes.

Osagarria kasu hauetan aplikatuko da:

– Lanpostu baten ordainsaria jaisten baldin bada lanpostu horren erantzukizun-maila eta funtzioak aldatu direlako, eta, ondorioz, ordainsari finkoetan aldaketa negatiboak gertatzen badira.

– Enpresak erabakitzen badu profesional bat lanpostuz aldatzea eta kategoria profesional baxuagoko lanpostu batean jartzea.

Benetan jasotako soldataren eta soldata-taulen arabera le-gokiekeenaren arteko aldea (barruan soberako soldata gisa ezagutzen dena) konpentsazio-osagarriaren bidez bermatzen da, eta automatikoki xurgatzen joango da (hobekuntzaren zenbateko berean) langilea maila profesional altuago batera aldatzen bada. Halaxe izango da, baita ere, produkzio-primaren eta/edo ordainsari aldakorren kasuan. Halaber, gertatzen diren soldata-igoerak % 50 amortizatuko dira, automatikoki.

Kompentsazioa egiteko bi moduek konpentsazioa justifikatzen duen egoera gertatu eta hurrengo hilabetean izango dute eragina.

Langilea bera baldin bada maila baxuagoko lanpostu batera aldatzeko eskatzen duena, kasuari dagokion ordainsari finkoa emango zaio, konpentsazio-osagarriak ordaindu gabe.

Kompentsazio-osagarria kenduko da baldin eta langileak uko egiten badio berea baino maila baxuagoko jarduerak egiteari, eta modu agerikoan egiaztatzen bada langileak, berariaz, ez duela errendimendu egokia ematen.

Ez da konpentsazio-osagarriak emango osagarri diferentzialaren eta ordainsari aldakorren murrizketatik edo baliogabetzeagatik.

Xurgapenerako eta amortizatorako gehienezko epea hamar urtekoa da.

KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria ez da konpentsazio-osagarritzat hartuko.

19. artikulua. «Ad personam» soldata-osagarria.

Izen hori ematen zaie hitzarmen honetan ezarritakoaren eta berariaz hala aitortutakoen gaineko banakako soldata-ordainsari onuragarrienei. Soldata hori ezin izango da xurgatu, kasu hauetan salbu: Maila profesionala igoz gero, hitzarmeneko plusaren maila igoz gero, hitzarmen honetan eta Batzorde Misto Paritarioaren erabakietan jasotako kasuetan. Ez da inolaz ere errebalorizatu, eta ezin izango da errebalorizatu.

20. artikulua. Gaueko lana.

1. Gaueko lana 22:00etatik 06:00etara bitartean egindakoa izango da.

2. Arau hauek arautzen dute gauez lan egiteagatik plusa:

– Ordu bate baino gehiagoz eta lau ordu baino gutxiagoz gauez lan egitea: Lan egindako ordu-kopuruaren arabera plusa jasoko da.

– Gauez egindako lanorduak 4 baino gehiago baldin badira, egindako lanaldi osoari dagokion plusa kobratuko da.

3. Artikulu honetan barne hartutako lanak egiten dituzten langileek soldata finkoko kontzeptu hauen % 25eko plusa jasoko dute: Oinarritzako soldata, hitzarmeneko plusa, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria eta konpentsazio-osagarria.

Plus hori hitzarmeneko soldata-gehikuntzen ehuneko berean eguneratuko da, eta zenbatekoa urtero adieraziko da I. eta IV. eranskinetan.

21. artikulua. Bereziki nekagarriak, toxikoak eta arriskuatsuak diren lanak.

Salbuespenez nekagarria, toxikoa eta arriskutsua den lanik ez egiteko konpromisoa hartzen du enpresak.

Serán causas de aplicación de este complemento, las siguientes:

– Las variaciones negativas en la R.F. cuando la retribución de un puesto requiera un descenso en su valoración por modificación en el alcance de las responsabilidades y funciones.

– Las reubicaciones por decisión de la empresa a las personas profesionales en un puesto de inferior categoría profesional.

La diferencia entre el salario realmente percibido y el que les correspondería por Tablas Salariales (internamente conocido como salario sobrante) se garantiza mediante el Complemento de Compensación y se irá absorbiendo automáticamente en caso de cambio a un nivel profesional superior en idéntica cuantía a la mejora, así como de las primas de producción y/o retribuciones variables. Asimismo, se amortizará automáticamente y en un 50 % por los incrementos salariales que se produzcan.

Ambas modalidades de tratamiento serán efectivas al mes siguiente de producirse la causa que lo justifica.

Si el cambio de nivel a otro inferior es por voluntad expresa de la persona trabajadora, se asignará la retribución fija que corresponda al caso, sin generar Complemento de Compensación alguno.

Serán causas de pérdida del Complemento de Compensación la negativa individual a abordar actividades de diferente nivel al que ostenta y la comprobación manifiesta de falta de rendimiento adecuado de manera deliberada.

No dará origen al Complemento de Compensación la reducción o anulación del Complemento Diferencial y la Retribución variable.

El plazo máximo para la absorción y amortización se establece en diez años.

El Complemento de Garantía salarial por fusión de KL no tendrá consideración de complemento de compensación.

Artículo 19. Complemento salarial «ad personam».

Con esta denominación se mantienen aquellas percepciones salariales individuales más beneficiosas sobre lo establecido en el Convenio Colectivo de Katea-Legaia S.L.L. y que así lo tengan reconocido expresamente. Dicho salario no será absorbible salvo en caso de ascenso de grupo de nivel profesional, ascenso de nivel de plus convenio, en los supuestos recogidos en el presente convenio y en los acuerdos de la Comisión Mixta paritaria. En ningún caso será revalorizado ni revalorizable.

Artículo 20. Trabajo nocturno.

1. Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 y las 06:00 horas.

2. El plus de nocturnidad se regula de acuerdo por las siguientes normas:

– Trabajo nocturno durante más de 1 hora y hasta 4 horas: el plus se percibirá por las horas trabajadas.

– Si las horas trabajadas durante el período nocturno exceden de 4, se cobrará el plus correspondiente a toda la jornada realizada.

3. El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo percibirá un plus del 25 % de los siguientes conceptos de salario fijo: salario base, plus convenio, complemento de garantía salarial por fusión de KL, y complemento de compensación.

Este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los incrementos salariales de convenio y se recogerá su importe anualmente en el anexo I y anexo IV.

Artículo 21. Trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos.

La empresa se compromete a no realizar ningún trabajo que sea excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso.

22. artikulua. Produktibitatea eta kalitatea.

A. Produktibitatea.

1. Kontrolpeko lanen errendimendua lortutako produkzioaren eta ezartzen den produkzio arruntaren arteko loturaren arabera kalkulatu da.

2. Ohiko errendimendutzat hartuko da teknikari espezialistek finkatutako 100 ehundarra, edo beste neurketa-sistema bateko baliokidea. Hala ere, gainerako lanpostuen pareko normaltasunez lan eginda hori lortzeko zailtasun nabarmenak daudela ikusiz gero, edo oso erraz gainditzen dela ikusiz gero, egingdako balorazio-azterlana berrikusi eta ohiko errendimendua aldatu ahal izango da, berrikuspenaren ondorioz, hala badagokio.

Produktibitate-primak ordaintzeko, ohiko errendimenduaren 115 hartuko da gehienezko errendimendutzat.

3. Langile bakoitzari hilero ordainduko zaio produkzio-prima, aurreko hileko 21aren eta uneko hilaren 20a bitartean hark eginiko «kontrolpeko» lanetan lortutako batez besteko etekina oinarri hartuta eta erantsitako primen taularekin bat etorritz.

4. Lan-metodo, prozesu eta sorta berrien nahiz laneko eragiketa edo faseen xehetasunen berri emango zaie langileei, eta denborak neurtuko direla jakinaraziko zaie. Denborak neurtzeko garaian, dagokion batzordeko burua edo, bestela, lan horretarako izendatua izan den batzordeko kide bat bertaratu daiteke.

Denborak ez dira atzeraeraginez aplikatuko, hau da, kasu eta une bakoitzean ohiko errendimendua ezartzen denetik aurrera jarriko dira indarrean.

5. Errendimenduen neurketa-gaietan desadostasunik izanez gero, eraginpeko tailerreko langileen ordezkariekin adostasunera heltzeko ahalegina egingo da. Azken baliabide gisa, Gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozeduretan (Preco) jasotako arbitrajera joko da.

B. Kalitatea.

1. Lanak, argi eta garbi, idatziz edo erabileraren bidez, eskatzen diren kalitate-baldintzen barruan egiteak baldintzatuko ditu etekinak.

2. Kalitate-kontrolak lanak baztertzen baditu, haiek egin zituen langilea edo taldea baztertze horren erantzule bada arduragabekeriaz edo asmo txarrez jokatu duelako, konponketa edo aukeraketa egin behar izango du, lan horretarako erabiltzen duen denbora bere kontura zuzenduz, beste erantzukizun batzuen kaltetan izan gabe.

3. Langileak edo taldeak ezin izango du lana autokontrola egiteko ohituraz edo idatzitako arau bidez ezarritako moduz bestela egin. Printzipio orokor gisa, lanak hasi aurretik, enpresak kalitate-betekizunak jakinarazi behar dizkio langileari.

C. Jarduera desberdinetako ikaskuntza.

1. Enpresako Zuzendaritzak, hala eskatzen duten lanpostuetan, ikaskuntza-denborak eta produkzio arruntak ezarriko ditu zehazten diren denboraldi desberdinetako bakoitzean, langileen balio-aniztasuna errazteko xedez, ahal izanez gero, horrek ordainsari-zati aldagarrian edo priman eragin kaltegarririk ez izateko moduan.

2. Langileak, aurreko puntuan deskribatutakoaren araberrako ikaskuntza-taula bat aplikatu beharra dakarren lan bat hasten duenean, hasiera-hasieratik eskura izan beharko du taula hori, tailerreko arduradunak emango duena.

Artículo 22. Productividad y calidad.

A. Productividad.

1. El rendimiento de los trabajos a control se calculará por la relación existente entre la producción obtenida y la producción normal que se establezca.

2. Se considerará rendimiento normal, el 100 centesimal fijado por los técnicos especialistas o su correspondiente en otro sistema de medición. No obstante, si se observara la existencia de claras dificultades para alcanzar éste, o si se sobrepasase el mismo con excesiva facilidad, trabajando con una normalidad equivalente a los demás puestos de trabajo, se podrá revisar el estudio de valoración realizado y modificar el rendimiento normal si, como consecuencia de la revisión, así fuera resultante.

Se considerará rendimiento máximo, a efectos de pago de Primas de productividad, el 115 del rendimiento normal.

3. El abono a cada persona empleada, por primas de producción, se realizará mensualmente, sobre la base del rendimiento medio obtenido por éste en los trabajos «a control» realizados durante el período comprendido entre el día 21 del mes anterior y el 20 del mes en curso, y conforme con la Tabla de Primas anexa.

4. El personal será informado de los nuevos métodos de trabajo, procesos, gamas, desmenuce de operaciones o fases de los trabajos, y serán advertidos de que se va a proceder a la medición de tiempos. En el momento de la medición puede asistir el/la Presidente/a del Comité correspondiente o, en su defecto, una persona integrante del Comité designada para ello.

Los tiempos no se aplicarán con retroactividad, es decir, que entrarán en vigor a partir del establecimiento del rendimiento normal en cada caso y momento.

5. En caso de discrepancia en cuestiones de medición de rendimientos, se buscará el acuerdo con la Representación de las personas trabajadoras del taller afectado. Como último recurso, se acudirá al Arbitraje contemplado en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco).

B. Calidad.

1. Los rendimientos estarán condicionados a que los trabajos estén realizados dentro de las condiciones de calidad exigidas, por escrito o por el uso, de una manera clara.

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

3. La persona trabajadora o grupo, no podrá realizar el trabajo de forma distinta a la que por uso o norma escrita se tenga establecida para efectuar el autocontrol. Como principio general, la empresa deberá facilitar al personal los requisitos de calidad antes de comenzar las operaciones.

C. Aprendizaje en diferentes actividades.

1. La Dirección de la Empresa establecerá, en los Puestos de Trabajo que lo requieran, tanto los tiempos de aprendizaje como las producciones normales en cada uno de los distintos tramos o periodos de tiempo que se definan, con el objeto de facilitar la polivalencia de las personas trabajadoras, procurando que la misma no incida negativamente en la parte de retribución variable o prima.

2. La persona trabajadora, cuando comience un trabajo que requiera la aplicación de una tabla de aprendizaje según descrita en el punto anterior, deberá tener a su disposición dicha Tabla desde el inicio, que será facilitada por el personal responsable del taller.

D. «Kontrolatu gabeko» lanak edo jarduerak.

Produkzioak finkatuta ez dituzten lanak edo jarduerak «kontrolatu gabeko» jardueratzat hartuko dira. Zeregin horietarako erabilitako denborak kontrolpean eginiko zereginen batez besteko etekinaren arabera ordainduko dira, hau da, batez besteko primaren arabera.

23. artikulua. *Irteera, bidaiak edo joan-etorriengatik konpentsazioak.*

Enpresaren aginduz gastu erreala eta pertsonala dakartzkien joan-etorriak egin behar dituzten langileek konpentsazio hauek jasoko dituzte:

1. Dietak.

Premiengatik eta enpresaren aginduz lantokia dagoen herritik kanpo bidaiak edo joan-etorriak egin behar dituzten eta, ondorioz, beren etxean bazkaldu ezin duten langileek, gastuen egiaztagiriak aurkeztu ondoren, eguneko menuari dagozkion zenbatekoak jasoko dituzte.

2. Norbere ibilgailua erabiliz joan-etorriak egitea.

Joan-etorritzat hartuko dira, enpresa-eginkizunak tarteko direla, ohiko lantokitik egiten diren irteerak.

Kilometroen konpentsazioari dagozkion zenbatekoak urtero adieraziko dira hitzarmenari urtero erantsen zaizkion soldata-
taulen III. eranskinean.

3. Garraio publikoa erabiliz bidaiatzea.

Enpresa-eginkizunak tarteko direla, joan-etorria garraio publikoa erabiliz egiten bada, dagozkion egiaztagiriak aurkeztu ondoren, joan-etorri horien zenbatekoa ordainduko da hilerro, baldin eta garraio horrek langileari kostua badakarkio, hau da, garraio hori udalek edo beste erakunde publiko edo pribatu batzuek diruz laguntzen ez badute.

4. Enklabe edo antzeko araubideko enpresa arruntetara joan-etorriak egitearen ondoriozko gastuen konpentsazioa.

Enklabe edo antzeko araubideko enpresa arrunt batean kokatutako beste zentro batera mugitzen diren KLko lantoki bateko langileek konpentsazioak jasoko dituzte beren ibilgailuan mugitzearen ondorioz edo garraio publikoa erabiliz eginiko bidaien ondorioz sortzen diren gastuengatik, betiere inguruabar horrek gastu erreala eta pertsonala gehitzea baldin badakarkie mugitu gabeko egoeraren aldean, eta soberan eginiko kilometroak kanpo utzita.

Ez dute konpentsazio hori jasotzeko eskubiderik izango hasieratik beren zerbitzuak enpresa arrunt batean kokatutako lantoki batean emateko kontratatutako langileek.

5. Konpentsazioa lanaldi-murrizketan enpresa arruntetara edo KL-ren beste zentro batzuetarako desplazamenduengatik (puntu hau Hitzarmena sinatzen denetik aurrera aplikatuko da).

Lan-denboraren konpentsazioa bakarrik aplikatuko da baldin eta langile batek zentro berrira joateko (enpresak agindutako jardueretarako) 30 km-tik gorako distantzia (joan-etorria) egin behar badu, bere lantokira joateko ordura arte egiten zuen distantziarekin alderatuz. Distantzia horretatik aurrera, minutu bat konpentsatuko da, hortik gora egindako km bakoitzeko.

24. artikulua. *Lantokia lekuz aldatzea.*

Lantoki, sail edo atal bat lekuz aldatuz gero, edo zentro bat ixten bada beste bat irekitzeko, aurrez txostena eskatuko zaie eraginpeko tailerreko langileen ordezkariari eta, lekualdaketak lan-baldintzak nabarmen aldatzea baldin badakar, Langileen Estatutuaren 41. artikuluan aurreikusitakoari jarraituko zaio.

D. Trabajos o «actividades a no control».

Los trabajos o actividades que no estuvieran fijadas sus producciones tendrán la consideración de «actividades a no control». Los tiempos empleados en dichas tareas, se abonarán al Rendimiento medio de las tareas realizadas a Control, es decir, a Prima Promedio.

Artículo 23. *Compensaciones por gastos en salidas, viajes y desplazamientos.*

Todo el personal que por orden de la Empresa tengan que efectuar desplazamientos que les genere un gasto real y personal sobre la situación de no desplazado, percibirán las siguientes compensaciones:

1. Dietas.

El personal que por necesidades y por orden de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquella en que radica su centro de trabajo y que le impida efectuar comida en su domicilio, percibirán previa presentación de justificantes de gastos, las cantidades correspondientes al menú del día.

2. Desplazamientos en vehículo propio.

Se entenderá por desplazamientos aquellas salidas que se realizan en misión de empresa desde el centro de trabajo habitual o asignado.

Las cantidades correspondientes a la compensación por kilómetro se recogerán anualmente en el anexo III de las Tablas Salariales que se adjuntarán anualmente al Convenio.

3. Viajes en transporte público.

Cuando el desplazamiento en misión de empresa se realice en transporte público se abonará mensualmente el importe de los mismos, previa presentación de los justificantes correspondientes, siempre que dicho transporte suponga un coste para la persona trabajadora, es decir, que el mismo no esté subvencionado por Ayuntamientos u otras Entidades públicas o privadas.

4. Compensación de gastos por desplazamiento a empresas ordinarias en régimen de enclave o asimilado.

Aquellas personas trabajadoras pertenecientes a un centro de trabajo de KL que se desplacen a otro centro ubicado en una empresa ordinaria en régimen de enclave o asimilado, percibirán compensaciones por gastos de desplazamiento en vehículo propio o viajes en transporte público, siempre que tal circunstancia les genere un incremento de gasto real y personal sobre la situación de no desplazado y exclusivamente los kilómetros realizados en exceso.

No tendrán derecho a dicha compensación las personas empleadas que hayan sido contratadas desde el inicio para prestar sus servicios en un centro de trabajo ubicado en una empresa ordinaria.

5. Compensación en reducción de jornada de trabajo por desplazamientos a empresas ordinarias u otros centros de KL (este punto se aplicará desde la firma del Convenio).

Solamente se aplicará compensación de tiempo de trabajo en el caso de que una persona realice al nuevo centro (para actividades encomendadas por la Empresa) una distancia superior a 30 km (ida y vuelta) de la distancia que ya estaba realizando a su centro de trabajo. A partir de esta distancia se compensará en 1 minuto por cada km de más realizado.

Artículo 24. *Traslado del centro de trabajo.*

En caso de traslado de un centro de trabajo, un departamento o una sección, o de clausura de un centro para abrir otro, se exigirá un informe previo de la Representación de las personas trabajadoras del taller afectado y, si el traslado implica una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

III. LANAREN ANTOLAKETA

25. artikulua. Talde profesionalak.

Hitzarmen honetan jasotako edozein jardueratan lan egiten duten langileak, lanpostuari dagokion ardura-maila aintzat hartuta, talde profesional hauetan sailkatuko dira:

- Beharginak.
- Administrariak.
- Tailer egiturako langileak.
- Teknikariak.
- Orotariko kudeatzaileak.

Talde bakoitzaren barruan maila profesional eta ekonomi-koak ezarriko dira:

a) Beharginak edo zuzeneko eskulaneako langileak: Talde honetakoak dira, beharrezko ezagupenekin edota esperientziarekin, ekoizpenaren/zerbitzuaren berezko jarduerak egiten dituzten langileak, ekoizpen-prozesuan zuzenean edo zeharka esku hartuz; talde-koordinazioa, produktuaren kalitate-kontrola, biltegia, mantenimendua eta hornidura, eta materialak/produktuak enpresaren ibilgailuetan bidaltzeko lanak.

Talde honetan sartuko dira, besteak beste, jarduera hauek egiten dituzten langileak:

- Taldeko buruzagitza.
- Produktu/kalitate-teknikariak.
- Hornidurarako eta bidalketarako gidaria.
- Biltegiainak.
- Mantenimendukoak.
- Produktu-kalitatearen kontrola.
- Produktzio langilea edo espezialistak.
- Garbitzaileak.

b) Administrariak: Talde honetakoak dira kualifikazio tekniko, ezagutza edota esperientzia espezifikoak dituzten eta eginkizun administratibo, tekniko-administratibo eta informatikoak eta horien antzekoak edo horiekin lotutakoak egiten dituztenak, betiere beste talde profesional baten berezko eginkizun eta jardueretan barne hartuta ez daudenak.

Talde honetan sartuko dira, besteak beste, lanpostu hauek:

- Pertsonaleko administrariak.
- Finantza-administrariak.
- Tailerren/erosketen administrazioko pertsonala.
- Tailerreko administrariak.

c) Tailer egiturako langileak: Talde honetakoak dira kualifikazio tekniko espezifikoarekin tailer, atal edo lantoki bateko eremuan pertsonak koordinatu, gainbegiratu, antolatu eta kudeatzeko eginkizunak betetzen dituzten langileak.

Talde honetan sartuko dira, besteak beste, lanpostu hauek:

- Arduradunak.
- Tailerreko buruzagitza.

d) Tenikariak: Talde honetakoak dira kualifikazio tekniko espezifikoarekin tailer, zerbitzu, unitate edo eremu jakin batean, hango arduradunari lagunduz, eginkizun teknikoak betetzen dituzten langileak.

Talde honetan sartuko dira, besteak beste, lanpostu hauek:

- Giza-baliabideetako teknikariak.
- Kalitate-teknikariak.
- Merkataritza-teknikariak.
- Laneko Arriskuen Prebentzioko teknikariak.

III. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 25. Grupos profesionales.

El personal que presta sus servicios en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente Convenio, se clasificará, atendiendo al grado de responsabilidad inherente al puesto, en los siguientes grupos profesionales:

- Personal obrero.
- Personal administrativo.
- Personal estructura taller.
- Personal técnico.
- Personal encargado de la gestión generalista.

Dentro de cada Grupo se establecerán niveles profesionales y económicos:

a) Personal obrero o mano de obra directa: pertenecen a este grupo las personas de la plantilla que con los conocimientos y/o experiencia precisos, realizan operaciones y tareas propias de la producción/servicio, interviniendo directa o indirectamente en el proceso productivo, en coordinación de equipos, control de calidad del producto, almacén, mantenimiento y aprovisionamiento y expedición de materiales/productos en vehículos de la empresa.

Se incluirán en este grupo, al personal que realicen entre otras las siguientes actividades:

- Jefatura de equipo.
- Personal Técnico de producto/calidad.
- Chofer/esa de aprovisionamiento y expedición.
- Personal de almacén.
- Personal de mantenimiento.
- Control calidad de producto.
- Personal operario o especialista de producción.
- Personal de limpieza.

b) Personal Administrativo: pertenecen a este grupo las personas que con la cualificación técnica, conocimientos y/o experiencia específicos, realizan funciones administrativas, técnico-administrativas, informáticas y cualesquiera otras análogas o relacionadas con ellas, siempre que no estén incluidas en las funciones o actividades propias de otro grupo profesional.

Se incluirán en este grupo, entre otros, los siguientes puestos:

- Personal administrativo de personal.
- Personal administrativo financiero.
- Personal administración taller/compras.
- Personal administrativo taller.

c) Personal estructura taller: pertenecen a este grupo el personal que con cualificación técnica específica desarrollan funciones de coordinación, supervisión, organización y gestión de personas en el ámbito de un taller, sección o enclave laboral.

Se incluirán en este grupo, entre otros, los siguientes puestos:

- Personal encargado.
- Jefatura de taller.

d) Personal técnico: pertenecen a este grupo aquella parte de la plantilla que con la cualificación técnica específica desarrollan funciones técnicas en un taller, Servicio, Unidad o Área determinada reportando apoyo al responsable de la misma.

Se incluirán en este grupo, entre otros, los siguientes puestos:

- Personal técnico de recursos humanos.
- Personal técnico de calidad.
- Personal técnico comercial.
- Personal técnico Prevención Riesgos Laborales.

- Metodo eta denboren teknikariak.
- Administrazio- eta finantza-teknikariak.
- Teknikari informatikoak.
- Erosketetako teknikariak.
- Prozesuetako teknikariak.
- Giza baliabideetako teknikari laguntzaileak.
- Kalitate-laguntzako teknikariak.

e) Orotariko kudeatzaileak: Talde honetakoak dira, beharrezko kualifikazio teknikoa, ezagupenak edota esperientzia dituztela, negozio- edo laguntza-unitate bat zuzentzeko ardura bertzen duten langileak.

Talde honetan sartuko dira, besteak beste, lanpostu hauek:

- Negozio-unitateko zuzendaritza.
- Giza-baliabideen unitateko zuzendaritza.
- Administrazio- eta finantza-unitateko zuzendaritza.
- Merkataritza-unitateko zuzendaritza.
- Laneko Arriskuen Prebentzioko eta kalitatearen eta hobekuntzen arloko buruzagitzak.

26. artikulua. Laneko sustapena.

Katea-Legaia SLLren iritziz, pertsonen garapena da helburu ekonomiko eta sozialak betetzeko gehienezko bermea. Beraz, langileen prestakuntza eta sustapen profesionala ahal bezainbat errazten saiatuko da, inguruabar ekonomikoek eta handitze-garatzeko aukerak ahalbidetzen duten neurrian.

Langileek, ahal den heinean, beren gaitasun profesionalak eta, bereziki, beren lanpostuak eskatzen dituenak gaitasunak garatzeko eskubidea eta betebeharrak dute, baita, gainerako langileekiko berdintasunez, beren gaitasunaren arabera kualifikazio handiagoko eginkizun eta ardurak hartzeko ere.

Barne-sustapeneko aukerak betetzeko, lanpostuetan postu batzuk hutsik geratzen direnean edo berriak sortzen direnean, jakinaren gainean jarriko dituzte enpresako langileak, lanpostu hori betetzeko aukera izan dezaten.

27. artikulua. Mugikortasun funtzionala eta tailerren arteko mugikortasuna.

1. Mugikortasun funtzionala: Langileen Estatutuari buruzko Legearen 39. artikuluan ezarritakoaren arabera aplikatuko da. Lanpostu-aldaketa behin-behinekoa edo iraunkorra izan daiteke.

Lanpostu-aldaketa behin-behinekotzat hartuko da aldaketa horrek gehienez hiru hilabeteko iraupena badu.

2. KLren tailerren arteko mugikortasuna: Halakotzat hartuko da Katea-Legaia SLLren lantokien arteko mugikortasun geografikoa, behin-behinekoa zein iraunkorra, bizilekuz aldatzeko premiarik gabe.

Honako hauek izan daitezke mugikortasun horren kausa:

a) Enpresaren eta langilearen arteko adostasunez horrela erabakitzea: Kasu horretan, bi aldeek idatziz hitzartutakoari jarraituko zaio. Lekualdaketa langilearen eskariz egiten bada, idatziz egin behar izango du eskaera.

b) Arauzko zehapena: Langilearen jokabideak bere lankideekiko bizikidetzara arazoak sortzen dituenean aplikatu ahal izango da, Hitzarmeneko laneko jokabide-arauetan ezarri bezala.

c) Zerbitzuko premiak: Neurria ondorengo hauen ondorio den kasuetan: Lan-metodo berrien aplikazioa, mekanizazioa, zentro batean lanik eza eta beste batean lanean jartzeko aukerak,

- Personal técnico métodos y tiempos.
- Personal técnico administrativo-financiero.
- Personal técnico informático.
- Personal técnico de compras.
- Personal técnico de procesos.
- Personal técnico apoyo recursos humanos.
- Personal técnico de apoyo calidad.

e) Personal encargado de la gestión generalista: pertenecen a este grupo aquellas personas que, con la cualificación técnica, conocimientos y/o experiencia necesaria desarrollan la responsabilidad de dirigir una Unidad de Negocio o de Apoyo.

Se incluirán en este grupo, entre otros; los siguientes puestos de trabajo:

- Dirección Unidad de Negocio.
- Dirección Unidad Recursos Humanos.
- Dirección Unidad Administración-finanzas.
- Dirección Unidad comercial.
- Jefatura de PRL, calidad y mejoras.

Artículo 26. Promoción en el trabajo.

Katea-Legaia S.L.L. considera que el desarrollo de las personas es la máxima garantía del cumplimiento de sus objetivos económicos y sociales, por lo que se facilitará al máximo la formación y promoción profesional del personal, en la medida que sus circunstancias económicas y posibilidades de crecimiento y desarrollo lo permitan.

Las personas trabajadoras tienen el derecho y la obligación de desarrollar, en lo posible, sus competencias profesionales y en especial, las exigidas por el puesto de trabajo que desempeñen y de acceder en pie de igualdad con los demás operarios a funciones y responsabilidades de mayor cualificación, acordes a su capacidad.

Con el fin de hacer efectivas las posibilidades de promoción interna, cuando de produzcan vacantes en los puestos de trabajo o se crean nuevos, se pondrá en conocimiento del personal de la empresa tal circunstancia a fin de que puedan optar a dicho puesto.

Artículo 27. Movilidad funcional e intertalleres.

1. Movilidad funcional: Se aplicará según lo establecido en el artículo 39 de la Ley Estatuto de los Trabajadores. El cambio de puesto podrá efectuarse con carácter provisional o permanente.

Se entenderá que el cambio de puesto tiene carácter provisional, cuando la duración del mismo no exceda de tres meses.

2. Movilidad intertalleres de KL: Se entenderá como tal aquella movilidad geográfica provisional o permanente entre los diferentes centros de trabajo de Katea-Legaia S.L.L. sin necesidad de cambio de residencia.

Podrá tener su origen en una de las causas siguientes:

a) Por mutuo acuerdo entre Empresa y persona trabajadora: en este caso, se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes. Si el traslado es a petición del personal, deberá solicitarlo por escrito.

b) Por sanción reglamentaria: Podrá aplicarse cuando el comportamiento de una persona empleada genere problemas de convivencia con sus compañeros/as de trabajo en los términos establecidos en el Código de conducta laboral del Convenio.

c) Por necesidad del servicio: En los supuestos en los que la medida sea consecuencia de la aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, falta de trabajo en un centro y po-

ustiategien arrazionalizazioa, ustiategi bateko baldintza antiekonomikoak, langileen lanaldiaren saturazioa, merkatuaren krisia, produktibitatearen arabera instalazioak edo langileak elkartzea.

Arrazoi honengatik egin behar bada, ukitutako pertsonari bere lanbide-mailako baldintza ekonomiko orokorrak errespetatuko zaizkio, eta behin-behinekoa izango da, langilearekin besterik adosten ez bada.

IV. LAN KONTRATUAK

28. artikulua. Lan-kontratuak.

Kontratu guztiak idatziz formalizatuko dira, eta indarreko legeriak ezarritako modalitateen babesean eta martxoaren 12ko 427/1999 Errege Dekretuak aldatutako uztailaren 17ko 1368/1985 Errege Dekretuan xedatutakoaren arabera hitzartuko dira.

29. artikulua. Probaldia.

Lan-harreman berezia duten langileek martxoaren 12ko 427/1999 Errege Dekretuak aldatutako uztailaren 17ko 1368/85 Errege Dekretuaren 10. artikuluan xedatutakoa bete beharko dute. Ildo horretan, langile ezgaituen probaldia bi hilabetekoa izango da. Salbuespen gisa, apirilaren 21eko 469/2006 Errege Dekretuaren 3.1) artikuluan deskribatutako egokitze-zailtasun bereziak dituzten taldeek; azken kolektibo horiena 6 hilabetekoa izango da, eta horien kontratua ezin izango da desegin harik eta 30 egun igaro arte.

Gainerako langileek indarreko lan-arloko legeria arrunta bete beharko dute.

Aldi baterako ezintasun-egoerak, amatasuna, adopzioa edo harrera, haurdunaldiko arriskua eta edoskitze naturaleko arriskua, langilearen probaldian suertatuz gero, probaldiaren zenbakea eteteko kausa izango dira.

30. artikulua. Borondatez utzea.

1. Enpresan egiten duten lana beren borondatez utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote aldez aurretik, eta aurreabisu-epe hauek izango dituzte:

- Langile espezialistek: 7 egun.
- Administrariak: 15 egun.
- Arduradunek eta teknikariak: 30 egun.
- Buruzagitzak: 45 egun.
- Zuzendariak: 60 egun.

2. Epe horretan enpresa uzteko asmoaren berri eman ezean, jakinarazteko epearen barruan jakinarazpenik egin gabeko egunen ordainsariak likidaziotik kentzeko eskubidea izango du enpresak.

3. Borondatez utziz gero, sorrarazitako zenbatekoak eta aparteko ordainsarien zati proportzionalak jasotzeko eta, uztedata aintzat hartuta, dagozkion oporrak egiteko eskubidea bakarrik izango du langileak.

31. artikulua. Kontratu mugagabea eta Katea-Legaia, SLL-ko bazkidea.

Langile bati kontratu mugagabe bat egiteak langilea Katea-Legaia SLL sozietateko kide egiteko obligazioa ekarriko du. Lan-harremanaren hasieratik kontratu mugagabeak egin behar badira legeak hala agintzen duelako, itxaron egingo da langileak enpresan urtebeteko antzinatasuna lortu arte.

Lehenengo paragrafoan adierazitakoa dela eta (mugagabe bihurtzea eta KLko bazkide izateko betebeharra). Urtean hiru aldiz (03-01, 07-01 eta 10-31) kontratu mugagabeak egingo zaizkie indarrean dagoen araudiaren arabera ezarritako baldintzak betetzen dituzten pertsonari.

sibilidades de recolocación en otro, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de los trabajadores/ ras, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una productividad.

Cuando la movilidad intertalleres sea por esta causa a la persona afectada se le respetarán las condiciones económicas generales de su nivel profesional, y será provisional, excepto acuerdo con el trabajador.

IV. CONTRATOS DE TRABAJO

Artículo 28. Contratos de trabajo.

Todos los contratos se formalizarán por escrito y se concertarán al amparo de las modalidades establecidas por la legislación vigente y por lo dispuesto en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, modificado por el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo.

Artículo 29. Periodo de prueba.

El personal con relación laboral de carácter especial se regirá por lo dispuesto en el artículo 10 del RD 1368/85, de 17 de julio, modificado por el RD 427/1999, de 12 de marzo. En este sentido, el período de prueba del personal discapacitado será de dos meses salvo los colectivos de especiales dificultades de adaptación descritos en el artículo 3.1) del Real Decreto 469/2006 de 21 de abril, que será de 6 meses y su contrato no podrá ser rescindido antes de 30 días.

El resto de personal se regirá por la legislación laboral común vigente.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural que afectan a la persona empleada durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 30. Cese voluntario.

1. Las personas que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal operario especialista: 7 días.
- Personal administrativo: 15 días.
- Personal encargado y técnico: 30 días.
- Jefaturas: 45 días.
- Personal directivo: 60 días.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la persona cesante una cuantía equivalente al importe de su salario por día de retraso en el aviso.

3. En caso de cese voluntario le asistirá exclusivamente el derecho al percibo de las cantidades devengadas y a las partes proporcionales de las pagas extras y vacaciones a fecha de cese.

Artículo 31. Contrato indefinido y socio de Katea-Legaia S.L.L.

La realización de un contrato de trabajo de carácter indefinido conllevará la obligación de ser persona asociada de la Sociedad Katea-legaia S.L.L. En los casos que por imperativo legal se tengan que realizar contratos indefinidos desde el inicio de la relación laboral se esperará a que la persona empleada cumpla un año de antigüedad en la empresa.

Debido a lo señalado en el párrafo primero, (conversión en indefinido y la obligación de ser socio de KL). Tres veces al año (el 01-03, 01-07 y 31-10) se realizarán contratos indefinidos a las personas que cumplan los requisitos marcados según la normativa vigente.

32. artikulua. Behin-behineko kontratuak.

Indarreko legerian ezarritakoari jarraituko zaio, sektoreko Hiztarmenean ezarritakoarekin bat etorritz.

Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan xedatutakoari dagokionez, hobekuntza-testu hau adostu da: Katea-Legaia SLLk laneratzeko legezko helburua duenez eta irabazteko asmorik ez duenez gero, legerian aurreikusitako kalte-ordain ekonomikoaren orde, langile ezgaitua ahal bezain laster birkokatze konpromisoa hartzen da; birkokatutako langileari enpresan lan egindako aldi guztiak aitortu eta zenbatuko zaizkio, antzinatasun-plusa lortzeko, hitzarmen honen 14. artikuluan (antzinatasunagatik plusari buruz) jasotako testuarekin bat etorritz, eta aurreko soldata-baldintzak mantentzeko eskubidea gordeko zaio, baldin eta aldi baterako kontratua duten langileen birkokatze-tratamenduari buruz 36. artikuluan ezarritako baldintzak betetzen badira.

Aldereren batek birkokatze konpromiso hori hartzen ez bada, edo 2 hilabeteko epean gauzatzen ez bada, Langileen Estatutuaren 49.1.c) artikuluan aurreikusitako kalte-ordaina ordainduko da.

33. artikulua. Langileak enpresan birkokatzen diren kasuetarako tratamendua.

Lan-kargen gorabeherak dagokien plantilla-doikuntzekin laneratzean eragiten dituzten ondorio kaltegarriak arintze aldera, lana gutxitzearen ondorioz enpresan baja eraginda birkokatzearen alde egin duten langile ezgaituentzako ondorengo politika hau ezartzen da:

a) Birkokatze orduan lehenetsuna izango dute, pertsonaren ezgaitasun-mota dela-eta lanpostu berriaren baldintzak desegokiak direnean salbu.

b) Enpresan lanean egindako aldi guztiak aitortu eta zenbatuko zaizkie antzinatasun-plusa lortzeko, hitzarmen honen 14. artikuluan (antzinatasun-plusari buruz) jasotako testuarekin bat etorritz.

c) Hitzarmeneko plusak eta KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria (hitzarmen honen 18. artikuluan arautua) errespetatuko dira; betiere berkontratazioa gehienez ere 12 hilabeteko epean egiten bada. Geroago egiten bada, langileak galdu egingo ditu hitzarmeneko plusa eta KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria.

34. artikulua. Txanda-kontratu/Erretiro partziala.

Indarrean dagoen Gizarte Segurantzaren Lege Orokorren Testu Bateratuaren 166.2 artikuluan eta Langileen Estatutuaren 12.6 artikuluan ezarritako erretiro partziala hartzeko aukera egiten bada langileak, enpresak dagokion txanda-kontratu egiteko konpromisoa hartzen du.

Prozedura hau adosten da erretiro partzialeko kasuetarako:

A) Erretiro partziala hartu duen langileak eta Enpresak adostu egingo dute, egutegi baten bidez, zein datatan egin beharko duen lan errelebo-kontratuko aldian. Halere, enpresak, arrazoi tekniko, antolamenduzko, edo produkziozkoengatik, aldatu ahal izango ditu data horiek, hilabete aurrez jakinaraziz erretiro partziala hartu duen langileari. Aldaketarik egonez gero, adostu egingo da erretiro partziala hartu duen langilearekin zein datatan egingo duen lan. Gainera, langileak egutegia aldatzeko izan ditzakeen salbuespeneko inguruabarrak hartuko dira kontuan.

B) Langileak egindako lanaldiaren proportzioan jasoko du hileko ordainsaria. Enpresan langile guztientzat ezarritako datetan ordainduko dira aparteko ordainsariei eta oporraldiei dagozkien zenbatekoak. Ordainsari hauek jasoko ditu langileak hileroko: Oinarritzko soldata, hitzarmeneko plusa, antzinatasunagatik plusa, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria, konpentsa-

Artículo 32. Contratos eventuales.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente de conformidad a lo establecido en el Convenio del sector.

Respecto a lo dispuesto en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores se acuerda el siguiente texto de mejora: en consonancia con la finalidad legal de inserción laboral y ausencia de ánimo de lucro que tiene Katea-Legaia S.L.L., la indemnización económica prevista en la misma será sustituida por el compromiso de recolocar al personal discapacitado en el menor tiempo posible, reconociendo y computando a la persona recolocada todos los periodos trabajados en la empresa para acceder al plus de antigüedad, de acuerdo con el texto recogido en el artículo 14 del presente convenio (referente al plus de antigüedad) y el derecho a conservar las condiciones salariales anteriores en caso de cumplir los requisitos establecidos en el artículo 36 sobre el tratamiento de recolocación de personal con contratos temporales.

En caso de no existir dicho compromiso de recolocación por cualquiera de las partes, o cuando la misma no se produzca en el plazo de 2 meses, se abonará la indemnización prevista en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Tratamiento en caso de recolocación de personal en la empresa.

Con el fin de atenuar los efectos perjudiciales que en la inserción laboral generan las fluctuaciones de las cargas de trabajo con sus correspondientes ajustes de plantilla, se establece la siguiente política para el personal discapacitado que, habiendo causado baja en la empresa por disminución del trabajo hubieran optado por la recolocación:

a) Tendrán preferencia en la recolocación salvo que las condiciones del nuevo puesto de trabajo a cubrir sean inadecuadas por el tipo de discapacidad de la persona.

b) Se les reconocerá y computará todos los periodos trabajados en la empresa para acceder al plus de antigüedad, de acuerdo con el texto recogido en el artículo 14 del presente convenio (referente al plus de antigüedad).

c) Se respetarán los pluses convenio y el complemento de garantía salarial por fusión KL (recogido en artículo 18 del presente convenio) siempre que la recontractación se efectúe en un plazo máximo de 12 meses. Si es posterior, perderá dicho plus convenio y el complemento de garantía salarial por fusión de KL.

Artículo 34. Jubilación parcial/Contrato de relevo.

En los casos en los que el personal opte por acogerse a la jubilación parcial establecida en el artículo 166.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social vigente y artículo 12.6 del ET, la Empresa se compromete a realizar el contrato de relevo correspondiente.

Para los casos de jubilación parcial se acuerda la siguiente operativa:

A) La persona jubilada parcialmente y la Empresa acordarán mediante un calendario, las fechas en las que deberá de trabajar durante su periodo con contrato de relevado. No obstante, la empresa por razones técnicas, organizativas o de producción podrá cambiar dichas fechas informando con un mes de antelación a la persona jubilada parcialmente. En caso de producir dicho cambio, se pactará con la persona jubilada parcial las fechas en las que deberá realizar la prestación. Además, se tendrán en cuenta las circunstancias excepcionales que pueda tener el trabajador para posibles cambios de calendario.

B) La persona jubilada parcialmente percibirá una retribución mensual equivalente al porcentaje correspondiente a su jornada trabajo. Los importes correspondientes a las pagas extraordinarias y vacaciones se abonarán en las fechas señaladas en la empresa para todo el personal de la misma. Los conceptos retributivos que percibirá mensualmente serán los correspon-

zio-osagarria, «ad personam» soldata-osagarria, eta produktibitate-prima, jasotzen baldin badu.

C) Langileak dagokion prestazioa egin ezin badu, gaixotasun arrunta duelako edo lanaz kanpoko istripuren bat izan duelako, edo horiekin parekatutako egoeran dagoelako, organo eskudunak (Osakidetza) emandako frogagiriaren bidez egiaztatu behar izango du. Egiteke duen prestazioa egoera hori amaitu eta berehala egingo du. Lan-istripu edo lanbide-gaixotasunen batengatik bajaran baldin badago aldi horretan, lanean egindako denboratzat hartuko da.

D) Aplikatuko den PFEZren atxikipena dagozkion tauletan adierazitakoa izango da, baldin eta langileak ez badu atxikipen horren ehunekoa handitzerik eskatzen.

E) Txanda-kontratuaren aldian langilea hila egiten bada, ezkontideak/familiartekoei heriotza gertatu den eguneraino proportzioz egin dituen lanorduak kobratuko dituzte.

F) Erretiro-adin arrunta betetzean, enpresan betetzen dituen zerbitzuak amaituko ditu langileak, eta horrekin amaituko da, halaber, enpresa honekin sinatuta daukan erretiro partzialerako iraupen mugatuko kontratua.

V. LANALDIA PAREKATZEA, OPORRAK, LAN EGUTEGIA ETA LAN ORDUTEGIAK

35. artikulua. Lanaldia parekatzea.

1. Katea-Legaia SLL enpresako langile guztientzat urteko lanaldia 1.696 ordukoa izango dira 2024 urterako eta 1.695 ordukoa 2025 eta 2026 urteetarako.

2. Lanaldi etengabea.

Lanaldi etengabean lanaldi zatituan egiten den urteko lanorduko-kopuru berbera egingo da, baina egunean 15 minutuko atsedenaldiarekin. Atsedenaldea ez da aipaturiko lan-jardunaren parte izango eta, beraz, ez du ordainsaririk izango, bestelakorik itundu ezean.

3. Bi txanda edo gehiagoko lanaldia.

Bi txanda edo gehiagoko lanaldian lanaldi zatituan egiten den lanorduko-kopuru berbera egingo da, baina atsedeneko 15 minutu barne hartuta; denbora hori ere laneko jardunaren parte bezala zenbatuko da eta, beraz, ordainsaria izango du.

0,5 euroko eguneko plusa aitortzen zaie benetan txandaka lan egiten duten pertsonari.

36. artikulua. Lan-egutegia eta -ordutegia.

Enpresako sail edo unitate operatibo bakoitzeko zuzendariak bakarrik ezarri ahal izango ditu lan-ordutegiak eta -egutegiak, langileen legezko ordezkariak eta sindikatuen ordezkariak esku hartu ondoren, hala badagokio.

Urteko lan-egutegia prestatzerakoan, bezeroren batek jai-egunetan lan egiteko asmoa badu, enpresak tailerreko ordezkariarekin adostuko du egun horiek beste zein egunekin konpentsatuko diren, betiere bezeroaren jai-egunak kontuan hartuta. Konpentsazio-egun horiek truke izaera izango dute, berdintasun-baldintzetan, konpentsazio gehigarririk gabe. Jai-egunak trukatzaren diren kasuetan, bezeroaren egutegia helaraziko zaio langileei, betiere KLk jaso baldin badu.

Gehienez ere, egutegiak 24 orduko gehiegizko lanaldia izango dute urtean.

Tratamendu bera izango dute urteko egutegian antolaketaren eta familiaren ikuspegitik komenigarriagoak diren beste egun batzuekin aldatzen diren jai-egunek. Alderdien arteko akordioa dagokion egutegiaren eremu pertsonalaren eraginpeko langile guztiei lotuko zaie.

dientes al salario base, plus convenio, plus de antigüedad, complemento de garantía salarial por fusión de KL, complemento de compensación y complemento salarial «ad personam», así como la prima de productividad, en el supuesto de obtenerla.

C) En caso de que la persona trabajadora no pueda realizar la prestación correspondiente por hallarse en situación asimilada a enfermedad común o accidente no laboral, deberá acreditarlo mediante justificante expedido por el órgano competente (Osakidetza). La prestación pendiente lo realizará inmediatamente después de concluir dicha situación. En caso de baja por accidente de trabajo o enfermedad profesional en este periodo, será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

D) La retención del IRPF que se le aplicará será la marcada en las tablas correspondientes, salvo que la persona trabajadora solicite un aumento del porcentaje de dicha retención.

E) Si la persona trabajadora fallece en el periodo del contrato de revelo, a su cónyuge/familiares cobrarán las horas que proporcionalmente haya trabajado hasta la fecha de fallecimiento.

F) Al cumplir la edad de jubilación ordinaria, cesará sus servicios en esta empresa y con ello se dará como finalizado el contrato de duración determinada para la jubilación parcial que tiene suscrito con esta empresa.

V. EQUIPARACIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, CALENDARIO LABORAL Y HORARIOS DE TRABAJO

Artículo 35. Equiparación de la jornada de trabajo:

1. La jornada anual de trabajo será de 1.696 horas para el año 2024, 1.695 para los años 2025 y 2026, para la plantilla de Katea-Legaia S.L.L.

2. Jornada continuada.

En jornada continuada se realizarán las mismas horas efectivas anuales que en la jornada partida, pero con un descanso diario de 15 minutos. El descanso no formará parte de la jornada efectiva señalada y, por tanto, no tendrá carácter retribuido, salvo acuerdo en contrario.

3. Jornada a dos o más turnos.

La jornada a dos o más turnos tendrá el mismo número de horas de trabajo efectivo que en Jornada Partida, pero incluyendo 15 minutos de descanso, que se computarán como tiempo de trabajo efectivo y en consecuencia, serán retribuidos.

Se reconoce un plus de 0,5 euros día a las personas que efectivamente turnen.

Artículo 36. Calendario y horario de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales, será facultad exclusiva de la Dirección de cada departamento o Unidad operativa de la Empresa, previa intervención de la Representación Legal de la plantilla y Delegados y Delegadas sindicales, en su caso.

Al confeccionar el calendario laboral anual, cuando algún cliente contemple trabajar en días festivos, la Empresa acordará con la Representación del taller, las fechas compensatorias, que tendrán en cuenta los días de fiesta del cliente. Dichos días compensatorios tendrán carácter de permuta, en condiciones de igualdad sin compensaciones adicionales. En estos casos de permuta de festivos, se facilitará el calendario del cliente siempre que éste haya sido entregado a KL.

Los calendarios tendrán como máximo 24 horas de exceso de jornada anual.

El mismo tratamiento tendrán los días festivos que se cambien en el calendario anual por otras fechas que sean más convenientes desde el punto de vista organizativo y familiar. El acuerdo entre las partes vinculará a la plantilla afectada por el ámbito personal del calendario correspondiente.

Negozio-unitateetan, dagozkien zuzendaritzek edo buruzagitzek, bezeroen egutegiak ezagutu eta 15 eguneko epean, eta lehenengo paragrafoan aipatutako esku-hartzearen ondoren, tailer, atal edo bezero bakoitzarentzako lan-egutegia adieraziko du; guztienez, lanaldiaren ordutegi-taula eta opor kolektiboen datak jasotzeko behar dira bertan.

Banaketa horretan aldaketarik izanez gero, enpresaren zuzendaritzak 15 eguneko epea izango du, enpresa-batzordearekin kontsultatu ondoren, beharrezkoak diren doikuntzak egiteko.

Hirugarren paragrafoan adierazitako datatik hilabete natural bat igaro ondoren lan-ordutegiaren taula eta lan-egutegia aurrez azaldu bezala ezarri ez badira enpresaren ekimen faltarengatik, langileek, hurrengo hilabetean, nahi duten egutegia finkatu ahal izango dute, betiere urteko muga errespetatuz.

— Jai-egunetarako araubide berezia.

Enpresak urtean jai-egun bat izango du premia larria denean lan egiteko. Ordu horiek lanorduen urteko kopuruaren gainean 40.H) artikuluan ezarritako soldata-kontzeptuen gaineko % 75eko gehikuntza izango dute, eta eraginpeko langileei enpresaren egutegiko bi egun baliodun lehenago jakinaraziko zaie, nahitaezkoak izan daitezten.

37. artikulua. Oporrak.

Arauzko opor kontzeptuan 30 egun natural ordainduko dira; soilik eta nahitaez 26 lanegun.

Oporretarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

LANEren 132 zenbakiko hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langilearen borondatearekin zerikusirik ez duten arrazoiengatik (istripua, gaixotasuna, amatasuna, haurdunaldiko arriskua edo edoskitze naturala) lanera joan gabeko egunak egindako lanordutzat hartuko dira zenbaketak egin eta oporrez gozatze aldera.

Oporraldiaren hasieran langilea aldi baterako ezintasun-egoeran baldin badago, eta egoera hori lanarekin lotutako gaixotasun batek edo lan-istripu batek eragin badu, oporraldia eten egingo da, aldi baterako ezintasunak irauten duen bitartean. Alderdiak adostuko dute zer egunetan hartuko diren etete horri dagozkion opor-egunak.

Oporrak hasitakoan edo haiek egin bitartean langilea aldi baterako ezintasun-egoeran badago amatasunaren ondorioz, erditzearen ondorioz edo edoskitze naturalaren ondorioz, edo Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan aurreikusitako kontratuaren etete-aldian, hura etenda geratuko da, eta etete horri dagozkion egunak bi alderdiak adostutako datetan hartuko dira, dagokion urte naturala amaitu arren.

Oporretarako eskubidea sortzeko aldia urte naturala izango da, baita opor horiez gozatzeko aldia ere, lan-arloko legeriak eta hitzarmen honek preskribatutako salbuespenezko kasuetan izan ezik.

— Oporren ordainsaria.

Normalean somara, eginkizunen arabera lan egiten duen pertsonalak aurreko 3 hilabeteetako lanegunetako jardueraren batez bestekoaren arabera prima bat jasoko du. Azken hiru hilabeteetan aldi baterako ezintasun-egoeran egon bada, lan egindako azken hiru hilabeteetako batez bestekoa hartuko da.

Urteko lanaldia zati 11 hilabete eginda ateratzen den emaitza izango da oporraldi-primako ordu-kopurua.

Oporrak hartzeko zehaztutako egunean, enpresako plantillan laneko urtebete bete ez duten langileek emandako zerbitzuen

En las Unidades de negocio, las Direcciones o jefaturas correspondientes, en el plazo de 15 días a partir de conocer los calendarios de los clientes, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo primero, señalará el calendario de trabajo para cada taller, sección o cliente, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si dicha distribución sufriese alteraciones, la Dirección de la Empresa tendrá un plazo de 15 días, previa consulta al Comité de Empresa, para establecer los ajustes necesarios.

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

— Régimen especial para festivos.

La empresa dispondrá de un día festivo al año para trabajar en caso de urgente necesidad. Estas horas tendrán un incremento del 75 % sobre los conceptos salariales establecidos en el artículo 40.H) sobre el cómputo anual de horas efectivas y se comunicará al personal afectado con una antelación de dos días hábiles en el calendario de la empresa para que tengan carácter de obligatorio.

Artículo 37. Vacaciones.

Se retribuirán, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborales.

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

De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad de la persona trabajadora, como accidente, enfermedad, maternidad, riesgo durante el embarazo o lactancia natural, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo a los efectos de cómputo y disfrute de las vacaciones.

En casos en los que al inicio del disfrute del periodo de vacaciones la persona trabajadora se encuentre en situación de IT, derivada de enfermedad profesional o accidente de trabajo, el periodo de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de IT. Los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en fecha que establezcan por mutuo acuerdo las partes.

Si al inicio o durante el disfrute del período de vacaciones la trabajadora se encontrase en situación de IT derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o en el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, aquel quedará interrumpido y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán en las fechas que establezcan por mutuo acuerdo entre las partes aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

El período de generación del derecho a las vacaciones será el año natural así como para su disfrute, salvo las excepciones prescritas por la legislación laboral y el presente convenio.

— La retribución de las vacaciones.

El personal que con carácter normal venga trabajando a tarea, prima, percibirá una prima productividad con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los 3 meses anteriores. En caso de haber permanecido en situación de IT durante los tres últimos meses, se cogerá el promedio de los tres últimos meses trabajados.

El número de horas de prima vacación será el resultante de dividir la jornada anual por 11 meses.

Las personas que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran generado el derecho a la totali-

araberako opor-egunak izango dituzte. Opor kolektiboen garaian lan egin ahal izango dute, eta beren lanbide heziketarako gutxi-espenei edo kalterik ez dakarten zereginak burutu ahal izango dituzte. Halere, zati proportzionala ordainduko da lanean hasitako egunetik urte horretako abenduaren 31 arte.

Urtea amaitutakoan edo enpresako izateari uzten zaion unean, hala badagokio, langile guztiei dagozkien opor-egunekiko proportzionala den zenbatekoa likidatu zaie, eta, hala badagokio, ordainduko. Langilea hilez gero, dagozkion opor-egunak beraren eskubidedunei ordainduko zaizkie.

38. artikulua. Ordutegi malgua eta orekatua.

A) Urteko lanaldi malguaren helburuak.

Urteko lanaldi malguaren funtsezko helburua langile bakoitzak enpresan egin beharreko urteko orduak optimizatzea da, haien erabilera eraginkorra eginez.

Orduak behar bezala kudeatuz, urtea amaitutakoan, langile bakoitzak egindako lanorduko hitzarmeneko urteko lanaldiari dagokionez orekatuta egotea lortu behar da.

Horren aplikazioa produkzio-inguruabarrei lotuta egongo da beti, ordu positiboak zein negatiboak aplikatzeko. Larrialdiak, ekoizpen handienekoaldiak, tarte oso txikiko entregatze-epaiek, etab. (ordu positiboak aplikatzeko kausak) direla-eta egoera berezia denean edo ezinbestean, lana, materialak edo bestelakoak falta direlako edo inguruabar teknikoengatik (ordu negatiboak aplikatzeko kausak) langileak eraginpekoak diren egoerak diren egoerak okupatu ezin direnean egingo dira.

Hitzarmeneko lanaldia urteko kopuruari dagokionez ulertzen da. Orientatzeko, batez besteko lanaldi teorikoa ezartzen da, baina lanaldiaren banaketa urtean zehar irregularra edo malgua izan daiteke, Langileen Estatutuaren Lehenengo Tituluko Bigarren Kapituluko 5. atalean xedatutakoaren arabera.

Lan-kargaren arabera, enpresaren zuzendaritzak ezarriko ditu une bakoitzean batez besteko lanaldi teorikoa baino lanaldi handiagoko egunak eta eraginpeko pertsonak, bai eta batez besteko teorikoa baino lanaldi txikiagoko egunak eta eraginpeko pertsonak ere.

B) Mugak eta baldintzak.

– Urteko muga: Enpresak gehienez ere nahitaezko malgutasuneko 65 ordu positibo izango ditu urtean, betiere ezarritako aurreabisuak errespetatuta.

Hala ere, lantokiren batean, aparteko produkzio-inguruabarrak direla-eta, nahitaezko kopuru hori nahikoa ez bada, alderdiak (zuzendaritza eta langileen ordezkariak) egoera aztertzei bilduko dira, eta, hala badagokio, horri erantzuteko beharrezkoak diren akordio kolektiboak adosteko.

– Eguneko muga: Benetako laneko ohiko ordu-kopurua egunean ezin da bederatzi baino handiagoa izan. Kopuru hori premia larriko egoeretan bakarrik gainditu ahal izango da, lantokiko langileen ordezkariekin adostu ondoren, betiere legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak errespetatuz.

– Txandakako araubideko lana: Malgutasun positiboko orduak larunbatetan egingo dira, alderdiek eguneko lanaldia ordu-betez luzatuta egitea adostu ezean.

– Lanaldi zatituko araubidea: Malgutasun positiboko orduak eguneko lanaldia ordu-betez luzatuta eta/edo larunbatetan egin ahal izango dira.

– Lanaldi etengabeko araubidea: Malgutasun positiboko orduak eguneko lanaldia ordu-betez luzatuta eta/edo larunbatetan egin ahal izango dira.

dad de las mismas, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo, en el caso de no estar cerrado el centro de trabajo, ser acoplados en los días que hubiesen de trabajar, en misiones que no supongan vejación ni menoscabo para su formación profesional. No obstante, se abonará la parte proporcional desde la fecha de incorporación hasta el 31 de diciembre de ese año.

Al finalizar el año o en el momento de dejar de pertenecer a la Empresa, se liquidará y en su caso se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que le corresponda. En caso de fallecimiento de la persona trabajadora, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Artículo 38. Horario flexible y compensado.

A) Objetivos de la jornada anual flexible.

El objeto fundamental que persigue la jornada anual flexible es optimizar las horas anuales que cada persona empleada debe realizar en la empresa haciendo un uso eficaz de las mismas.

Su buena gestión deberá propiciar que al finalizar el año las horas realmente realizadas por persona estén equilibradas en relación con la jornada anual convenio.

Su aplicación estará relacionada siempre con circunstancias de producción tanto para aplicar horas positivas como negativas. Se realizarán cuando concurren situaciones especiales como las causadas por emergencias, períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, (causas para aplicar horas positivas) o bien cuando no es posible ocupar efectiva y puntualmente al personal por situaciones de fuerza mayor, falta de trabajo, materiales u otras, circunstancias técnicas (causas para aplicar horas negativas).

La jornada Convenio se entiende en cómputo anual. Se establece, a nivel orientativo, una Jornada Media Teórica pero la distribución de la Jornada a lo largo del año podrá ser irregular o flexible, según lo dispuesto en la Sección 5.ª del capítulo Segundo del Título Primero del Estatuto de los Trabajadores.

Será la Dirección de la Empresa quien establezca en cada momento, conforme a la carga de trabajo, tanto los días con Jornada Superior a la Jornada Media Teórica y las personas afectadas, como los días con Jornada Inferior a la Media Teórica y las personas afectadas.

B) Límites y requisitos.

– Tope anual: la empresa dispondrá de número máximo de 65 horas anuales positivas de flexibilidad con carácter de obligatorias, siempre que se respeten los preavisos establecidos.

No obstante, cuando en algún centro de trabajo, por circunstancias extraordinarias de producción, sea insuficiente dicho número obligatorio, se reunirán las partes (Dirección-representación del personal trabajador) para analizar la situación y adoptar, en su caso, acuerdos colectivos necesarios para responder a la misma.

– Tope diario: el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve horas diarias. Solamente se podrá superar dicha cifra en situaciones de urgente necesidad, previo acuerdo con la Representación del personal trabajador del Centro de trabajo, respetando siempre los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

– Trabajo en régimen de turnos: las horas de flexibilidad positiva se realizarán en sábados, salvo acuerdo entre las partes para realizarlas prolongando la jornada diaria de trabajo en una hora.

– Régimen de jornada partida: Las horas de flexibilidad positiva podrán realizarse alargando la jornada diaria en una hora y/o en sábados.

– Régimen de jornada continuada: Las horas de flexibilidad positiva podrán realizarse alargando la jornada diaria en una hora y/o en sábados.

Lanegun arruntetan egin ahal izanda aldeek soilik lanubatetan egitea adosten badute, ordu horien balioa malgutasuneko ohiko ordu positiboan berbera izango da (% 20ko gehikuntza).

Kasuaren larrialdirengatik edo antolaketa-arrazoiengatik ordu positiboak lanegun arrunta ordubetez luzatuta egin behar badira, gehienezko egun-kopurua ezin izango da hilean 10 egunetik gorakoa izan hilabeteko epean, lanubatetako zenbatu gabe, edo hilean 12 egunetik gorakoa lanubatetan lan eginez gero.

Nolanahi ere, malgutasun-orduek lanubatetan badira, langileek txandakako lanubatetan lan egingo dute, alderdiek bestelakorik adostu ezean.

D) Ordu positiboak egiteko aurreabisua: Nahitaezko malgutasun-orduek egiteko, idatzita aurreabisatu behar izango da.

E) Ordu negatiboak emateko aurreabisua: Eraginpean dauden langileei 16 ordu lehenago abisatuko zaie.

Aurrez abisatzea ezinezkoa bada eta langilea lantokira etortzean malgutasun negatiboa aplikatzen bazaio, lanaldi osoari edo haren zati bati, malgutasun-poltsan lan egin gabeko denborearen % 80 zenbatuko da, eta gainerako % 20 lan egin dela uler-tuko da.

F) Lanubatetako eta ezarritako eguneko lanaldiaz gain egitako orduen gaineko malgutasuna:

1. Egun arruntetan egindako malgutasun-orduek % 20ko gehikuntza edo plusa izango dute, hau da, lan egindako ordu bat = ordubete eta 12 minutu.

2. Egun arruntetan egindako malgutasun-orduek % 30ko gehikuntza edo plusa izango dute, hau da, lan egindako ordu bat = ordubete eta 18 minutu.

Ordu horiek hileroko zenbatuko dira, eta plusa ordainduko da hurrengo hileko nominarekin, langileak dagokion faktorea jasotzea aukeratu ezean. Hala ere, ordu negatiboak berreskuratzeko bada, ez du izango horiek berreskuratzeko sortutako faktorea, eta faktore horrek orduen saldoa orekatzeko balio izango du.

Langileak faktoreaz gozatzea aukeratuz gero, gainetik duen kargudunari jakinarazi behar izango dio idatziz, urte hasieran edo lehenengo aldiz malgutasun-orduek egitea eskatzen zaionean.

G) Faktorearen aplikazioaren bidez ordu positibo eta negatiboengatik saldoa konpentsatzeko atsedenez gozatzea: Oro har, faktoreaz gozatzeko egun edo orduak langileak eta haren ardura-dun nagusiak adostuko dituzte, ordu positiboak egiteko aldi bakoitza amaitzean. Finkatu ez badira, langileak, 2 egun edo gutxiago hartu nahi dituzte, gutxienez 48 ordu lehenago jakinarazi behar du, eta astebete lehenago (7 egun natural), 3 egun hartu nahi dituzte. Egun horiek hartzeak ondorio hauek dakartzanean bakarrik eman ahal izango dio ezezkoa enpresak.

1. Bezeroari beharrezko entregak egin ahal ez izatea.
2. Nahaste eta kalte larria produkzio-linean edo -prozesuan.

Inguruabar horien justifikazioa tailerreko buruzagitzak edo arduradunak azaldu beharko dio baimena eskatu duen langileari eta, honek hala eskatuz gero, honen ordezkarien aurrean.

Malgutasun-orduen jarraipena eta kontrola: Enpresak malgutasun-orduen poltsa banakatuaren zerrenda argitaratuko du hileroko, tailer bakoitzeko iragarki-tauletan, langileak erkatu ahal izan ditzan eta, hala badagokio, dagokion erreklamazioa egin ahal izan dezan. Erreklamazioak aurkezteko epea iragarki-taulan argitaratu eta 60 egunera amaituko da.

Cuando pudiéndose realizar en los días ordinarios de trabajo, se pacte entre las partes realizar exclusivamente en sábado, el valor de dichas horas será la misma que la de las horas positivas ordinarias de flexibilidad (incremento del 20 %).

Cuando por la urgencia del caso o por razones organizativas sea imprescindible tener que realizar las horas positivas alargando en una hora la jornada ordinaria de trabajo, el número máximo de días no podrá ser superior a 10 días en el período de un mes sin contar los sábados o a 12 días/mes cuando se trabajen los sábados.

En cualquier caso, si las horas de flexibilidad positivas son en sábados, las personas trabajarán sábados alternos salvo acuerdo entre las partes.

D) Preaviso para la realización de horas positivas: Para la realización de horas de flexibilidad, con carácter obligatorio, se requerirá preavisar por escrito.

E) Preaviso para la asignación de horas negativas: Se preavisará por escrito al personal afectado con 16 horas de antelación.

Cuando el preaviso no sea posible y habiéndose presentado la persona trabajadora en el centro de trabajo se le aplique la flexibilidad negativa, bien a la totalidad o parte de la jornada de trabajo, se contabilizará en la bolsa de flexibilidad el 80 % del tiempo no trabajado, considerándose el 20 % restante como trabajado.

F) Flexibilidad en sábados y sobre exceso de la jornada diaria establecida:

1. Las horas de flexibilidad realizadas en días ordinarios tendrán un incremento o plus del 20 %, es decir, 1 hora trabajada = 1 hora y 12 minutos.

2. Las horas de flexibilidad realizadas en sábados tendrán un incremento o plus del 30 %, es decir, 1 hora trabajada = 1 hora y 18 minutos.

Estas horas se computarán mensualmente y se abonará el plus con la nómina del mes siguiente salvo que la persona opte por disponer del factor correspondiente para su disfrute. No obstante, siempre que sea para recuperar horas negativas, no dispondrá del factor que genere en la recuperación de estas, sirviendo dicho factor para equilibrar el saldo de horas.

En caso de que optase por disfrutar del factor deberá comunicarlo a su superior por escrito al inicio del año o cuando sea requerido por primera vez para realizar horas de flexibilidad.

G) Disfrute del descanso compensatorio del saldo por las horas positivas y negativas por aplicación del factor: por regla general los días u horas de disfrute del factor se fijarán por mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable superior correspondiente al finalizar cada período de realización de horas positivas. Cuando no se hayan fijado, la persona trabajadora la deberá preavisar con una antelación mínima de 48 horas cuando pretenda disfrutar 2 o menos días y con una semana de antelación (7 días naturales) cuando pretenda disfrutar 3 días. La empresa podrá denegar el disfrute exclusivamente cuando la realización del disfrute conlleve:

1. No poder realizar las entregas necesarias al cliente.
2. Un grave trastorno y perjuicio en la línea o proceso de producción.

La justificación de estas circunstancias deberá exponerla la Jefatura o responsable del taller ante el solicitante del permiso y, si así exige éste, ante sus representantes.

Seguimiento y control de las horas de flexibilidad: La empresa publicará mensualmente una relación de la Bolsa de Horas de Flexibilidad individualizada, en los tableros de anuncios de cada taller a fin de que el personal coteje las mismas y en su caso pueda realizar la correspondiente reclamación. El plazo para las reclamaciones caducará a los 60 días de la publicación en el tablón de anuncios.

Tailerren inguruabarrak kontuan hartuta eta hiru hilean behin, urteko azken hiruhilekoan orduak pila ez daitezen, ordu positiboak hartzeko aukera aztertuko da, tailerreko arduradunarekin adostu ondoren. Hiru hilean behingo doikuntza hori aplikatuko da baldin eta tailerreko absentismoa (ABE eta LI bakarrik hartuko dira kontuan) hiruhileko horretan % 20tik gorakoa ez bada, eta tailer horretan aldi baterako enplegu-erregulazioko espedienterik aplikatzen ez bada.

H) Benetako orduen urteko kopurua: Urte amaieran egingo da.

Hori egindakoan, Hitzarmenean ezarritako urteko lanaldiaren gaineko soberakorik geratzen bada, urtarrilean ordainduko da, ohiko orduko prezioaren arabera, oinarritzko soldata, hitzarmeneko plusa, antzinatasunagatik plusa, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria, «ad personam» soldata-osagarria, produkzio-prima eta osagarri diferentziala oinarri hartuz kalkulatuta.

Aldiz, langileak hitzarmeneko urteko lanaldia baino benetako ordu-kopuru txikiagoa egin badu, enpresari egotz dakioken kausaren batengatik, ez zaio ordu negatiboen deskontua egingo.

J) Ordaintzeko era: Urteko lanaldia eta urteko egutegia ezarri ondoren, hilabete bakoitzeko ordainketa hilabete bakoitzean ezarritako lanegun- eta lanordu-kopuruaren arabera egingo da, benetan lanean egindako orduak edo benetakotzat zenbatutakoak alde batera utzita, ezarritako malgutasun-irizpideetan oinarrituta.

K) Arduradunen eta administrarien malgutasun-poltsa: artikuluko honetako F) atalean araututako produkzioko gainerako langileen tratamendu bera izango dute. Hori egiteko, hierarkiaren arabera gaineratik duenaren berariazko baimena edo agindua behar da.

Ez dira zenbatuko ordubetetik beherako aldiak.

VI. LIZENTZIAK, ESZEDENTZIAK ETA BESTE HOBEKUNTZA SOZIAL BATZUK

39. artikulua. *Ordaindutako lizentziak eta ordaindu gabeko baimenak.*

Langileek, ahal bezain laster abisatuta eta behar bezala justifikatuta, jarraian adierazten diren ordaindutako eta ordaindu gabeko lizentziak baliatzeko eskubidea izango dute.

Lizentzia guztiak gertakari eragilearen ondorengo lehen lanegunetik aurrera baliatu behar da, b) idatzi-zatian jasotakoa izan ezik. d) eta e) idatz-zatietako lizentzietatik gutxienez bi egun lanegunak izango dira.

Lizentzia guztiak gertaera eragilea jazotzen den unean baliatu ahal izango dira, enpresak eta langileak lizentzia hori beste data batean baliatzea berariaz adosten ez badute behintzat.

Ordaindutako lizentziak ondorengo soldata-kontzeptu hauen arabera ordainduko dira: Oinarritzko soldata, hitzarmeneko plusa, antzinatasunagatik plusa, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria, konpentsazio-osagarria eta «ad personam» soldata-osagarria, finkagarria ez den soldata-kontzeptu bat konpentsatzeko jasotzen denean izan ezik.

a) Langilea, aurrez abisatu eta justifikatuta, lanera joan gabe geratu ahal izango da ziurtagirian jasotako bere desgaitasunarekiko lotura zuzena duten errehabilitazio-tratamendu medikofuntzionalak egiteko eta laneko orientazio-, prestakuntza- eta berregokitze-ekintzetan parte hartzeko, betiere falta horiek sei-hilekoan edo lanorduei dagokienez horren baliokidea den aldian 10 egun baino gehiago ez badira.

b) Ezkontzeagatik edo izatezko bikote egiteagatik: 18 egun natural, ezkontza eta izatezko bikote-lotura egin edo egiaztatu den egunetik zenbatzen hasita. Ordaindu gabeko lizentziaren bidez beste 10 egun naturalez luzatu ahal izango da gehienez. Ez

Atendiendo a las circunstancias de los talleres y de manera trimestral, con el fin de minimizar el acumular las horas al último trimestre del año, se analizará el posible disfrute de las horas positivas, previo acuerdo con el responsable del taller. Dicho ajuste trimestral se aplicará siempre y cuando el absentismo del taller (sólo se tendría en cuenta IT y AT) no sea superior al 20 % en ese trimestre, y no se aplique en dicho taller un Expediente de Regulación Temporal de Empleo.

H) Cómputo anual de horas efectivas: se realizará a final de año.

Si realizado el mismo, resultara un exceso por encima de la Jornada Anual establecida en Convenio, éste se liquidará en el mes de enero, conforme al precio/hora habitual calculado sobre el salario base, plus convenio, plus de antigüedad, complemento de garantía salarial por fusión de KI, complemento salarial «ad personam», prima de producción y complemento diferencial.

Si por el contrario, el personal hubiera realizado un número de horas efectivas de trabajo inferior a la jornada anual de Convenio, por causa imputable a la empresa, no se procederá al descuento de las horas negativas.

J) Forma de pago: establecida la Jornada Anual y el Calendario Anual, el pago de cada mensualidad se realizará conforme al número de Días y Horas Laborales Teóricos establecidos en cada mes, con independencia de las horas realmente trabajadas o de las computadas como efectivas, en base a los criterios de flexibilidad establecidos.

K) Bolsa de flexibilidad de los encargados y personal administrativo: tendrán el mismo tratamiento que el resto del personal de producción regulado en el apartado F) este artículo. Para su realización será necesaria una orden o consentimiento expreso de su superior jerárquico.

No se computarán períodos inferiores a una hora.

VI. LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y OTRAS MEJORAS SOCIALES

Artículo 39. *Licencias retribuidas y permisos no retribuidos.*

El personal, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrá derecho al disfrute de las licencias retribuidas y licencias no retribuidas que se señalan a continuación.

Todas las licencias habrán de disfrutarse coincidiendo con el primer día de trabajo tras el hecho causante, excepto la establecida en el apdo. b). Al menos dos días de las licencias del apdo. d) y e), deben ser laborables.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante salvo acuerdo previo expreso entre la empresa y la persona trabajadora para su disfrute en otra fecha.

El abono de las licencias retribuidas se realizará con arreglo a los siguientes conceptos salariales: salario base, plus convenio, plus de antigüedad complemento de garantía salarial por fusión de KL, complemento de compensación y el complemento salarial «ad personam», excepto cuando se perciba para compensar un concepto salarial no consolidable.

a) El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo para asistir a tratamientos de rehabilitación médicos-funcionales relacionados directamente con su discapacidad recogida en el Certificado y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional, siempre que tales ausencias no excedan de 10 días en un semestre o su equivalente en horas de trabajo.

b) Por matrimonio o constitución de pareja de hecho: 18 días naturales, a contar desde el mismo día de la celebración, o acreditación de pareja de hecho, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta

kontza eta langilearen oporraldia batera direnean, lizentzia hori ez da irentsiko, ez guztiz ezta zati batean ere. Dena den, langileak ezin izango du lizentzia hau 5 urteko epearen barruan behin baino gehiagotan baliatu.

c) Haurra jaiotzeagatik eta 12 hilabetera artekoa zaintzeagatik baimena (adingabearen ama biologikoa, ama biologikoa ez den adingabearen gurasoa edo adingabearen adoptatzaileak, zaintzaileak edo hartzaileak): Lan-kontratua 16 astez etetea.

16 aste horietatik, erditu edo adoptatu ondorengo 6 aste jarraituak nahitaezkoak izango dira.

Nahitaezko etenaldia igaro ondoren baimena hartzeko irizpideak: Nahitaezko etenaldia amaitzen denetik adingabeak 12 hilabete bete arte, gurasoek baimenaren gainerako asteak banatu ahal izango dituzte, nahieran:

– Asteka, pilatuta edo etenda.

– Lanaldi osoa edo lanaldi partziala, enpresaren eta langilearen arteko akordioaren baldintzapean.

– Langileak gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi beharko dio enpresari etenaldia nola egingo duen.

– Bi gurasoek enpresa berean lan egiten badute, enpresak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

Prestazioaren iraupena luzatzea guraso bientzat:

– Aste 1 guraso bakoitzarentzat, seme-alaba bakoitzeko, bigarrenetik aurrera, jaiotza anitzaren kasuan.

– Aste 1 guraso bakoitzarentzat, seme-alabak desgaitasunen bat badu.

Erditze goiztiarren kasuan eta jaioberriak, edozein arrazoirengatik, erditzearen ondoren ospitalean egon behar badu: edo adingabeak 7 egun natural baino gehiago ematen baditu ospitalean, adingabea ospitalean dagoen adina egun luzatuko da etenaldia, baina gehienez ere 13 aste gehigarri. Luzapen hori guraso bakoitzak hartu ahal izango du, ospitaleko alta eman ondoren. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira nahitaezko atseden-asteak.

d) Gaixotasun larriren batengatik, ospitaleratu eta gaua bertan igaro behar izateagatik edo etxeko ospitalizazioarengatik (kausa eragileak dirauen bitartean):

– Ezkontidearen, seme-alaben, aitaren edo amaren, anai-arreben, biloben, aitona-amonen, aitona-amonen politikoak, aitaginarrereba-amaginarreben, koinatu-koinaten, ezkontza-ahaidetasunezko seme-alaben eta langilearekin etxebizitza berean bizi den eta langilea benetan zaindu behar duen pertsonaren kasuan, 5 egun ordainduko dira, horretarako dagoen araudiaren arabera.

Ezkontidearen, seme-alaben edo aitaren edo amaren kasuan, ordaindu gabeko lizentzia beste 3 egunez luzatu ahal izango da.

Ez kongurasoen edo anai-arreben kasuan, ordaindu gabeko egun bat gehiago hartu ahal izango da.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, langileak, enpresarekin bat etorriz, lizentzia zein egunetan baliatu aukeratu ahal izango du. Adostasunik ez badago, egunak ondoz ondokoak izango dira.

– Gaixotasun larriak edo ospitalizazio eta gaua bertan irauten badu: 3 eguneko beste lizentzia ordaindu baterako eskubidea izango du, ezkontidea, seme-alabak edo aita edo ama badira, eta 2 egunekoa, neba edo arreba bada, lehenengo lizentzia amaitu zenetik ondoz ondoko hogeita hamar egun igarotakoan.

Kasu berberetan, ordaindu gabeko eta epe bererako ondoz ondoko lizentziak jaso ahal izango ditu, betiere aurrekoa amaitu zenetik hogeita hamar egun jarraian igaro badira.

lizentzia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones. Este permiso no podrá ser disfrutado por el personal en más de una ocasión cada 5 años.

c) Permiso por nacimiento y cuidado de menor de 12 meses (madre biológica del menor, progenitor/@ del menor distinto de la madre biológica o Adoptantes, guardadores o acogedores del menor): Suspensión del contrato de trabajo durante 16 semanas.

De esas 16 semanas, serán obligatorias las 6 semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto o adopción.

Criterios para el disfrute del permiso una vez transcurridas la suspensión obligatoria: Desde la finalización de la suspensión obligatoria hasta que el/la menor cumpla 12 meses, los progenitores podrán distribuir las semanas restantes de permiso a voluntad de ellos:

– En períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida.

– A jornada completa o jornada parcial, condicionado al acuerdo alcanzado entre empresa y trabajador/a.

– El/la trabajador/a deberá comunicar a la empresa la forma de disfrute con una antelación mínima de 15 días naturales.

– Si ambos progenitores trabajan en la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Ampliaciones de la duración de la prestación comunes a los dos progenitores:

– 1 semana para cada progenitor, por cada hijo/a, a partir del segundo, en caso de nacimiento múltiple.

– 1 semana para cada progenitor en caso de discapacidad del hijo/a.

En casos de parto prematuro y cuando el neonato, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto: o Si el menor permanece hospitalizado más de 7 días naturales, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el menor se encuentre hospitalizado hasta un máximo de 13 semanas adicionales. Esta ampliación se podrá disfrutar por cada uno de los progenitores, a partir del alta hospitalaria. Se excluye de dicho cómputo las semanas de descanso obligatorio.

d) Por enfermedad grave, hospitalización con pernoctación u hospitalización domiciliaria (mientras dure el hecho causante):

– Del cónyuge, hijos/as, padre o madre, hermanos/hermanas, nietos/nietas, abuelos/abuelas, abuelos/abuelas políticas, padre y madre política, hermanos/hermanas políticos o hijos/hijas políticas y persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días retribuidos según normativa al efecto.

En caso cónyuge, hijos/as, así como de padre o madre, podrá ampliarse en 3 días más de licencia no retribuida.

En caso de padre/madre político o hermanos/as podrá ampliarse a un día más de no retribuido.

Mientras se mantenga la enfermedad grave el trabajador o trabajadora 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 u hospitalización con pernoctación persistiera: Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días, en el caso de referirse al cónyuge o hijos/hijas, padres/madres, y de 2 días, si se refiere hermanos/as, pasados 30 días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia.

Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido 30 días consecutivos desde la finalización de la anterior.

Lizentzia hori lanaldi osoetan eta lanaldi erdietan hartu ahal izango da.

– Ospitalizaziorik ez baina etxean geratzera behartzen duen ebakuntza kirurgikoagatik; ebakuntza honakoren bati egin ba-zaio:

Ezkontideari, seme-alabaren bati, aitari edo amari, neba-arrebaren bati edo bilobaren bati, aitonari edo amonari, aiton-amonen politikoei, aitagarrebari edo amagarrebari, koinatuari edo koinatari, edo ezkontza bidezko seme-alabaren bati eta langilearekin etxebizitza berean bizi den eta benetan zaindu behar duen pertsona: 5 egun ordainduak, horretarako ezarritako arau- diaren arabera.

e) Heriotzagatik:

1. Ezkontidearen edo seme-alabaren baten heriotza: Ordain- dutako 5 egun natural.

2. Aita edo ama, neba-arrebaren bat, bilobaren bat, aitona edo amona, aitagarreba edo amagarreba, koinatu edo koina- ta, edo ezkontza bidezko seme-alabaren bat hil delako: Ordaindu- tako 2 egun naturaleko lizentzia eta, 200 km-tik gorako joan- etorririk egin behar izanez gero, gehienez ere beste bi egun natural. Aita, ama edo neba-arrebaren bat hil bada, egun bat be- hintzat laneguna izango da enpresaren egutegian.

Ezkontidearen, seme-alabaren baten, aitaren edo amaren edo neba-arrebaren baten heriotzagatik lizentzia eta langilearen oporraldia edo ezkontzeagatik lizentzia batera direnean, herio- tzagatik lizentzia hori ez da irentsiko.

Langileak lanaldia bete badu lizentzia hartzea eragin duen gertakariaren (heriotza) egunean, lizentzia hurrengo egunetik au- rrerara kontatuko da.

f) Aitaren edo amaren, neba-arrebaren baten edo seme-ala- baren baten ezkontzagatik: Ordaindutako egun natural bat.

g) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Ordaindutako egun natu- ral bat.

h) Gizarte Segurantzako espezialisten mediku kontsultara joatean langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat baldin badatoz eta kontsulta hori mediku- tza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langi- leak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio au- rrez enpresari, halako egiaztatzeagatik izanez gero.

Gipuzkoako Foru Aldundiko zerbitzuek ezintasuna balioeste- ko langileak bertaratzin direnean ere bai, balioespen-ordutegia eta lan-ordutegia bat badatoz, eta alde zuzenetik hitzorduaren egiaztatzea aurkeztu beharko diote enpresari.

Gainerako kasuetan, Gizarte Segurantzako familia-medikua- ren edo medikuntza pribatuko mediku kontsultetara joateko, 16 ordu urtean, ordainduta; aurrez abisatu behar izango da.

Halaber, betiere urtean 16 orduko muga orokorraren barruan, eta behar bezala egiaztatuta, behar den denbora hartu ahal izango da ezkontideari, seme-alabei eta gurasoei lagun egiteko mediku-kontsultetan, osasun-azterketetan, ospitalean edo eba- kuntza txikietan. Zalantzarik izanez gero, Katea-Legaia SLLren Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Mistora jo ahal izango da, irizpena eman dezan.

Familia-medikuarengana eta espezialistengana joateko lizen- tzien barne hartzen dira kontsultara joatea eta kasuan-kasuan agindutako atsedena.

Jaio aurreko azterketetarako: Jaio aurreko azterketak eta er- ditzeko prestatzeko tekniken ikastaroak egiteko behar beste den- bora, betiere, horiek lanorduetan egin behar badira.

Mediku-kontsultetara bertaratzearin egiaztatzea, enpresari aurkeztu beharrekoa: h) atal honetan adierazitako kasu guztietan,

Dicha licencia se podrá coger en días completos o medias jornadas.

– Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado:

Del cónyuge, hijos/as, padre o madre, hermanos/hermanas, nietos/nietas, abuelos/abuelas, abuelos/abuelas políticas, padre y madre política, hermanos/hermanas políticos o hijos/hijas po- líticas y persona que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella: 5 días retribuidos según normativa al efecto.

e) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos/hijas: 5 días naturales retribuidos.

2. De padre/madre, hermanos/hermanas, nietos/nietas, abuelos/abuelas, padres y madres políticas, hermanos y herma- nas políticas o hijos e hijas políticas: 2 días naturales de licencia retribuida ampliables en dos días en caso de desplazamiento superior a 200 km. En caso de padre/madre o hermanos/as un día al menos será laborable en el calendario de la empresa.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos/as, padre/madre o hermanos/as, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfru- te de las vacaciones o licencia por matrimonio del personal.

En caso de que el día del hecho causante (la muerte), haya realizado su jornada, la licencia se considere desde el día si- guiente.

f) Por matrimonio del padre/madre, hermanos/hermanas o hijos/hijas: 1 día natural retribuido.

g) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retri- buido.

h) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del personal a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de tra- bajo, se prescriba dicha consulta por el personal facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente a la Empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica, siempre que exista.

También en los casos de asistencia del personal para la va- loración de la discapacidad por los servicios de la Diputación Foral de Gipuzkoa, cuando coincida el horario de valoración con el de trabajo, debiendo presentar previamente a la Empresa el justificante de la cita.

En los demás casos, como asistencia a consulta del personal médico de cabecera de la Seguridad Social o asistencia prestada por la Medicina Particular, hasta un límite de 16 horas retribuidas al año, preavisando con antelación.

Asimismo podrá incluirse por el tiempo necesario y dentro de este límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motiva- das por acompañamiento, siempre que sean debidamente justi- ficadas, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hos- pitalario e intervenciones de menor importancia del cónyuge así como de hijos/hijas y progenitores. En caso de duda se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Paritaria del Convenio Katea-Legaia S.L.L.

Dentro de las licencias médico/a de cabecera y especialista se incorpora además de la asistencia a consulta los descansos prescritos en cada caso.

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.

Justificante de asistencia a consultas a presentar a la em- presa: En todos los casos señalados en este apartado h) el per-

langileak egiaztagiri bat aurkeztu behar izango du medikuntza-zentroak edo enpresak behar bezala beteta, eta honako hauek jaso behar dira bertan: Kontsulta-mota (familia-medikua, Gizarte Segurantzako espezialista edo espezialista pribatua), kontsultara joan den pertsonaren izena, lagundutako familiartekoaren izena eta ahaidetasuna (lagun egiteagatik lizentziaren kasuan), kontsulta-ordua eta irteera-ordua.

i) Langileek, bularreko haurra zaintzeko aldian (seme-alabak 9 hilabete bete arte), ordubeteko etenaldia egiteko eskubidea izango dute. Etenaldi hori bi zatitan banatu ahal izango dute, edo, bestela, amatasun-bajaren ondoz ondoko egun oso gisa pilatu ahal izango dute (egutegiko 15 lanegun). Edo nahi izanez gero, eskubide horren orde, ordubeteko lanaldi arrunta murriztu ahal izango dute, helburu berarekin. Erditze anitzaren kasuan, etenaldia 2 ordukoa izango da.

Egun osoen pilaketak ez dio eragiten martxoaren 1eko 6/2019 Errege Lege Dekretuak adierazitako 12 hilabetera arte luzatzeko aukerari.

j) Izaera publikoko edo pribatuko ezinbesteko zereginen bat egiteko, behar den adina denbora: Baimen hori ordaindutakoa izango da.

Zeregin hori betetzearen ondorioz, langileak, hiru hilabeteetan, lanorduen % 20 baino gehiago huts egiten badu, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikulua 1. idatz-zatian araututako nahitaezko eszedentzia-egoeran jarri ahal izango du langilea. Langileak bete beharreko zeregina edo kargu publikoa ez betetzeagatik kalte-ordaina jasotzen badu, enpresan dagokion soldatetik deskontatuko zaio kopuru hori.

k) Izatezko bikoteek, artikulua honetan ezkontzarako aurreikusitako eskubide berberak izango dituzte.

Artikulu hau Hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

40. artikulua. Eszedentziak.

1. Enpresak eszedentzia emango die lan-kontratu mugagabea duten edo enpresan gutxienez 3 urte daramatzaten langileei (soilik ondorio horietarako, soilik enpresari egozgarri zaizkion arazoengatik lanik ezagatik, antolaketa kontuengatik, etab. hilabete edo hortik beherako lan-kontraturik gabeko aldiak daudenean kontratu-harremana ez dela eten ulertuko da). Langile horiei lanpostua gordeko die, eta, lanbide-prestakuntzako edo birgaitzeko ikasketak egiteko eta gero enpresan bertan sartu ahal izateko eszedentzia bukatzean, langileek lehengo lanpostuan edo antzeko lanpostu batean lanean hasi ahal izango dute berriro, baldintza hauekin:

a) Eszedentzia ez da urtebetetik gorakoa izango, alderdiek bestelakorik adosten ez badute, behintzat.

b) Mota honetako eszedentziak aldi berean hartzen dituzten langileak ez dira plantillako % 2 baino gehiago izango.

Eszedentzia horretatik salbu geratzen dira, bestelakorik adostu ezean, enpresaren zuzendariak, teknikariak eta agintariak.

Gainerako eszedentziatarako, jarraian preskribatzen den bezia salbu, indarrean dagoen lan-arloko legeriari jarraituko zaio.

2. Eszedentzia berezia: Enplegu-zentro berezien helburuetako bat desgaitasunak lan-arabide arruntean integartzeko bitartekoa izatea denez, 42. artikulua lehenengo atalean preskribatutako baldintzak betetzen dituen desgaitasun orok eszedentzia berezia izan dezake ohiko enplegurako sustatzeko, berriz lehengo lanpostuan edo antzeko lanpostu batean hasteko eskubidearekin, betiere eszedentzia horrek gutxienez sei hilabete eta gehienez hiru urte irauten badu.

sonal tendrá que presentar un justificante debidamente cumplimentado por el centro médico o por la empresa en el que conste: el tipo de consulta (Médico de cabecera, Especialista de la Seguridad Social o Privado), el nombre de la persona que ha asistido a consulta, el nombre y relación de parentesco del familiar acompañado (en el caso de licencia por acompañamiento), la hora de consulta y la hora de salida.

i) Las personas trabajadoras y durante el periodo de cuidado del lactante (hasta que el hijo/a cumpla 9 meses), tendrán derecho a una pausa de 1 hora que podrán dividir en dos fracciones, u optar por acumularlo en periodos de días completos a disfrutar consecutivamente al disfrute de la licencia por nacimiento de (15 días laborables de su calendario) o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de jornada normal de una hora, con la misma finalidad. En caso de parto múltiple la pausa será de 2 horas.

La acumulación en periodo de días completos, no afecta a la posibilidad de ampliación hasta los 12 meses que señala el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 % de las horas laborales, en un periodo de 3 meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que la persona por cumplimiento del deber o desempeño del cargo público perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

k) Las parejas de hecho, generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

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

Artículo 40. Excedencias.

1) La Empresa concederá excedencia al personal con contrato de trabajo indefinido o al menos con 3 años de antigüedad ininterrumpida en la empresa (entendiendo exclusivamente a estos efectos que no se interrumpe la relación contractual cuando por motivos imputables exclusivamente a la empresa por falta de trabajo, organizativos, etc... existan períodos sin contrato de trabajo iguales o inferiores a un mes), con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, por la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa, bajo las siguientes condiciones:

a) Que dicha excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

b) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 2 % de la plantilla.

Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en personal de dirección, personal técnico y personal de mando de la empresa.

Para el resto de las excedencias, salvo el especial, que se prescribe a continuación, se estará a lo establecido en la legislación laboral en vigor.

2) Excedencia de carácter especial: Dado que uno de los objetivos de los Centros Especiales de Empleo es el de ser un medio de integración de los discapacitados en el régimen de trabajo ordinario, toda persona con discapacidad que reúna las condiciones prescritas en el apartado primero del artículo 42, podrá disponer de una excedencia especial para promoción al empleo ordinario con derecho de reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo siempre que tal excedencia tenga una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Langileak enpresa arrunt baten plantillan sartu dela egiaztatu behar izango dio enpresari.

Horretarako, enpresa arruntzat hartuko da ONCE. Autonomo/pertsona autonomo bihurtuko diren edo autonomoen araubidera elkartuko diren pertsonak ere izango dute eszedentzia hori hartzeko aukera.

Eszedentzian dagoen langileak Katea-Legaian lan egin behar badu berriro, hilabeteko aurrerapenez abisatu behar izango du.

41. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

a) Urte naturalaren lehenengo hamabost egunetako osagarria, gaixotasun arruntaren edo lanaz kanpoko istripu baten ondoriozko aldi baterako ezintasunagatik: Enpresak eguneko soldataren % 75 arte (hileko soldata zati 30) ordainduko du, soldata-kontzeptu hauei dagokienez: Oinarrizko soldata, hitzarmeneko plusa, antzinasunagatik plusa, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria, konpentsazio-osagarria eta «ad personam» soldata-osagarria, finkagarria ez den soldata-kontzeptu bat konpentsatzeko jasotzen denean izan ezik.

b) Lan-istripuren edo lanbide-gaixotasunen baten ondoriozko aldi baterako ezintasunagatik prestazioen osagarria: Enpresak hileko soldataren % 100era arte ordainduko du soldata-kontzeptu hauei dagokienez: Oinarrizko soldata, hitzarmeneko plusa, KLren bat-egiteagatik soldata-bermearen osagarria, konpentsazio-osagarria, antzinasunagatik plusa, azken hiru hilabeteetako batez besteko errendimenduaren arabera kalkulaturako produktibitate-prima eta «ad personam» soldata -osagarria, finkagarria ez den soldata-kontzeptu bat konpentsatzeko jasotzen denean izan ezik eta osagarri bereizlea, jarduera asimilatutako enklabe edo lantoki batean (f idatzi-zatia) egiteagatik jasotakoa izan ezik.

c) Prestazioen osagarria, ospitaleratzeagatik (hori egiaztatzen duen agiria aurkeztu ondoren): Enpresak hileko soldataren % 100 arte ordainduko du ospitaleratzeak irauten duen bitartean, soldata-kontzeptu hauei dagokienez: oinarrizko soldata, hitzarmen-plusa, KL fusionatzeagatik ezarritako soldata bermatzeko osagarria, konpentsazio-osagarria, antzinasun-plusa, produktibitate-pizgarria (azken hiru hilabeteetako batez besteko errendimenduaren arabera kalkulaturako), «ad personam» soldata-osagarria (soldata-kontzeptu ez finkagarri bat konpentsatzeko jasotzen denean izan ezik) eta osagarri bereizlea (jarduera asimilatutako enklabe edo lantoki batean (f idatzi-zatia) egiteagatik jasotakoa izan ezik).

Osagarria kobratuta, ezin izango da inolaz ere gainditu lanean arituz gero kontzeptu horiengatik jasoko lukeen soldata.

Langileek ez dute inolaz ere osagarri hau jasoko ez badituzte erabiltzen -arriskua eraginda, gainera- laneko arriskuen ebaluazioan ezarritako babes-neurriak, betiere Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen balorazioaren arabera. Eta hori nahiz eta erabili eta errespetatu behar direla jakin, beharrezko baliabideak eduki eta agintarien aldetik behin eta berriz horiek erabiltzeko ohartarazpena jaso.

42. artikulua. Segurtasuna eta higieina.

Enpresak eta langileek beren gain hartuko dituzte elkarrekiko eskubide eta erantzukizunak, hain zuzen ere laneko medikuntza eta segurtasun eta higieinarean arloan hitzarmen honen xedapen espezifikoetan ezarritakoak, eta, izaera supletorio eta osagarri, une bakoitzean indarrean dagoen legeriak ezarritakoak, bereziki Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legeak eta hori garatzen duen araudiak ezarritakoak.

Langileen osasuna babestea da sinatu duten alderdien oinarrizko eta lehenetsuzko xedea, eta haien ustez, hori lortzeko beharrezkoa da lantokietan prebentzio-ekintza ezartzea eta planifikatzea, arriskuen ebaluaziotik abiatuz, arrisku horiek jatorrian murriztea helburu duen prebentzio-ekintza, alegia; horretarako beharrezkoak diren neurriak hartuko dira, dagoen egoera

La persona solicitante deberá acreditar ante la Empresa su incorporación a la plantilla de una Empresa ordinaria.

A estos efectos se considerará como empresa ordinaria a la ONCE. También se concederá esta excedencia a aquellos que vayan a constituirse como autónomos o autónomas/personas autónomas/en el régimen autónomo.

En caso de que la persona en excedencia tenga que volver a trabajar a Katea-Legaia, deberá avisar con un mes de antelación.

Artículo 41. Incapacidad temporal.

a) Complemento de los quince primeros días del año natural por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: La empresa abonará hasta el 75 % del salario día (salario mes dividido entre 30) referido a los siguientes conceptos salariales: salario base, plus convenio, plus de antigüedad, complemento de garantía salarial por fusión de KL, complemento de compensación y el complemento salarial «ad personam», excepto cuando se perciba para compensar un concepto salarial no consolidable.

b) Complemento de las prestaciones de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional: La empresa abonará hasta el 100 % del salario mensual en lo referido a los siguientes conceptos salariales: salario base, plus convenio, complemento de garantía salarial por fusión de KL, complemento de compensación, plus de antigüedad, prima de productividad calculado según el rendimiento medio de los últimos tres meses y el complemento salarial «ad personam» (excepto cuando se perciba para compensar un concepto salarial no consolidable) y Complemento Diferencial excepto el percibido por desarrollar su actividad en un enclave o centro de trabajo asimilado (apdo. f).

c) Complemento de las prestaciones por ingreso hospitalario (tras presentación de justificante que lo acredite): La empresa abonará hasta el 100 % del salario mensual durante el tiempo que dure tal hospitalización, en lo referido a los siguientes conceptos salariales: salario base, plus convenio, complemento de garantía salarial por fusión de KL, complemento de compensación, plus de antigüedad, prima de productividad calculado según el rendimiento medio de los últimos tres meses y el complemento salarial «ad personam» (excepto cuando se perciba para compensar un concepto salarial no consolidable) y Complemento Diferencial excepto el percibido por desarrollar su actividad en un enclave o centro de trabajo asimilado (apdo. f).

En ningún caso, con el cobro del complemento, se podrá supear el salario que hubiera percibido por estos conceptos en caso de estar trabajando.

No percibirán este complemento aquellos/aquellas que conociendo la obligación de usar y respetar las medidas de protección derivadas de la evaluación de riesgos laborales, disponiendo los medios necesarios y habiendo sido advertidos de forma constatada, reiteradamente por las personas de mando para su uso, prescindan de los mismos de forma temeraria, según valoración del Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 42. Seguridad e higiene.

La Empresa y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de medicina, seguridad e higiene en el trabajo, vengán determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento, en particular la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales y su posterior desarrollo normativo y reglamentario.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesa-

zuzentzeari zein enpresaren bilakaera teknikoari eta antolamenduzkoari dagokienez, lana pertsonari egokitzeke eta haren osasuna babesteko.

1. Langileen osasunerako arriskuak gutxitzeko, ahal dela arriskuak eurak sortzea saihestuko da, eta hori ezinezkoa bada, ahal den neurrian arriskuak murriztu egingo dira eta babes pertsonalerako baliabideak ezarriko dira haien aurka. Edozein modutan ere, azken neurri hori salbuespenezkoa eta iragankorra izango da, arriskurik ez sortzea posible den arte.

2. Produkzio-prozesua handitzen edo aldatzen denean, prozesu eta produktuetan egin beharreko aldaketek kontrolatu ezin daitekeen arriskurik ez sortzea komeni da. Jarduera berriak ezartzen direnean, jaiak eskatzen dituzten babes-teknikak ere gehituko dira.

3. Lan-istripuek, laneko gaixotasunek edo lanak langilearen osasunean eragindako beste edozein motatako kalteek nahitaez behartuko dute kalte hori berriro gerta ez dadin behar diren neurri guztiak hartzea.

4. Lan-istripu eta laneko gaixotasun horien ondorioz enpresaren babes- eta prebentzio-jardueren arduraren duten pertsonak edo organoak, baita langileen segurtasunerako eta osasunerako eskumena duten erakundeek, enpresari bidalitako neurri zuzentzaileak eta higiene-txostenak Langileen Laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari bidaliko dizkio enpresak halik eta agudoen.

5. Bereziki errepikakorrak eta astunak diren eskakizunak dituzten lanetan, eta behar bezalako aldaketarik egiten ez den bitartean, pertsona batzuen artean txandakatuko dira lanpostuak, lan horiek egiteak eragin dezakeen nekea banatze aldera.

Horrela egiten ez bada, tailer bakoitzeko laneko osasuneko batzordean aztertuko da.

6. Lana pertsonaren arabera egokitzea, bereziki lanpostuen kontzeptioari dagokionez, bai eta ekipoak eta lan- eta produkzio-metodoak aukeratzeari dagokionez ere, berariaz kontuan hartuta lan monotono eta errepikakorrak arintzea, eta osasunean laguntzen dituzten efektuak murriztea.

7. Urtean hiru bilera monografiko egingo dira Lantokien arteko Batzordean, KLren tailer guztiei eragiten dieten Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko gaien inguruan. Bertan, Laneko Arriskuen Prebentzioko Unitateak parte hartuko du.

43. artikulua. Haurdun dagoen emakumea.

Haurdun dagoen emakume oro, enpresako osasunaren zaintzako zerbitzuaren txostena egin ondoren, bere egoerarako desegokia den lanen bat egiten ari bada, behin-behinean aldatu egingo zaio lanpostua, eta bere egoerarako egokiagoa den beste lanpostu batean jarriko da, halakorik izanez gero.

Laneko Arriskuen Prebentziarako Zerbitzuak, hala badagokio, lan-zentro bakoitzean, identifikatuta edukiko du zeintzuk diren gertakizun horietarako lanpostu egokiak.

Halaber, ahal izanez gero, lan-ordutegia edo txandakako araubidea egokituko da.

Amatasunagatik, haurdunaldiko arriskuagatik, adopzioagatik edo harreragatik lan-kontratua eten behar denean, indarrean dagoen lan-arloko legerian araututakoari jarraituko zaio.

44. artikulua. Elebitasuna eta zeinu hizkuntza.

Iragarki-tauletan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak euskaraz eta gaztelaniaz idatziko dira.

Entzumen-desgaitasuna duten langileekiko komunikazioa hobetzeko, enpresak bitartekaritza edo zeinu-mintzairako interpretazioa edo beste komunikabide batzuk baliatzea kudeatuko du, bereziki gai kolektibo eta garrantzitsuen kasuan (batzordeen bilerak, etab.).

rias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

1. Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida posible y estableciendo medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será excepcional y transitoria hasta que sea factible anular dicha generación.

2. En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que los cambios en los procesos o productos a incorporar, no generen riesgos no controlables. Cuando se implante nuevas actividades se añadirán asimismo las técnicas de protección que dichas actividades conlleve.

3. Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador, derivado del trabajo, obligará en forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

4. Las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la prevención de la salud y la Seguridad de los trabajadores, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud a la mayor brevedad.

5. En los trabajos que tengan unas exigencias que lo hacen especialmente repetitivo y pesado y, mientras no sea modificado convenientemente, se recurre a la rotación de puestos entre varias personas con el fin de repartir la fatiga que puede producir el desempeño de estas tareas.

De no ser así se analizará en el comité de salud laboral de cada taller.

6. 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 y a reducir los efectos del mismo en la salud.

7. Se dedicarán tres reuniones monográficas anuales en el Comité Intercentros sobre temas de Prevención de Riesgos Laborales que afecten a todos los talleres de KL, y en la que participen la Unidad de PRL.

Artículo 43. Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del Servicio de la vigilancia de la salud de la Empresa, si estuviese desarrollando un trabajo inadecuado para su estado, se le cambiará provisionalmente de puesto de trabajo destinando a otro más adecuado para su estado, siempre que existiese.

El servicio de Prevención de Riesgos Laborales tendrá en su caso, en cada centro de trabajo, identificados aquellos puestos idóneos para estas contingencias.

Así mismo se procederá, si es posible, en relación con el horario de trabajo o régimen de turnos a su adecuación.

En cuanto a situaciones de necesidad de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, se estará a lo regulado en la legislación laboral vigente.

Artículo 44. Bilingüismo y lenguaje de signos.

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tablones de anuncios, se redactarán en euskera y en castellano.

Para mejorar la comunicación con el personal con discapacidad auditiva, la empresa gestionará la intermediación y/o interpretación en lenguaje de signos u otros medios de comunicación, especialmente ante temas colectivos y relevantes (reuniones de comités, etc.).

45. artikulua. Laneko jantziak.

Enpresak urtean laneko bi jantzi emango die langileei. Jantzi hori txukun erabiltzeko betebeharra izango dute. Laneko Seguritasun eta Osasun Batzordeak aztertuko ditu laneko jantzi bat baino gehiago edo ekipamendu bereziren bat ematea beharrezkoa den egoerak.

46. artikulua. Lan-istripuen aseguruua.

Hitzarmen kolektibo hau siñatzen denetik aurrera, enpresak lan-istripuen aseguru bat kontratatuko du, estaldura profesionala eta hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei aplikagarri zaien «in itinere» dituen, berme hauen arabera:

– Heriotzagatik: 25.000 euro.

– Ezintasun iraunkorragatik: 25.000 euro arte, polizan ezarritako baremoaren arabera.

Aseguru-mota honetan ohikoak diren bermeak eta horien bazterketak aplikatuko dira. Aseguru-konpainiak justifikatutako kausagatiko ezbeharrak baztertzen badu, enpresak ez du langileari edo eskubidedunei inolako zenbatekorik ordaintzeko betebeharririk izango.

Bestalde, enpresak estaldura-funts bat du enpresa-eginkizunak betetzeko joan-etorrietan ibilgailuari eragin dakizkiokeen kalteak estaltzeko.

Funts honen funtzionamendu-araubidea hitzarmen honen IX. eranskinean dago jasota.

47. artikulua. Pentsio-osagarria: Geroa.

Eutsi egiten zaio, Hitzarmen honen indarraldian zehar, pentsioak borondatez osatzeko EPSV-Geroa funtsari kotizatzen akordioari, enpresaren eta langileen artean kontingentzia arruntengatik kotizazio-oinarriaren % 4,6ko ekarpena eginez. Beste arlo bateko negoziazio kolektibo bidez handitu egiten bada Geroari egiten zaion gehieneko ekearpen-portzentajea, KLn negoziazio-mahai bat irekiko da Geroari egiten zaion ekarpena handitzen den aztertzeko.

VII. LANEKO JOKABIDE ARAUAK

48. artikulua. Laneko jokabide arauak.

* Antolarauak.

Enpresako Zuzendaritzak zehapenak jarri ahal izango ditu langileek egiten dituzten edo egiten ez dituzten ekintzak direla-eta, horien ondorioz, langileek lan-arloan dituzten kontratuko eginkizunak betetzen ez badituzte, ondoko ataletan hutsegiteak zehatzeko finkatutako graduazioarekin bat etorrira.

Hutsegite oso larriak direnean edo behin eta berriz gertatzen direnean izan ezik, zehapen-prozedura hasi aurretik, laneko arauak betetzen ez dituzten jokabideak zuzentzeko ahalegina egingo da elkarrizketaren bidez, eta horren berriz emango zaio Enpresa Batzordeari. Jakinarazpen horrek 15 eguneko etengo du zehapenaren preskripzioa, eta epe hori igarotakoan, arau-haulearekin akordioa lortu ez bada, zehapen-prozedura hasi ahal izango da.

Antolaketa-unitate bakoitzeko ardura dutenek (zuzendaritzek/lantegiko burutzek) izango dute kode hau aplikatzeko ardura, giza baliabideen unitatearen laguntzarekin.

Hutsegiteak zehatzeko, idatzizko jakinarazpena bidaliko zaio langileari, eta zehapena zein egunetan eta zer dela-eta ezarri zaion zehaztu beharko zaio.

Ezgaitasun intelektuala duten pertsonen kasuan, kontuan hartuko dira haien ulermen-maila eta beren jokabidea baldintza dezaketenean beste ezaugarri pertsonal batzuk. Halaber, gaixotasun mentala duten pertsonen kasuan, kontuan hartuko da zein egoeratan zeuden laneko jokabide-arauak urratu zituztenean, eta, hala badagokio, Osasun Mentaleko Zentroekin kontsultatutako da.

Artículo 45. Prendas de trabajo.

La Empresa proporcionará al personal dos prendas de trabajo al año. Estos estarán obligados a llevar dicha prenda con decoro. Por parte del Comité de Seguridad y Salud laboral se estudiarán aquellas situaciones en las que sea necesario proporcionar más de una prenda de trabajo o algún equipamiento especial.

Artículo 46. Seguro de accidentes laborales.

Desde la firma del Convenio, la Empresa contratará un Seguro de Accidentes laborales, con cobertura profesional e «in itinere» aplicable a las personas afectadas por este Convenio, y según las siguientes garantías:

– Por fallecimiento: 25.000 euros.

– Por invalidez permanente: Hasta 25.000 euros de acuerdo con el baremo establecido en la póliza.

Serán de aplicación las garantías habituales en este tipo de seguro, así como sus exclusiones. En caso de que la compañía aseguradora rechace un siniestro por causa justificada, la Empresa no vendrá obligada a abonar ninguna cantidad a la persona trabajadora o a sus derechohabientes.

Por otra parte, la empresa dispone de un Fondo de Cobertura para cubrir posibles daños en su vehículo ocasionados por desplazamientos en misiones de empresa.

El régimen de funcionamiento de este Fondo se recoge en el anexo IX de este convenio.

Artículo 47. Complemento de pensiones: Geroa.

Se mantiene durante la vigencia de este Convenio el acuerdo sobre la cotización al fondo de complemento voluntario de pensiones EPSV-Geroa, aportando entre la empresa y el personal de la Base de Cotización por Contingencias Comunes un 4,6 %. Si por negociación colectiva de otro ámbito se incrementa el porcentaje máximo de aportación a Geroa, en KL se abrirá una mesa de negociación para tratar el posible incremento de aportación a Geroa.

VII. CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 48. Código de conducta laboral.

* Principios ordenadores.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables del personal que supongan una infracción de las normas de convivencia en la empresa o un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los apartados siguientes.

Salvo en casos de faltas muy graves o de reincidencia, antes de iniciar el procedimiento sancionador se intentará reconducir mediante el dialogo las conductas que incumplan las normas laborales, informando de ello al Comité de Empresa. Dicha comunicación interrumpirá la prescripción de la sanción durante 15 días naturales, transcurridos los cuáles sin acuerdo con el infractor, podrá iniciarse el procedimiento sancionador.

La responsabilidad de la aplicación del presente código recaerá en aquellos que ostenten la responsabilidad de cada Unidad organizativa (Direcciones/Jefaturas de Taller) con la asistencia de la Unidad de Recursos humanos.

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

En el caso de personas con discapacidad intelectual, se tendrá en cuenta su nivel de comprensión así como otras características personales que pudieran condicionar su conducta. Asimismo, en caso de tratarse de personas con enfermedad mental, se tendrá en cuenta su estado en el momento en que infringió el código de conducta laboral, consultando en su caso con los Centros de Salud Mental.

Enpresak edozein langileri diziplinazko neurri larri edo oso larriak ezarri aurretik, horien berri eman behar izango zaie langileen ordezkariari edo Enpresa Batzordeari, eta horiek gehienez 5 egun naturaleko epea izango dute neurri horien gaineko beren iritzia eman ahal izateko. Halaber, epe horretan, Zentral Sindikalek txostena egin ahal izango dute beren afiliatuei dagokienez.

Zehapena ezarri ondoren, aldi baterako hori betetzea zehapena ezartzen denetik 45 egunera arte luzatu ahal izango da. Aldi horretan zehar kontratua etenez gero, zenbaketa eten egingo da berriz kontratua osorik ezarri arte.

* Hutsegiteen graduazioa.

Langileek eginiko hutsegite oro garrantziaren edo asmoaren arabera sailkatuko da: arina, larria edo oso larria.

A. Hutsegite arinak.

Hutsegite arinak izango dira:

a) Justifikatu gabeko puntualitate-falta lanera sartzerakoan edo lanetik irteterakoan, eta sarrera- eta irteera-kontrolatan ez fitxatzea hilean behin, bi aldiz edo hiru aldiz.

b) Justifikaziorik gabe lanera ez azaltzea hilean egun batez.

c) Aurrez jakinda, gutxienez 24 orduko aurrerapenez lantegiko buruari justifikatutako ez laneratzearen berri ez ematea (familia-medikuarekin edo espezialistarekin hitzordua izanez gero, bilera sindikala izanez gero, etab.).

d) Justifikaziorik gabe eta gehiegitan zerbitzua edo lanpostua uztea, baldin eta horren ondorioz pertsonengan edo gauzetan garrantzizko kalterik eragiten bada.

e) Lantokian erretzea debekatuta dagoen lekuetan erretzea.

f) Enpresako langileak, bezeroak edo hornitzaileak ongi ez tratatzea.

g) Aldi baterako ezintasunagatik, lan-istripuagatik edo lanarekin lotutako gaixotasunagatik baja hartu bada, baja-agiria eta ondorengo berrespenak enpresari ez ematea, igorri zirenetik hiru egunetako epean.

h) Laneko parte edo bonoa puntualki ez betetzea hilean hiru aldiz baino gehiagotan.

i) Langilearen nagusiek, dagozkien zereginak egiten ari direla, emandako preskripzioak, aginduak edo mandatuak ez betetzean egindako hutsegiteak, betiere hutsegite horiek pertsonentzat edo gauzetarako arriskurik edo kalterik ez badakarte.

j) Jokabide sexistak (begirada, txiste edo iruztik iraingarriak, edo laneko leku eta tresnetan irudi edo poster pornografikoak ipintzea, betiere hutsegite larritzat jotzen ez bada).

B. Hutsegite larriak.

Hutsegite larritzat joko dira:

a) Justifikatu gabeko puntualitate-falta lanera sartzerakoan edo lanetik irteterakoan, hilean hiru aldiz baino gehiagotan.

b) Justifikaziorik gabe lanera ez agertzea hilean bi, hiru edo lau egunetan.

c) Laneko bonoan egindakoak baino produkzio gehiago sar-tzea eta beste norbait ordeztzea edo haren plantak egitea haren ordeztuz edo sinatuz.

d) Organikoki eginkizunak betetzeko langilea haien men-pean dagoelako nagusiak direnen aginduak edo mandatuak ez betetzea, betiere, horrek kalte larria egiten badie pertsonei edo gauzei.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier persona trabajadora deberán ser puestas en conocimiento previo del delegado o delegada de personal o Comité de Empresa, quienes en plazo máximo de 5 días naturales podrán emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe, en el mismo plazo, las Centrales sindicales respecto de sus personas afiliadas.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 45 días después de la fecha de su imposición. En caso de suspensión del contrato durante ese período, se interrumpirá el cómputo hasta el restablecimiento pleno del mismo.

* Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por el personal se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) Falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo así como no fichar en los controles de entrada o salida, de uno a tres ocasiones en un período de un mes.

b) Faltar a trabajar sin justificación un día en el período de un mes.

c) Falta de comunicación, a la Jefatura de Taller con 24 horas de antelación como mínimo, de cualquier ausencia justificada que el conozca previamente, como cita con la asistencia médica de Cabecera o Especialista, reunión sindical, etc.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada y de forma abusiva, si consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Fumar en sitios prohibidos del centro de trabajo.

f) No tratar correctamente a personas trabajadoras, clientes o proveedores de la empresa.

g) No entregar a la empresa en el plazo de tres días desde su expedición el parte de baja por IT, AT o EP así como las confirmaciones posteriores.

h) No rellenar puntualmente el parte o bono de trabajo en más de tres ocasiones al mes.

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

j) Las conductas sexistas (las miradas, chistes o comentarios de carácter ofensivo o el uso de imágenes o poster pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo, siempre que no se consideren faltas graves).

B. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) Faltar a trabajar de 2 a 4 días sin justificación en el período de un mes.

c) Apuntar en el bono de trabajo producciones superiores a las realizadas así como suplantar o simular a otro fichando o firmando en su lugar.

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

e) Lanaren erritmo egokiari eragiten dion laneko arduragabekeria edo utzikeria eta lanaldian atsedenetarako ezarritako denbora ez errespetatzea, eta nahita eta behin eta berriz luza-tzea.

f) Lanorduetan enpresaren jarduerari ez dagozkion Inter-neteko orrietan sartzea edo enpresaren jarduerarekin zerikusirik ez duten artxibo eta programak lortzea, edo joku eta edonolako entretenimenduetan ibiltzea.

g) Lankideen arteko eztabaida larriak.

h) Hiruhileko batean, eta tartean zehapena ezarri dela, hu-tsegite arinak behin baino gehiagotan egitea, mota desberdine-takoak izan arren (lanera garaiz ez iristea alde batera utzita).

i) Lanean txukun eta garbi ez egotea eta, ondorioz, lanki-deak garbitasun-falta horrengatik kexatzea, betiere, enpresak langileari behar bezala ohartarazi badio aurretiaz.

j) Enpresak aurrez baimenik eman gabe, lanorduetan lan partikularrak egitea, eta, era berean, enpresako tresnak, lana-besak, makineria edo ibilgailuak norberaren kontuetarako erabil-tzea, baita lanorduetatik kanpo ere.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako erasoak egitea, pertsonen intimitatearekin edota duintasunarekin begirunerik ez duten ahozko irainen bidez edo jazarpen psikikoaren bidez.

l) Indarrean dauden laneko segurtasun- eta osasun-neurrien ondoriozko betebeharrak ez betetzea eta enpresak emandako babes-ekipamenduak ez erabiltzea edo adierazi zaien bezala ez erabiltzea.

ll) Lantegian edari alkoholodunak edo baimendu gabeak eta droga ilegalak sartu eta kontsumitzea.

m) Lanera mozkortuta joatea, ohituraz ez baldin bada.

n) Erretzeko, behin eta berriz lanpostua uztea.

o) Sexu-jazarpeneko protokoloaren arabera, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena.

C. Hutsegite oso larriak.

Hutsegite oso larritzat hartuko dira honako hauek:

a) Hilean hamar aldiz baino gehiagotan edo urtean hoge-i aldiz baino gehiagotan lanera garaiz ez iristea edota behar den orduan ez ateratzea, justifikaziorik gabe.

b) Justifikaziorik gabe lanera ez joatea, hilean 3 egunez ja-rraian edo gutzira bost egunetan.

c) Agindutako kudeaketa-ekintzetan iruzur egitea, leialta-sunik ez izatea edo konfiantza gehiegiz jardutea.

d) Enpresari edo lankideei edota beste edozeini lapurtzea edo ebastea enpresaren barruan edo beste edozein tokitan baina lanaldiaren barruan.

e) Enpresako lehengaiak, lan-tresnak eta gainerako lana-besak desagerrarazi, gauzaeztandu edo hondatzea, haietan kal-teak eragitea edo enpresari kalte ekonomikoa dakarkien ekin-tzak nahita egitea.

f) Pertsonak edo horien familiartekoak eta enpresaren be-zeroak eta hornitzaileak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, eta haiekin errespeturik edo begirunerik ez izatea.

g) Laneko etekin normala edo itundua nahita eta etengabe gutxitzea.

h) Mozkorkeria edo behin eta berriz baimendu gabeko dro-gak kontsumitzea eta horiek enpresaren bulegoetan eta gunee-tan sartzea.

e) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo así como no respetar los tiempos es-tablecidos para los descansos en la jornada de trabajo prolon-gando de forma deliberada y reiterada los mismos.

f) Acceder a páginas u obtener archivos y programas de in-ternet ajenos a la actividad de la empresa o entregarse a juegos y distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo.

g) Discusiones graves entre compañeros y compañeras.

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

i) La falta de aseo y limpieza personal que produzca que-jas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que pre-viamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

j) 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.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las per-sonas trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o sí-quicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las per-sonas.

l) Incumplir las obligaciones derivadas de las medidas de seguridad y salud laboral vigentes así como no utilizar los equi-pos de protección facilitados por la empresa o no hacerlo de acuerdo con las instrucciones recibidas.

ll) La introducción y el consumo en el taller de bebidas al-coholicas o no autorizadas así como drogas ilegales.

m) La embriaguez no habitual en el taller.

n) Abandonar el puesto de trabajo de forma reiterada para fumar.

o) Cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo según la estipulación del protocolo de acoso sexual.

C. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) Faltar a trabajar sin justificación durante tres días con-secutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las ges-tiones encomendadas.

d) El hurto o robo tanto a la Empresa como al resto de los compañeros o compañeras de trabajo o a cualquier otra perso-na dentro de las dependencias de la empresa o durante el tra-bajo, en cualquier otro lugar.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar y causar desper-fectos, en primeras materias, útiles y demás enseres de la Em-presa, o realizar voluntariamente acciones que ocasionen un perjuicio económico a la Empresa.

f) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a las personas o a los familiares de éstos, así como a los clientes y proveedores de la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimien-to del trabajo normal o pactado.

h) La embriaguez o el consumo de drogas no autorizadas de forma reiterada así como la introducción de estas en las de-pendencias de la empresa o enclaves.

i) Bi hileko epean, eta tartean zehapena ezarri dela, beste hutsegite larri bat egitea, mota desberdinekoak izan arren.

j) Hierarkiako nagusien aginduak ez betetzea lanaren edozein alorretan, baldin eta horrek enpresarentzat edo lankideentzat kalte nabarmena badakar, autoritate-abusurik ez bada behintzat. Honako hauek hartuko dira nagusiaren agintekieriaz: zuzendaritzako langileek eta erdi-mailako nagusiek edo kargudunek egindako egintzak, legezko aginduak nahita hautsi eta langileari kalte eragiten dietenak.

k) Langileen sexu-askatasunaren aurkako erasoak egitea, lan-arloko nagusitasun-egoeraz baliatuz, edo egoera pertsonala edo lan-egoera dela-eta bereziki ahulak diren pertsonen aurka joz.

l) Lanean jazarpen moral edo psikologikoa egitea sistematikoki, jazarpenaren biktimari estres-, depresio- edo desegonkortasun-egoera eraginez.

ll) Sexu-jazarpeneko protokoloaren arabera, sexu-jazarpena edo sexuan oinarritutako jazarpena, astungarria bada.

D. Zehapenak.

Hutsegite horiek direla-eta, gehienez ere zehapen hauek ezarri ahal izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

b) Hutsegite larriengatik:

– Idatzizko ohartarazpena.

– Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, gehienez 20 egunez.

– Beste lantoki batera bidaltzea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

– Beste lantoki batera bidaltzea.

– Enplegurik eta soldatarik gabe uztea, 21-60 egunez.

– Lanetik bidaltzea.

Enpresak, aparteko arrazoiak tarteko direnean eta Enpresa Batzordeari entzun ondoren, oso zehapen larrien kasuan 21 egunetik beherako zehapena jarri ahal izango du.

* Preskripzioa.

Hutsegitearen larritasunaren arabera, zehapenak ondoren zehazten den egun-kopurua igarotakoan preskribatuko dira:

– Hutsegite arinak: hamar egun.

– Hutsegite larriak: hogeitun egun.

– Hutsegite oso larriak: hirurogeitun egun.

Hutsegiteen preskripzioa enpresak hutsegitea egin dela jakiten duen egunetik hasiko da zenbatzen, eta, hutsegitea edozein dela ere, hutsegitea egin eta sei hilabetera preskribatuko da.

VIII. LANGILEEN ORDEZKARIAK ETA SINDIKATUAREN EKINTZA

49. artikulua. Eskubide orokorrak.

Eskubide sindikalak, hitzarmen honek araututako arloetan izan ezik, Langileen Estatutuari buruzko Legeak, Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoak eta aplikagarri den gainerako legeriak arautuko dituzte.

• Pertsonalaren ordezkariak, enpresa-batzordeak eta lantokien arteko batzordea.

50. artikulua. Kopurua eta osaera.

Langileen ordezkaria, enpresa-batzordeak eta lantokien arteko batzordea dira langileak ordezkatzeko dituzten organoak. Une

i) 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.

j) La desobediencia a las órdenes de sus superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros o compañeras de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por personal directivo, jefaturas o personal de mando intermedio, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.

k) Los atentados contra la libertad sexual que se produzca aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerza sobre personas especialmente vulnerables por la situación personal o laboral.

l) Ejercer acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo de modo sistemático, generando en la víctima del acoso, una situación de estrés, de depresión o de desestabilización.

ll) Cualquier forma de acoso sexual o por razón de sexo según la estipulación del protocolo de acoso sexual que se haya cometido con agravante.

D. 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) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta 20 días.

– Destinar a otro centro de trabajo.

c) Por faltas muy graves:

– Destinar a otro centro de trabajo.

– Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.

– Despido.

La empresa, cuando concurren razones extraordinarias y oído el Comité de Empresa, podrá en casos de sanciones muy graves imponer una sanción inferior a 21 días.

* 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 6 meses de haberse cometido.

VIII. REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL TRABAJADOR Y ACCIÓN SINDICAL

Artículo 49. Derechos generales.

Los derechos sindicales, salvo en las materias reguladas por el presente Convenio, se regularán por la Ley Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás legislación aplicable.

• Delegados y delegadas de personal, Comités de empresa y Comité Intercentros.

Artículo 50. Número y composición.

El Delegado/Delegada de personal, los Comités de Empresa y el Comité Intercentros, son los órganos de representación del

bakoitzean indarrean dagoen legerian adierazitako osaera eta bermeak izango dituzte, hitzarmen honetan ezartzen diren espezifikoen kaltetan izan gabe.

Bere jarduera egiteko ordaindutako ordu-kreditua erabiltzeko eskubidea duten enpresa-batzordeko kideen kopurua, enpresako Zuzendaritzaren edo Langileen Estatutuaren 67. artikuluan aipaturiko hauteskunde-sustatzailen ekimenez, plantilla-murrizketei egokituko zaie.

Murrizketa hori egingo da baldin eta eskala baxuago batera jaitsi bada enpresa-batzordeko partaide-kopurua osatzeko balio izan zuen plantilla, Langileen Estatutuko 66. artikuluan agintzen duen osaketa kontuan hartuta. Sei hilabete jarraitutan gertatu behar du, gutxienez, egoera horrek.

Doikuntza egiteko ordezkari-tz-sistema proportzionala aplikatuko da, hain zuzen ere, hauteskunde sindikaletan zerrenda bakoitzari postuak emateko erabili zena. Hala ere, plantillaren egungo egoerari dagokion ordezkari-tz-eragokituko da sistema.

Artikulu honen aplikazioaren eraginpekoek langileen ordezkari izaten jarraituko dute eta gainerakoek berme berdina izango dituzte, ordaindutako ordu-kreditua izan ezik; hori, halakorik izanez gero, enpresako Zuzendaritzarekin egiten den hileko bilera arruntera joateko beharrezkoa dena mugatuko da, betiere hilean hiru ordu gehienez.

Enpresa Batzordean dauden Zentral Sindikaletako kideek ordu ordainduak laga diezazkietekete beren sindikatu bereko beste kide batzuei, baldin eta ordu-krediturik gabe gelditzen badira. Horren berri eman behar diote Enpresa Zuzendaritzari.

Zuzendaritzari aurretiaz bidalitako informazioan zehazki azalduko da enpresa-batzordeko partaide bakoitzari zenbat ordu ordaindu gelditzen zaizkion, ordu horien zati bat beste bati eman ondoren.

51. artikulua. Ordaindutako orduak.

Langileen ordezkarietara eta Enpresa Batzordeko kideei jardunean aritzeko ordainduko zaizkien orduak, soldata errealean, ondorengoak izango dira lantokiko langile-kopuruaren arabera:

Tamaina	Ordu/hilean
30 langile arte	20
31-75 bitarte	25
76-150 bitarte	30
151-250	35
250 langile baino gehiago	40

Enpresa Batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen orduak kide bati edo bati baino gehiagori metatu ahal izango zaizkio (baita ordezkari sindikalari ere), baldin eta ondorengo betekizunak betetzen badira:

- a) Sindikatu bereko kideen orduak metatzea, eta sindikatuko probintzia-organoen baimena izatea.
- b) Enpresako plantillaren gutxienez % 10 kasuan kasuko sindikatuko kidea izatea.
- c) Aurreko hilean, eta, betiere, hamabost egun lehenago, enpresari jakinaraztea metatutako orduak hartuko dituenaren edo dituztenen izena(k), baita ordu-kreditua laga duenaren edo dute-naren izena(k) eta kreditu horretako ordu-kopurua ere.
- d) Ordu-metaketa gutxienez sei hilabete irautea jarraian. Betiere, sindikatuak metaketa hori ezeztatu ahal izango du.

personal. Tendrá la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

El número de Integrantes 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 promotores/promotoras 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 para la composición del número de integrantes del Comité de Empresa haya descendido a una escala inferior según la composición prescrita en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores.

Se procederá al ajuste aplicando el sistema de representación proporcional utilizado para la atribución de puestos a cada lista en las elecciones sindicales pero adecuado a la representación correspondiente a la situación actual de plantilla.

Los afectados y afectadas por la aplicación del presente artículo mantendrán su condición de representantes del personal trabajador 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.

No obstante, cada Central Sindical, previa información a la Dirección de la Empresa, podrá optar que otros integrantes del Comité de Empresa cedan parte de sus horas retribuidas a otros integrantes de las misma Central que se han quedado sin crédito horario.

En la información previa a la Dirección se detallará el número de horas retribuidas al mes que dispone cada integrante del Comité de empresa a partir de la cesión de dichas horas.

Artículo 51. Horas retribuidas.

Las horas retribuidas, a salario real, para el ejercicio de la actividad de los Delegados y Delegadas de Personal e integrantes del Comité de Empresa, serán las siguientes en función del tamaño del centro de trabajo:

Tamaño	Horas/mes
Hasta 30 trabajadores y trabajadoras	20
De 31 a 75 trabajadores y trabajadoras	25
De 76 a 150 trabajadores y trabajadoras	30
De 151 a 250 trabajadores y trabajadoras	35
Más de 250 trabajadores y trabajadoras	40

Las horas de los integrantes de Comités de Empresa y Delegados y Delegadas sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios representantes (incluidos el Delegado o Delegada sindical) siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de acumulación entre integrantes 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, así como el nombre del titular o titulares que hayan cedido el crédito horario y su cuantía.
- 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.

Lehen ezarritakoa gorabehera, Enpresa Batzordeko kideen eginkizun sindikaletarako ordaindutako orduak ezin izango dira beste metaketa batzuen xede izan, enpresako zuzendaritzak berriaz hala erabaki ezik.

Erakunde horietako kideentzat ezarritako ordaindutako orduetan enpresako zuzendaritzarekin hilean behin egin beharreko bilera dago, baita ordezkariak hala eskatuta zuzendaritzak antolatzen dituenak ere; ez, ordea, zuzendaritzaren ekimenez antola daitezkeen gainerakoak.

Joan-etorrietako gastuak, otorduetako gastuak kanpo utzita: Enpresa-batzordeetako kideek joan-etorrietako gastuen ordaina jasotzeko eskubidea izango dute, horren ordezkari gisa jardunez, lantoki batetik bestera joan behar dutenean, betiere, horrek gastuak sortzen badizkie. Dagokion buruzagitzari aurrez jakinaraziko zaizkio joan-etorri horiek eta honek sortutako gastuak balioztatuko ditu.

52. artikulua. Lantoki arteko Batzordea.

1. Eratzea.

Hainbat lantoki daudenez, aldeek Lantokien arteko Batzordea sortzea erabaki dute. Batzorde hori Langileen Estatutuko 63.3 artikuluan ezarritako baldintzen arabera eratuko da eta 9 kidek osatuta egongo da.

2. Eskumenak.

– Negoziazio kolektiboa.

– Gutxienez sektorearen bilakaera orokorrari, erakundeokoikoizpenaren eta salmenten egoerari eta enpleguak enpresan izan dezakeen bilakaerari buruzko informazioa jasotzea; informazio hori hiru hilez behin helaraziko zaio. Enpresaren balantzea, emaitzen kontua eta memoria izatea.

– Jarraian aipatutako kontuei buruzko erabakien gaineko txostenak egitea, zuzendaritzak erabaki horiek gauzatu aurretik:

- a) Plantilla berregituratzea.
- b) Lanaldia murriztea, eta instalazio guztiak edo zenbaitzuk lekuz aldatzea.
- c) Enpresaren lanbide-prestakuntzako planak garatzea.
- d) Lana antolatzeko eta kontrolatzeko sistemak jartzea edo berrikustea.
- e) Pizgarrien sistema berrikustea eta lanpostuen balorazioa egitea.
- f) Txostena egitea, enpresak beste batekin bat egin, beste batek xurgatu edota bere estatus juridikoa aldatzearen ondorioz, enpleguaren bolumenean eragin dezakeen aldaketarik baldin badago.

g) Enpresan erabiltzen diren idatzizko lan-kontratuen eredu berri izatea.

3. Legitimitasuna.

Kide anitzeko organo gisa, Lantokien arteko Batzordeari ahalmena ematen zaio goian adierazitako eskumenen esparruarekin erlazionatutako guztian ekintza administratiboak edo judizialak burutzeko.

4. Joan-etorrietako eta otorduetako gastuak.

a) Lantokien arteko Batzordeko kideen barne-jarduerak.

Enpresak hitzarmen honen 24. artikuluan ezarritako joan-etorrietako eta otorduetako gastuak ordainduko dizkie Lantokien arteko Batzordeko kideei, betiere, gastu horiek barne-bileren ondorioa badira edo enpresa-batzorde eta langileen ordezkarien aurrean Batzordeko ordezkari gisa dihardutenean, ondorengo arauei jarraiki:

a.— Lantokien arteko Batzordeko lehendakariak edo idazkariak aurreabisua bidaliko du Giza Baliabideen Zuzendaritzara joan-etorriaren arrazoia azaltzeko (Lantokien arteko Batzordearen bar-

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los integrantes 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 integrantes de estos organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Gastos por desplazamiento, excluido comidas: Los integrantes de los Comités de empresa tendrán derecho a la compensación por gastos de desplazamiento cuando actuando en representación del mismo, tengan que desplazarse de un centro a otro y siempre que ese hecho les genere gastos. La Jefatura correspondiente será informado previamente sobre dichos desplazamientos y validará los gastos ocasionados.

Artículo 52. El Comité Intercentros.

1. Su constitución.

Ante la existencia de varios centros de trabajo, las partes acuerdan crear un Comité Intercentros, constituido según las prescripciones establecidas en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores y formado por 9 integrantes.

2. Competencias.

– Negociación colectiva.

– Recibir información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad y evolución probable del empleo en la empresa. Conocer el Balance, la Cuenta de Resultados y la Memoria de la empresa.

– Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la Dirección de las decisiones adoptadas por este sobre las siguientes cuestiones:

- a) Reestructuraciones de plantilla.
- b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
- c) Planes de formación profesional de la empresa.
- d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.
- e) Revisión de sistema de incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- f) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

g) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa.

3. Legitimidad.

Se reconoce al Comité Intercentros capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de las competencias arriba atribuidas.

4. Gastos por desplazamiento y comida.

a) Actividades internas de los miembros del Comité Intercentros.

La empresa abonará los gastos por desplazamiento y comida establecidos en el artículo 24 del presente Convenio a los miembros del Comité Intercentros cuando se ocasionen por reuniones internas o actúen en representación de dicho órgano ante distintos Comités de empresa y Delegados y Delegadas de personal y con arreglo a la siguiente normativa:

a.— Preaviso, por escrito, con 48 horas de antelación a la Dirección de Recursos Humanos por parte del presidente o presidenta o del secretario o secretaria del Comité Intercentros, so-

ne-bilera edo lantokiren batera egindako joan-etorria). Aurreabisua egiteak ez du ordezkarria dagokion lantegiko buruari jakinarazpena egitetik salbuesten.

b.— 48 orduko epean, joan-etorria egin izanaren berrespena bidaliko da Giza Baliabideen Zuzendaritzara.

c.— Ibilgailua bete egingo da, sindikatu bereko kideekin, guztiak ibilbide berean baldin badaude.

d.— Ez da otordua ordainduko bilera 12:30 baino lehen amaitzen denean.

b) Enpresarekiko bilerak.

Enpresako ordezkariek ere bertan izanda egiten diren bilerei dagokienez, hitzarmen honen 24. artikuluan ezarritako kilometroak eta dietak ordainduko dira, ondorengo arauei jarraiki:

— Ibilgailua bete egingo da, sindikatu bereko kideekin, guztiak ibilbide berean baldin badaude.

— Ez da otordua ordainduko bilera 12:30 baino lehen amaitzen denean.

Lantokien arteko Batzordea zabalduz gero, kide berriek tratamendu bera izango dute.

5. Lantokien arteko Batzordearen bileretarako bitartekoak.

Lantokien arteko Batzordeak lantegietako bilera-gelan egin ahal izango ditu bilerak, lantegiko buruari eta Giza Baliabideen Zuzendaritzari hala jakinarazi ondoren, gutxienez 48 ordu lehenago.

6. Lantoki arteko Batzordearen orduak.

Lantokien arteko Batzordeko kideek gehienez 40 ordu izango dituzte enplegua erregulatzeko espedientea izapidetzen edo, hala badagokio, bideragarritasun-plana edo birmoldaketa negoziatzen ari den hilabetean (azken horien kasuan, ordu-gehikuntza gehienez hilabetekoa izango da).

• Atal eta ordezkarri sindikalak.

53. artikulua. Enpresako atal sindikalak.

1) Eratzea.

Legez eraturako sindikatu batera kidetutako langileek atal sindikala eratu ahal izango dute beren lantokian.

2) Bermeak.

Atal sindikalek berme hauek izango dituzte:

a) Enpresaren lokaletan argitalpen eta abisu sindikalak eta lanekoak zabalduko dituzte eta kideen kotizazioak bilduko dituzte; halaber, ezin izango zaie eragozpenik jarri sindikatuko kide egiteko lanak burutzerakoan, nahiz eta eskubide horiez baliatzeak ere ezin izango duen lana edo ekoizpenaren funtzionamendu orokorra oztopatu.

b) Enpresa Batzordeko edo langileen ordezkaritzako lanpostu hutsak betetzeko hauteskundeetarako hautagaiak proposatuko dituzte.

c) Enpresako zuzendaritzarekin hitz egiterakoan atal sindikaleko kideak ordezkatzen dituzten ordezkarri sindikalak hautatuko dituzte.

d) Enpresari jakinarazi eta honek baimena eman ondoren, enpresako lokaletara sartzetik baduten aditu sindikalista, ekonomista, abokatu eta abarren zerbitzuak erabiliko dituzte gai kolektiboetarako (negoziazio kolektiboa, soldata-berrikuspak, enplegua erregulatzeko espedienteak, etab.).

e) Ondorengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituzten atal sindikaleko ordezkariek langileen ordezkariei eta enpresa-batzordeei dei egin ahal izango diete, azken horien ordain-

bre la causa del desplazamiento (reunión interna del Comité Intercentros o desplazamiento a algún centro de trabajo). Este preaviso no excluye el que tiene que realizar a su Jefatura de Taller correspondiente.

b.— Confirmación posterior en un plazo de 48 horas a la Dirección de Recursos humanos de haber realizado el desplazamiento.

c.— Obligación de completar coches, con integrantes del mismo sindicato, cuando se encuentren dentro del mismo itinerario.

d.— No se abonará la comida cuando la reunión finalice antes de las 12:30 h.

b) Reuniones con la empresa.

Para aquellas reuniones que se celebren con asistencia de la Representación Empresarial, se abonarán los kilómetros y las dietas establecidas en el artículo 24 del presente Convenio con arreglo a la siguiente normativa:

— Obligación de completar coches, con integrantes del mismo Sindicato, cuando se encuentren dentro del itinerario.

— No se abonará la comida cuando la reunión finalice antes de las 12:30 minutos.

Los miembros del Comité intercentros ampliado tendrán el mismo tratamiento.

5. Medios para las reuniones del Comité Intercentros.

El Comité Intercentros podrá reunirse en la sala de reuniones de los diferentes Talleres previa notificación al responsable del taller y a la Dirección de RR.HH. con una antelación mínima de 48 horas.

6. Horas del Comité Intercentros.

Los miembros del Comité Intercentros dispondrán de hasta un máximo de 40 horas, durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión (en estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo).

• Secciones y delegados-delegadas sindicales.

Artículo 53. Secciones sindicales de Empresa.

1) Constitución.

El personal afiliado a un sindicato legalmente constituido, podrán, en el ámbito de su centro de trabajo, constituir una Sección Sindical.

2) Garantías.

Las Secciones Sindicales 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 personas afiliadas 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/candidatas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa o delegados/delegadas de personal.

c) Elegir Delegados/Delegadas Sindicales que representen a personas afiliadas de la Sección Sindical ante la Dirección de la empresa.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de personas expertas sindicalistas, economistas, abogados/abogadas, 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 Delegados y Delegadas de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente podrán convocar a los Delegados y Delegadas de Personal y Co-

dutako orduen barruan, ohiko bileretarako ezarritako baldintza eta aurreabisu-epe berberak erabilita.

g) Enpresek enpresako edo lantokiko atal sindikalen bateko kideei enpresaren edo lantokiaren lokaletan bertan bilerak egiteko baimena emango diete; bilera horiek lan-orduetatik kanpo egin behar dira eta orduak ez dira ordainduko. Ondorengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen atal sindikal bateko kideen bileretara zentral sindikaleko arduradun bat joan ahal izango da, enpresari hala jakinarazi eta honen baimena lortu ondoren. Enpresak ahal duen neurrian, bilerak egiteko lokalak lortzea ahalbidetuko da, baita ondorengo artikuluan ezarritako baldintzak betetzen dituen atal sindikaleko ordezkariarentzako espazio propioak ere. Bilera egiteko deia ordezkari sindikalak egingo du eta gutxienez 48 ordu lehenago eman behar zaio horien berri enpresako zuzendaritzari. Horrez gain, bileraren eguna eta gai-zerrenda ere jakinarazi behar zaizkio.

Behar bezala oinarrituta dauden salbuespenezko arrazoiak direla medio, ordezkari sindikalak 24 ordura mugatu ahal izango du aurreabisu-epea.

Bilera horiek egiteko erabiltzen den lokala une horretan enpresak ez badu Batzordeak edo atal sindikalek bakarrik erabiltzeko jarria, bilera egiteko ordua enpresako zuzendaritzarekin bat etorri finkatuko da.

54. artikulua. Ordezkari sindikalen ordaindutako orduak.

Gutxienez Katea-Legaia SLL enpresaren barruan edo, hala badagokio, lantokiaren barruan eremu bakoitzerako ezarritako kidez-ehunekoak biltzen dituzten edo, hala badagokio, langileen ordezkari-organoen hauteskundeetan ezarritako kidez-ehunekoak lortu dituzten ordezkari sindikalek hilean gehienez ordaindutako ordu batzuk izango dituzte, soldata errealekin, ondorengo zenbatekoan:

Langileak Trabajadores/as	Kideak (%) N.º afil. (%)	Bot. % % voto	Sind. haut. Elec. sind.	Ordez. N.º del.	Ord. kop. N.º hor.
6 - 25 lanpostu/6 a 25 p. trabaj.	25			1	0
26 - 100 lanpostu/26 a 100 p. trabaj.	20			1	10
101 - 250 lanpostu/101 a 250 p. trabaj.	15			1	15
251 - 750 lanpostu/251 a 750 p. trabaj.	10	edo/o	10	1	40
751 - 2.000 lanpostu/751 a 2.000 p. trabaj.	10	edo/o	10	2	40

Ordezkari sindikalek hala nahi izanez gero, ordu horien kargura Enpresa Batzordearen bileretan edo, hala badagokio, langileen ordezkarien bileretan parte hartu ahal izango dute.

Sindikatu bakoitzak ordezkari sindikalak izendatzeko enpresa-eremua aukeratu ahal izango du (enpresa osoa edo lantokia). Ordaindutako ordu ez baliatzeko eskubidea izateko bete behar diren baldintzak aukeratutako eremuari dagozkionak izango dira.

Behin eremua aukeratuta, ezin izango da aldatu hurrengo sindikatu-hauteskundeetara arte, enpresarekin besterik adostu ezean.

55. artikulua. Sindikatuaren prestakuntzarako eta bileretarako lizentziak.

Plantilla osoaren gutxienez % 10eko kidez-ehunekoak izatearen baldintza betetzen duen enpresako atal sindikalek kide guztientzat oro har (eta ez banaka) urtean gehienez 5 egun izango dituzte ordaindu gabeko lizentzia gisa, sindikatuen zerbitzura aritzeko prestakuntza-ikastaroetan, zentralako kongresuetan eta antzeko jardueretan parte hartzeko. Lizentziako egun horiek erabili ahal

mités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

g) Las empresas permitirán reuniones a los afiliados y afiliadas a una Sección Sindical de Empresa o centro de trabajo en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo y no retribuidas. A las reuniones de las personas afiliadas de una Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrá acudir, previa notificación y autorización de la empresa, un o una 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 Delegado o Delegada de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente. Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado o Delegada 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 Delegado o Delegada 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.

Artículo 54. Horas retribuidas de los delegados/delegadas sindicales.

Los Delegados o Delegadas sindicales que agrupen como mínimo a nivel de empresa Katea-Legaia S.L.L. en conjunto o, en su caso, a nivel de centro de trabajo, los porcentajes de afiliación que para cada ámbito se señalan o en su caso hayan obtenido los porcentajes que asimismo se señalan en las elecciones a los órganos de representación de de la plantilla/personal, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente:

Con cargo a estas horas, si los citados Delegados/Delegadas Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o de Delegados y Delegadas de Personal en su caso.

Cada sindicato podrá optar el ámbito empresarial para nombrar los delegados/delegadas sindicales (conjunto de empresa o por centro de trabajo). Los requisitos a cumplir para tener derecho a las horas retribuidas serán los correspondientes al ámbito elegido.

Una vez optado por un ámbito, no se podrá cambiar hasta las siguientes elecciones sindicales, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 55. Licencias para formación y reuniones del sindicato.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10 % del total de la plantilla, dispondrán para el conjunto de sus personal afiliado (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 análogas. La utilización

izateko, derrigorrezkoa izango da zentral sindikalak aurretiaz hala jakinaraztea, 48 ordu lehenago, egun bakarra erabiltzen bada, eta 72 ordu lehenago, ordaindu gabeko lizentziako egun bat baino gehiago erabili nahi badira.

56. artikulua. *Bilera sindikala egiteko joan-etorrietako gastuak.*

Katea-Legaia SLL enpresaren lantokiak oso sakabanatuta daudenez, enpresak enpresa-batzordeetako kideek, langileen ordezkariak edo ordezkari sindikalek dagokien sindikatuarekin biltzeko egin behar dituzten joan-etorrien gastuak ordainduko ditu.

Ibilgailu propioa erabiliz gero, ordaindu beharreko gastuak kilometro-kopuruari, autobideari eta TAOrri dagokionak izango dira. Garraio publikoa erabiliz gero (taxia izan ezik), horri dagokion gastuak ordainduko dira.

Enpresak urtean gehienez 12 bilera ordainduko ditu sindikatu bakoitzeko.

Sindikatuak aurrez, gutxienez 48 ordu lehenago, jakinaraziko diote, idatziz eta ordezkari sindikalaren bidez, Giza Baliabideen Zuzendaritzari. Aurreabisua egiteak ez du ordezkaria dagokion lantegiko buruzagitzari jakinarazpena egitetik salbuesten.

Bilera egin ondoren, dagokion sindikatuak idatziz jakinaraziko dio aipatu zuzendaritzari zer ordezkariak parte hartu zuten bertan.

- Berme komunak.

57. artikulua. *Guztientzako bermeak.*

Langileen ordezkariak, enpresa-batzordeetako eta Lantokien arteko Batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek berme komun hauek izango dituzte:

a) Enpresa jakinaren gainean jarri ondoren, jakinarazpen sindikalak edo lanekoak jartzeko iragarki-ohola erabiltzea.

b) Enpresa bakoitzaren ahalmenen arabera, guztiek erabili ahal izango dituzten biltzeko lokalak jar daitezela lortzea, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 8. artikuluan ezarritakoaren kaltetan izan gabe.

Enpresa-batzordeen bilerak gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziko dira, premiazkoak diren eta behar bezala arrazoituta dauden kasuetan izan ezik, horietan aurreabisu-epea laburragoa izan baitaiteke.

Ahaleginak egingo dira Enpresa Batzordearen bilerak behar beste denbora lehenago programatu daitezen.

c) Hutsegite larri edo oso larriren baten aurkako edozein diziplina-neurri hartu aurretik, horiek baliozkoak izan daitezen, zehapen-proposamena 24 ordu lehenago jakinaraziko zaie honakoiei:

– Langileen ordezkariak Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio.

– Ordezkari sindikalek beren sindikatuari (nola bertakoari hala probintziakoari) jakinaraziko diote.

Erakunde horiek loteslea izango ez den txostena egin behar izango dute hurrengo 5 egunen barruan, eta enpresak dagokion zehapena jarri ahal izango du, izapide gehiagoren beharrik gabe.

57. artikuluan ezarritako kideen baldintzak betetzen dituzten atal sindikaletako ordezkariak indarrean den Langileen Estatutuko 68. artikuluko c) idatz-zatian ezarritako bermeak izango dituzte.

58. artikulua. *Enpresa-batzordeek eta Atal sindikalek eginkizun sindikaletan aritzeko bete beharreko arau komunak.*

Ordaindutako orduak eginkizun sindikaletarako erabili nahi izanez gero, gutxienez 24 ordu lehenago jakinarazi behar zaio enpresako zuzendaritzari.

de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 56. *Gastos por desplazamiento para reuniones sindicales.*

Ante la dispersión de centros de trabajo existentes en Katea-Legaia S.L.L. la empresa abonará los gastos por desplazamiento de los integrantes de Comités de empresa, Delegados/Delegadas del personal o Delegados/Delegadas sindicales para realizar reuniones con su sindicato correspondiente.

Los gastos a abonar serán en caso de utilizar vehículo propio los correspondientes a kilómetros, autopista y OTA. En caso de utilizar un transporte público (excluido taxi), los gastos correspondientes al mismo.

La Empresa abonará por cada sindicato un máximo de 12 reuniones por año.

Cada sindicato preavisará por escrito mediante su representante sindical, con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de Recursos Humanos. Este preaviso no excluye el que tiene que realizar cada delegado/delegada a su Jefatura de Taller correspondiente.

Posterior a la reunión, el sindicato correspondiente informará por escrito a la citada Dirección los delegados y delegadas asistentes a la misma.

- Garantías comunes.

Artículo 57. *Garantías comunes a todos.*

Los Delegados y Delegadas de Personal, integrantes de los Comités de Empresa y Comité Intercentros así como los Delegados/Delegadas 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:

– En caso de representante de personal trabajador, al Comité de empresa.

– En caso de Delgado/Delegada sindical, al sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de 5 días siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción adecuada.

Los Delegados/Delegadas de las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 57 tendrán las garantías establecidas en el apartado c) del artículo 68.º del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *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.

Jarduera sindikalean aritzeak ezin oztopa dezake gainerako ekoizleen lana, ezta ekoizpenaren bilakaera orokorra ere. Langileek beren ordezkari sindikalengana joan nahi izanez gero, lanorduetatik kanpo egingo dute.

Enpresek lanpostuz aldatu ahal izango dituzte, behin-behinean eta agintaldiak iraun bitartean, sindikatuan aritzearen ondorioz enpresaren prozesu orokorraren jarraipen normala larriki eragozten duten ekoizleak.

Lanpostu-aldaketa hori Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio eta horrekin kontsultatuko da.

Lanpostuz aldatzen direnean, langile horiei ezin izango zaie kalte ekonomikorik eragin, ezta jarduera sindikalean aritzeko lanetan kalterik eragin ere. Enpresan dauden aukeren artean, lanpostu berriak lehengoaren ahalik eta antzekoena izan behar du.

Eginkizun sindikaletarako ordaindutako orduak, bai enpresan bertan, bai enpresatik kanpo erabili ahal izango dira. Nolanahi ere, langileek horien erabilera justifikatu beharko dute; ondorio horietarako, ez da derrigorrezkoa izango aztergaien zerrenda edo aztertu beharreko gaiak aurkeztea.

- Batzarrak.

59. artikulua. Batzarrak.

Enpresek ordaindutako batzarrak egiteko baimena emango diete langileei, batzarrak nola laneko orduetan, hala laneko orduetatik kanpo egiteko. Urtean, 8 batzar egingo dira, gehienez, eta, horietarako, urtean 4 ordu izango dira, gehienez.

Batzarrak Enpresa Batzordeak antolatuko ditu, bere ekimenez edo enpresako atal sindikaleko ordezkariak hala eskatuta, ondorengo paragrafoen ezarritako baldintzetan eta urtean gehienez 8 batzar egiteko eta, horretarako, gehienez 4 ordu erabilita.

Enpresa-batzordeek nahitaez egin behar dute batzarretarako deia -goiko paragrafoan adierazitako dei kopurua gehienez ere-, baldin eta enpresako atal sindikaleko ordezkariak eskatzen baldin badie batzarretarako deia egiteko, eta baldin eta atal sindikaleko kide-kopurua enpresako plantilla guztiaren % 33 bada gutxienez.

Gutxienez 48 ordu lehenago eman behar zaio enpresako zuzendaritzari batzarretarako deien berri. Horrez gain, batzarren eguna eta gai-zerrenda ere jakinarazi behar zaizkio.

- Bestelakoak.

60. artikulua. Euskara.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, hala eskatzen duten KL Katea-Legaiako langileei euskara-ikastaroen matrícularen kostutik diruz lagundu gabe dagoen zatia ordainduko zaie, betiere lan-ordutegitik kanpo egiten badira, partehartzearen % 80 justifikatzen badute eta euskaltegi homologatuetan ikasten badute.

61. artikulua. Zeinu-hizkuntza.

KL Katea-Legaiak konpromisoa hartzen du bere urteko presentakuntza-planean zeinu-hizkuntzako ekintzaren bat sartzeko, gai horietan sensibilizatzeko eta gaitasunak hobetzeko.

62. artikulua. Telelana.

Enpresaren jardueraren izaera industrial eta lantokietan pertsonak artatzeko beharra kontuan hartuta, telelanaren bidez bete daitezkeen eginkizuntzat hartuko dira modu autonomoan eta ez-presentzialean egin daitezkeenak, haien ezaugarri espezifikoen eta horiek garatzeko behar diren bitartekoen arabera. Telelanaren esparruan hartutako neurrietan, ondasun komuna lehenetsiko da, eta ez indibiduala.

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/Delegadas Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos productores/productoras 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.

- Asambleas.

Artículo 59. Asambleas.

Las empresas autorizarán 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 Delegado/Delegada 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 Delegado/Delegada de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de personal afiliados que represente, como mínimo, el 33 % de la plantilla total de la empresa.

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.

- Otros.

Artículo 60. Euskera.

Durante la vigencia del presente convenio, a las personas trabajadoras de KL Katea-Legaia que así lo soliciten, se les costeará la parte que no esté subvencionada del coste de la matrícula de los cursos de euskera, siempre y cuando se desarrollen fuera del horario laboral, justifiquen el 80 % de su participación y siempre que estudien en euskaltegis homologados.

Artículo 61. Lengua de signos.

KL Katea-Legaia se compromete a incluir en su plan de formación anual alguna acción de lengua de signos para sensibilizar y mejorar las competencias en estas materias.

Artículo 62. Teletrabajo.

Atendiendo a la naturaleza industrial de la actividad de la empresa y necesidad de atención de las personas en los lugares de trabajo, tendrán la consideración de funciones susceptibles de ser desempeñadas mediante teletrabajo las que puedan ser ejercidas de forma autónoma y no presencial, en función de sus características específicas y a los medios requeridos para su desarrollo. En las medidas adoptadas en el ámbito del teletrabajo se priorizará el bien común al individual.

Teleanaren bidez egin daitezkeen lanak egiten dituzten enpresako langileek telematikoki bete ahal izango dituzte beren eginkizunak, honako araubide juridiko eta baldintza hauen arabera:

– Langile bakoitzak aste bakoitzean egun bat izango du lanaldi osoan edo lanaldiaren zati batean, aste batetik bestera metatu ezin dena, bere lanaldia bere ohiko etxebizitzan edo enpresarekin adostutako beste batean egiteko, betiere bere presentzia beharrezkoa ez bada. Banaketa arduradunarekin adostuko da.

– Artikulu honen ondorioetarako, ez da aplikatuko irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuan ezarritako araubidea, urruneko zerbitzuak langilearen lanaldiaren % 30etik behera ematea adosten baita.

– Eguna aukeratzeko, langilea atxikita dagoen saileko arduradunaren oniritzia beharko da.

– Bulegoko ordutegia errespetatuko da.

Enpresak ordenagailua, tableta edo antzekoa emango dio langileari, baita mugikorra ere, linea eta datuekin. Langileek ahalik eta arreta handienarekin kudeatu beharko dituzte euskarri eta sistemetara sartzeko gakoak, eta haiek zaintzeko ardura izango dute. Ez zaizkie hirugarrenei jakinarazi beharko, eta gako horiek eguneratu egin beharko dituzte enpresak ezarritako segurtasun-politiken arabera. Era berean, ahalik eta lasterren jakinaraziko dio enpresari edozein lapurreta, galera edo baimenik gabeko sarbide-egutza. Euskarriak eta sistemak erabiltzeko, enpresak ezarritako segurtasun-neurriak bete behar dira.

Salbuespen gisa, lantokietako pertsonekin interakziorik behar ez duten berariazko funtzio teknikoak identifika daitezke (programazio-funtzioak edo antzeko lanpostuak), teleaneko lanaldiaren % 30 gaindi dezaketena. Kasu horretan, irailaren 22ko 28/2020 Errege Lege Dekretuan ezarritakoa aplikatuko da.

63. artikulua. Deskonexio digitala.

Alderdi sinatzaileak jakitun dira ez bakarrik komunikazioen garapen teknologikoaz eta lan-jarduera eta bizitza pertsonala eta familiarra bateragarri egiteko eskubidearekin oreka berriak etengabe aurkitzeko beharraz.

Deskonexio digitala eskubide bat da, eta eskubide horren erregulazioak langileen osasunari laguntzen dio, besteak beste, neke teknologikoa edo estresa gutxituz eta, horrela, laneko giroa eta lanaren kalitatea hobetuz.

Deskonexio digitalerako eskubidea arautzeko, kontuan hartuko dira Enpresak emandako gailu eta tresna guztiak, lanarekin lotutako komunikazioak artikulatu ditzaketena, hala nola telefono mugikorrek, tabletak, eramangarriak, Enpresaren berezko aplikazio mugikorrek, mezu elektronikoenak eta mezularitza-sistemak, edo erabil daitezkeen beste edozein.

Eskubide hori betetzen dela bermatzeko eta balizko salbuespenak arautzeko, honako neurri hauek adostu dira:

a) Langileek eskubidea izango dute Enpresak beren lanalditik kanpo eta baimen, lizentzia, opor, eszedentzia edo lanaldimurrizketetarako emandako gailu digitalei ez erantzuteko, honako puntu honetan ezarritako premiazko arrazoi justifikatuak daudenean izan ezik.

b) Justifikatutako salbuespenezko inguruabarrak gertatzen direla ulertuko da pertsonentzat arrisku larria edo enpresak negozioarentzat izan dezakeen kaltea ekar dezaketen kasuak direnean, baldin eta horien larritasunak neurri bereziak edo beharrezko erantzunak hartzea eskatzen bada.

c) Era berean, lan-denbora hobeto kudeatzeko, honako hauek hartuko dira jardunbide egokitzat:

El personal de la empresa que desempeñe trabajos susceptibles de ser realizados mediante teletrabajo, podrá desempeñar sus funciones telemáticamente en base al siguiente régimen jurídico y condiciones:

– Cada trabajador o trabajadora dispondrá cada semana de 1 día completo o parte de la jornada, no acumulables de una semana a otra, para realizar su jornada laboral en su domicilio habitual u otro acordado con la empresa siempre que su presencia no sea necesaria. La distribución se acordará con el responsable.

– No será de aplicación, a los efectos de este artículo, el régimen establecido en el Real-Decreto ley 28/2020, de fecha 22 de septiembre, al pactarse una prestación de servicios a distancia inferior al 30 % de la jornada de la persona trabajadora.

– La elección del día requerirá el visto bueno del responsable del departamento al que esté adscrita la persona trabajadora.

– Se respetará el horario de oficina.

La empresa dotará al trabajador de ordenador, tablet o similar; y móvil con línea y datos. Las personas trabajadoras deberán gestionar sus claves de acceso a soportes y sistemas con la máxima diligencia posible, siendo responsables de su custodia, no debiendo comunicárselas a terceras personas y actualizando dichas claves conforme a las políticas de seguridad establecidas por la empresa. Así mismo, comunicara cualquier robo, pérdida o conocimiento de acceso no autorizado a la empresa a la mayor brevedad posible. El uso de soportes y sistemas está supeditado al cumplimiento de las medidas de seguridad establecidas por la empresa.

Excepcionalmente pueden identificarse funciones técnicas específicas que no requieran interacción con las personas de los centros de trabajo (funciones de programación o puestos análogos) que puedan superar el 30 % de la jornada en teletrabajo. En este caso se aplicará lo establecido en el Real-Decreto ley 28/2020, de fecha 22 de septiembre.

Artículo 63. Desconexión digital.

Las partes firmantes son conscientes no solo del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y de la necesidad de encontrar permanentemente nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar.

La desconexión digital es un derecho, cuya regulación contribuye a la salud de los trabajadores disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

A los efectos de la regulación del derecho de desconexión digital se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por la Empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de la Empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas:

a) Se reconoce el derecho de los trabajadores a no atender dispositivos digitales puestos a disposición por la Empresa para la prestación laboral, fuera de su jornada de trabajo y durante el tiempo destinado a permisos, licencias, vacaciones, excedencias o reducciones de jornada, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto siguiente.

b) Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

c) Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo, se considerarán buenas prácticas:

– Komunikazioak inplikaturako pertsonen soilik eta ezinbesteko edukiarekin bidaltzen saiatzea, informazioa sinplifikatuz.

– Langileek lanalditik kanpo igortzen dituzten mezu elektroniketan atzeratutako bidalketa-aukeraren konfigurazioaren erabilera sustatzea, baldin eta aurreko b) idatz-zatian aipaturako inguruabarrak betetzen ez badira.

– Absentzia-aldietan erantzun automatikoak programatzea, zein egunetan ez dagoen eskuragarri adieraziz, eta absentzia horretan zereginak esleitu zaizkion pertsonaren posta edo harremanetarako datuak izendatuz.

– Prestakuntza-deialdiak, bilerak, bideokonferentziak, aurkezpenak, informazioa eta abar mugatzea langile bakoitzaren lanalditik kanpo.

– Bideokonferentziak eta audio-konferentziak erabiliko dira, bilera horiek lanaldiaren barruan egin ahal izateko eta, ahal den guztietan, beharrezkoak ez diren joan-etorriak ezabatzeke.

IX. XEDAPEN GEHIGARRIAK

Lehen xedapen gehigarria. Mugitegi, Ormaiztegi eta Beko Soroako zentroetako Irizar ataleko pizgarrien sistema.

Ad personam soldata-osagarria aplikatzea eta eraginpeko pertsonen zerrenda; 2022-01-28ko dokumentua (erantsita).

Bigarren xedapen gehigarria. Berdintasun-plana.

Enpresaren zuzendaritzak eta langileen legezko ordezkariak honako helburu hauek ezarri dituzte, besteak beste: diskriminaziorik eza, aniztasuna errespetatzea, enpleguaren kalitatea, KLko gizonen eta emakumeen arteko aukera-berdintasuna eta bizitza pertsonala eta lan-bizitza bateragarri egitea erraztuko duten neurriak garatzea, eta hori guztia berdintasun-plana ezartzea bultzatuz eta indarreko legerian aurreikusitakoa betez.

Enpresaren zuzendaritzak konpromisoa hartzen du berdintasun-plan bat egiteko eta berdintasun-batzordeko kideei behar diren datu guztiak emateko, Langileen Estatutuari eta indarrean dagoen lege organikoari buruzko diagnostikoa egiteko.

Berdintasun-planaren edukiri eta helburuen lorpenari buruzko informazioa bermatuko zaie LLORI eta KLko langileei.

Jazarpen-protokoloa egiteko konpromisoa ere hartzen da.

Hirugarren xedapen gehigarria. Gaixotasun arruntengatiko eta lanez kanpoko istripuengatiko bajak estaltzea.

Enpresak sistema publikoan utzi du gorabehera arruntetatik (gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua) eratorritako aldi baterako ezintasunagatiko ekonomia-prestazioen estaldura eta gorabehera horiengatiko alta eta bajeen kontrol sanitarioa. Estaldura hori ezingo da egin gizarte segurantzako entitate laguntzaileen bitartez (lanbide-gaixotasun eta lan-istripuetarako mutualitateak).

Laugarren xedapen gehigarria. Hitzarmen honetan hitzartutako baldintzak ez aplikatzea.

Enpresak inola ere ezingo du hitzarmen hau ez aplikatu Lan-gileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahailegindu beharko du beste hitzarmen bat lortzeko, edo hura berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikulua ezarritakoari jarraituz.

Dena dela, desadostasunik baldin badago, bi aldeek berariaz adostu dute, Preco lanbide-akordioaren adiskidetzera eta bitartekaritza aplikaturako dela desadostasunok konpontzeko. Arbi-

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

– Promover la utilización de la configuración de la opción de envío retardado en los correos electrónicos que se emitan por parte de aquellos trabajadores fuera de la jornada laboral y no concurren las circunstancias a las que se refiere el apartado b) anterior.

– Programar respuestas automáticas, durante los periodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante tal ausencia.

– Limitar las convocatorias de formación, reuniones, videoconferencias, presentaciones, información, etcétera, fuera de la jornada de trabajo de cada trabajador.

– Se incorporará la utilización de videoconferencias y audio conferencias que permitan la realización de tales reuniones dentro de la jornada laboral y eliminen los desplazamientos innecesarios, siempre que esto sea posible.

IX. DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Sistema de incentivos de la sección Irizar de los centros de Mugitegi, Ormaiztegi y Beko Soroa.

Aplicación Complemento salarial Ad personam y listado de personas afectadas, documento 28-01-2022 (adjunto).

Disposición adicional segunda. Plan de Igualdad.

La Dirección de la Empresa y la representación legal de los y las trabajadoras establecen entre sus objetivos la no discriminación, el respeto a la diversidad, la calidad en el empleo, la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de KL y el desarrollo de aquellas medidas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral, impulsando la implantación del plan de igualdad y cumpliendo con lo previsto en la legislación vigente.

La Dirección de la empresa se compromete a elaborar un plan de igualdad y a facilitar a las personas integrantes de la comisión de igualdad todos los datos necesarios para elaborar el diagnóstico en relación al ET y a la Ley orgánica vigente.

Se garantizará el acceso a la RLT y a la plantilla de KL la información sobre el contenido del plan de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Este compromiso se amplía para la elaboración del protocolo de acoso.

Disposición adicional tercera. Cobertura de las bajas por enfermedad común y accidente no laboral.

La empresa mantendrá 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, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales-MATEPs).

Disposición adicional cuarta. Inaplicación de las condiciones pactadas en el presente Convenio.

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

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de Conciliación y de Mediación del acuer-

traje-prozedura soilik aplikatuko da bi aldeek prozedura horren mende jartzea erabakiz gero.

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 aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna CCNCCren esku jartzeko.

do interprofesional Preco. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación 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 a la CCNCC.

I. ERANSKINA
KL-REN SOLDATA TAULA
(Soldata igoera: % 3,60)

2024. URTEA - 2024. HITZARMEN AKORDIOA

Maila profesionala	Oinarrizko soldata	Hitzarmeneko plusa	Soldata finkoa	Gehieneko prima	Soldata guztira
Zuzendari Nagusia	16.447,54	74.827,16	91.274,70		91.274,70
Industria-zuzendaria (2. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Giza Baliabideetako zuzendaria (2. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Finantza eta administrazio-zuzendaria (2. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Merkataritza-zuzendaria (2. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Arloko burutza (3. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	39.894,93	56.342,47		56.342,47
Langile burua (4. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	30.529,36	46.976,90		46.976,90
Teknikariak (4. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	30.529,36	46.976,90		46.976,90
B teknikariak (5. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	21.163,79	37.611,33		37.611,33
C teknikariak (6.1 maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	14.920,08	31.367,62		31.367,62
Arduradunak (6.2 maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	14.139,59	30.587,13		30.587,13
A administrariak (7. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	11.798,20	28.245,74		28.245,74
B administrariak (8. maila) Erreferentziazko soldata(*)	16.447,54	8.208,04	24.655,58		24.655,58
Peoia espezialistak 1. P.O.	16.447,54	4.334,95	20.782,49	1.598,14	22.380,63
Peoia espezialistak 2. P.O.	16.447,54	2.650,91	19.098,45	1.598,14	20.696,59
Peoia espezialistak 3. P.O.	16.447,54	529,11	16.976,65	1.598,14	18.574,79
Peoia espezialistak 4. P.O.	16.447,54		16.447,54	1.598,14	18.045,68
Lanaldi osoko garbiketaren soldata	15.876,00		15.876,00		
Lanaldi partzialeko garbiketaren soldata (% 62,5)	13.638,57		13.638,57		
Lanaldi partzialeko garbiketaren soldata (% 75)	14.280,66		14.280,66		

Oharrak:

(*)Soldata erreferentea: Hitzarmen honen 9. eranskinean adierazitako egokitze aldia gainditutakoan ezartzen den soldata.

II. ERANSKINA
KL-REN PRIMEN TAULA

2024. URTEA - 2024. HITZARMEN AKORDIOA

Errendimendua	Euro/ordua	Euro/urtean
102 - 105	0,228	421,76
106 - 110	0,546	1.009,94
111 - 114	0,800	1.480,52
115	0,863	1.598,14

Orduak-egutegia: 1.696.
Ordua oporren prima: 154.
Orduak-prima: 1.850.

III. ERANSKINA

2024. URTEA - 2024. HITZARMEN AKORDIOA

2024KO OSAGARRI DIFERENTZIALA

Urteko zenbatekoa:

Taldeen burua: 2.221,49 (hamabi ordainsaritan banatuta).

Kalitate-kontrola: 1.699,30 (hamabi ordainsaritan banatuta).

Barruko garraioa: 797,87 (egutegiko ordu-kopuruetan banatuta).

Bereganaturako taldeak edo zentroak: 283,01 (egutegiko ordu-kopuruetan banatuta).

Mantentze-lanetako langileak: 2.221,49 (hamabi ordainsaritan banatuta).

Biltegitzaina: 1.699,30 (hamabi ordainsaritan banatuta).

Taldea	Maila	% 10 (€)	Erreferentea (€)	CD	
Zuzendaritza	2	68.549,67	76.166,30		
Arloko buruzagitza	3	50.708,22	56.342,47		
Lan-teknikoko buruzagintza A	4	42.279,21	46.976,90	5.637,23	
Teknikariak B	4	42.279,21	46.976,90		
Teknikariak C	5	33.850,20	37.611,33		
Langile arduraduna	6.1	28.230,86	31.367,62		
A administrazio-langileak	6.2	27.528,42	30.587,13	3.670,46	Ordu-malgutasuna zuzeneko eskulanaren kasuan
B administrazio-langileak	7	25.421,17	28.245,74		Ordu-malgutasuna zuzeneko eskulanaren kasuan
Personal administrativo B	8	22.190,02	24.655,58	2.219,00	Ordu-malgutasuna zuzeneko eskulanaren kasuan

2024KO ANTZINATASUN PLUSA

Zenbatek. hiler:

1 bosturtekoa/hila: 38,16.

2 bosturtekoa/hila: 76,32.

3 bosturtekoa/hila: 114,48.

2024KO KILOMETROKO PREZIOA

Euroak/kilometro: 0,4206.

IV. ERANSKINA
BALIOKIDETASUN-TAULA: EGUNGO ORDAINSARI-SISTEMA ETA AURREKOAK

2024. URTEA - 2024. HITZARMEN AKORDIOA

Oraingo maila	Aurreko maila	Sistema berriko soldata-kontzeptuak (urtekoa)				
		Oinarrizko soldata	Hitzarmeneko plusa	KL fisiog. bermea	Prima	Guztira
PC1	A	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	B	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	C	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	D	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	E	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	% 115	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	% 114	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
	% 113	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
	% 112	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
	% 111	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
PC2	% 110	16.447,54	4.334,95	-	1.009,94	21.792,43
	A	16.447,54	2.650,91	-	1.598,14	20.696,59
	B	16.447,54	2.650,91	-	1.598,14	20.696,59
	C	16.447,54	2.650,91	-	1.598,14	20.696,59
	D	16.447,54	2.650,91	239,95	1.598,14	20.936,54
	E	16.447,54	2.650,91	1.664,46	1.598,14	22.361,05
	% 115	16.447,54	2.650,91	1.186,89	1.598,14	21.883,48
	% 114	16.447,54	2.650,91	1.084,12	1.480,52	21.663,09
	% 113	16.447,54	2.650,91	985,94	1.480,52	21.564,91
	% 112	16.447,54	2.650,91	887,75	1.480,52	21.466,72
	% 111	16.447,54	2.650,91	786,13	1.480,52	21.365,10
	% 110	16.447,54	2.650,91	687,92	1.009,94	20.796,31
	% 109	16.447,54	2.650,91	589,74	1.009,94	20.698,13
	% 108	16.447,54	2.650,91	488,08	1.009,94	20.596,47
	% 107	16.447,54	2.650,91	389,93	1.009,94	20.498,32
	% 106	16.447,54	2.650,91	288,28	1.009,94	20.396,67
	% 105	16.447,54	2.650,91	190,05	421,76	19.710,26
	% 104	16.447,54	2.650,91	91,86	421,76	19.612,07
	% 103	16.447,54	2.650,91	-	421,76	19.520,21
	% 102	16.447,54	2.650,91	-	421,76	19.520,21
% 101	16.447,54	2.650,91	-	-	19.098,45	
PC3	A	16.447,54	529,11	-	1.598,14	18.574,79
	B	16.447,54	529,11	-	1.598,14	18.574,79
	C	16.447,54	529,11	1.651,02	1.598,14	20.225,81
	D	16.447,54	529,11	2.333,92	1.598,14	20.908,71
	E	16.447,54	529,11	3.756,55	1.598,14	22.331,34
	% 115	16.447,54	529,11	3.279,61	1.598,14	21.854,40
	% 114	16.447,54	529,11	3.176,98	1.480,52	21.634,15

Oraingo maila	Aurreko maila	Sistema berriko soldata-kontzeptuak (urtekoa)				
		Oinarritzko soldata	Hitzarmeneko plusa	KL fisiog. bermea	Prima	Guztira
	% 113	16.447,54	529,11	3.078,95	1.480,52	21.536,12
	% 112	16.447,54	529,11	2.980,85	1.480,52	21.438,02
	% 111	16.447,54	529,11	2.879,40	1.480,52	21.336,57
	% 110	16.447,54	529,11	2.781,29	1.009,94	20.767,88
	% 109	16.447,54	529,11	2.683,26	1.009,94	20.669,85
	% 108	16.447,54	529,11	2.581,72	1.009,94	20.568,31
	% 107	16.447,54	529,11	2.483,70	1.009,94	20.470,29
	% 106	16.447,54	529,11	2.382,16	1.009,94	20.368,75
	% 105	16.447,54	529,11	2.284,12	421,76	19.682,53
	% 104	16.447,54	529,11	2.186,04	421,76	19.584,45
	% 103	16.447,54	529,11	2.084,56	421,76	19.482,97
	% 102	16.447,54	529,11	1.986,48	421,76	19.384,89
	% 101	16.447,54	529,11	1.888,45	-	18.865,10
PC4	A	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	B	16.447,54	-	1.139,12	-	17.586,66
	C	16.447,54	-	3.036,10	-	19.483,64
	D	16.447,54	-	3.725,96	-	20.173,50
	E	16.447,54	-	5.163,13	-	21.610,67
	% 99	16.447,54	-	2.956,98	-	19.404,52
	% 98	16.447,54	-	2.737,16	-	19.184,70
	% 97	16.447,54	-	2.520,83	-	18.968,37
	% 96	16.447,54	-	2.304,48	-	18.752,02
	% 95	16.447,54	-	2.084,62	-	18.532,16
	% 94	16.447,54	-	1.868,24	-	18.315,78
	% 93	16.447,54	-	1.651,89	-	18.099,43
	% 92	16.447,54	-	1.432,04	-	17.879,58
	% 91	16.447,54	-	1.215,67	-	17.663,21
	% 90	16.447,54	-	995,84	-	17.443,38
	% 89	16.447,54	-	779,47	-	17.227,01
	% 88	16.447,54	-	563,14	-	17.010,68
	% 87	16.447,54	-	343,25	-	16.790,79
	% 86	16.447,54	-	126,90	-	16.574,44
	% 85	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 84	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 83	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 82	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 81	16.447,54	-	-	-	16.447,54
% 80	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
% 79	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
% 78	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
% 77	16.447,54	-	-	-	16.447,54	

Oraingo maila	Aurreko maila	Sistema berriko soldata-kontzeptuak (urtekoa)				
		Oinarrizko soldata	Hitzarmeneko plusa	KL fisiog. bermea	Prima	Guztira
	% 76	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 75	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 74	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	% 73	16.447,54	-	-	-	16.447,54

ANEXO I
TABLAS SALARIALES KL
(Subida salarial 3,60 %)

AÑO 2024 - ACUERDO CONVENIO 2024

Nivel profesional	Salario base	Plus convenio	Salario fijo	Prima máxima	Salario total
Dirección General	16.447,54	74.827,16	91.274,70		91.274,70
Dirección Industrial (Nivel 2) Salario Referente(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Dirección de Recursos Humanos (Nivel 2) Salario Referente(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Dirección Financiero y Administrativo (Nivel 2) Salario Referente(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Dirección Comercial (Nivel 2) Salario Referente(*)	16.447,54	59.718,76	76.166,30		76.166,30
Jefatura de Área (Nivel 3) Salario Referente(*)	16.447,54	39.894,93	56.342,47		56.342,47
Jefatura de Taller (Nivel 4) Salario Referente(*)	16.447,54	30.529,36	46.976,90		46.976,90
Personal Técnico (Nivel 4) Salario Referente(*)	16.447,54	30.529,36	46.976,90		46.976,90
Personal Técnico B (Nivel 5) Salario Referente(*)	16.447,54	21.163,79	37.611,33		37.611,33
Personal Técnico C (Nivel 6.1) Salario Referente(*)	16.447,54	14.920,08	31.367,62		31.367,62
Personal Encargado (Nivel 6.2) Salario Referente(*)	16.447,54	14.139,59	30.587,13		30.587,13
Personal Administrativo A (Nivel 7) Salario Referente(*)	16.447,54	11.798,20	28.245,74		28.245,74
Personal Administrativo B (Nivel 8) Salario Referente(*)	16.447,54	8.208,04	24.655,58		24.655,58
Personal de MOD P.C.1	16.447,54	4.334,95	20.782,49	1.598,14	22.380,63
Personal de MOD P.C.2	16.447,54	2.650,91	19.098,45	1.598,14	20.696,59
Personal de MOD P.C.3	16.447,54	529,11	16.976,65	1.598,14	18.574,79
Personal de MOD P.C.4	16.447,54		16.447,54	1.598,14	18.045,68
Salario Limpieza a Jornada Completa	15.876,00		15.876,00		
Salario Limpieza a Jornada Parcial (62,5 %)	13.638,57		13.638,57		
Salario Limpieza a Jornada Parcial (75 %)	14.280,66		14.280,66		

Notas:

(*)Salario Referente: Salario puesto superado el periodo de adaptación indicado en el anexo n.º 9 del presente Convenio.

ANEXO II
TABLA DE PRIMAS KL

AÑO 2024 - ACUERDO CONVENIO 2024

Rendimiento	Euros/hora	Euros/año
Tramo 102 - 105	0,228	421,76
Tramo 106 - 110	0,546	1.009,94
Tramo 111 - 114	0,800	1.480,52
115	0,863	1.598,14

H. calendario: 1.696.
H. prima vacación: 154.
Horas prima: 1.850.

ANEXO III

AÑO 2024 - ACUERDO CONVENIO 2024

COMPLEMENTO DIFERENCIAL 2024

Importe año:
Jefatura de equipo: 2.221,49 (distribuido en doce pagas).
Control de calidad: 1.699,30 (distribuido en doce pagas).
Transporte interno: 797,87 (distribuido en el número de horas calendario).
Inplant o centro asimilado: 283,01 (distribuido en el número de horas calendario).
Personal mantenimiento: 2.221,49 (distribuido en doce pagas).
Personal almacén: 1.699,30 (distribuido en doce pagas).

Grupo	Nivel	10 % (€)	RF Referente (€)	CD	
Dirección	2	68.549,67	76.166,30		
Jefatura de área	3	50.708,22	56.342,47		
Jefatura de taller	4	42.279,21	46.976,90	5.637,23	
Personal técnico A	4	42.279,21	46.976,90		
Personal técnico B	5	33.850,20	37.611,33		
Personal técnico C	6.1	28.230,86	31.367,62		
Personal encargado	6.2	27.528,42	30.587,13	3.670,46	Régimen horas flexibilidad como mod. y sin rv.
Personal administrativo A	7	25.421,17	28.245,74		Régimen horas flexibilidad como mod. y sin rv.
Personal administrativo B	8	22.190,02	24.655,58	2.219,00	Régimen horas flexibilidad como mod. y sin rv.

PLUS DE ANTIGÜEDAD 2024

Importe mes:
1 quinquenio/mes: 38,16.
2 quinquenio/mes: 76,32.
3 quinquenio/mes: 114,48.

PRECIO KILÓMETRO 2024

Euros/kilómetro: 0,4206.

ANEXO IV
TABLA DE EQUIVALENCIA SISTEMA RETRIBUTIVO ACTUAL Y ANTERIORES

AÑO 2024 - ACUERDO CONVENIO 2024

Nivel actual	Nivel anterior	Conceptos salariales nuevo sistema (anual)				
		Salario base	Plus convenio	Garantía fusión KL	Prima	Total
PC1	A	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	B	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	C	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	D	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	E	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	115 %	16.447,54	4.334,95	-	1.598,14	22.380,63
	114 %	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
	113 %	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
	112 %	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
	111 %	16.447,54	4.334,95	-	1.480,52	22.263,01
110 %	16.447,54	4.334,95	-	1.009,94	21.792,43	
PC2	A	16.447,54	2.650,91	-	1.598,14	20.696,59
	B	16.447,54	2.650,91	-	1.598,14	20.696,59
	C	16.447,54	2.650,91	-	1.598,14	20.696,59
	D	16.447,54	2.650,91	239,95	1.598,14	20.936,54
	E	16.447,54	2.650,91	1.664,46	1.598,14	22.361,05
	115 %	16.447,54	2.650,91	1.186,89	1.598,14	21.883,48
	114 %	16.447,54	2.650,91	1.084,12	1.480,52	21.663,09
	113 %	16.447,54	2.650,91	985,94	1.480,52	21.564,91
	112 %	16.447,54	2.650,91	887,75	1.480,52	21.466,72
	111 %	16.447,54	2.650,91	786,13	1.480,52	21.365,10
	110 %	16.447,54	2.650,91	687,92	1.009,94	20.796,31
	109 %	16.447,54	2.650,91	589,74	1.009,94	20.698,13
	108 %	16.447,54	2.650,91	488,08	1.009,94	20.596,47
	107 %	16.447,54	2.650,91	389,93	1.009,94	20.498,32
	106 %	16.447,54	2.650,91	288,28	1.009,94	20.396,67
	105 %	16.447,54	2.650,91	190,05	421,76	19.710,26
	104 %	16.447,54	2.650,91	91,86	421,76	19.612,07
103 %	16.447,54	2.650,91	-	421,76	19.520,21	
102 %	16.447,54	2.650,91	-	421,76	19.520,21	
101 %	16.447,54	2.650,91	-	-	19.098,45	
PC3	A	16.447,54	529,11	-	1.598,14	18.574,79
	B	16.447,54	529,11	-	1.598,14	18.574,79
	C	16.447,54	529,11	1.651,02	1.598,14	20.225,81
	D	16.447,54	529,11	2.333,92	1.598,14	20.908,71
	E	16.447,54	529,11	3.756,55	1.598,14	22.331,34
	115 %	16.447,54	529,11	3.279,61	1.598,14	21.854,40
	114 %	16.447,54	529,11	3.176,98	1.480,52	21.634,15

Nivel actual	Nivel anterior	Conceptos salariales nuevo sistema (anual)				
		Salario base	Plus convenio	Garantía fusión KL	Prima	Total
	113 %	16.447,54	529,11	3.078,95	1.480,52	21.536,12
	112 %	16.447,54	529,11	2.980,85	1.480,52	21.438,02
	111 %	16.447,54	529,11	2.879,40	1.480,52	21.336,57
	110 %	16.447,54	529,11	2.781,29	1.009,94	20.767,88
	109 %	16.447,54	529,11	2.683,26	1.009,94	20.669,85
	108 %	16.447,54	529,11	2.581,72	1.009,94	20.568,31
	107 %	16.447,54	529,11	2.483,70	1.009,94	20.470,29
	106 %	16.447,54	529,11	2.382,16	1.009,94	20.368,75
	105 %	16.447,54	529,11	2.284,12	421,76	19.682,53
	104 %	16.447,54	529,11	2.186,04	421,76	19.584,45
	103 %	16.447,54	529,11	2.084,56	421,76	19.482,97
	102 %	16.447,54	529,11	1.986,48	421,76	19.384,89
	101 %	16.447,54	529,11	1.888,45	-	18.865,10
PC4	A	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	B	16.447,54	-	1.139,12	-	17.586,66
	C	16.447,54	-	3.036,10	-	19.483,64
	D	16.447,54	-	3.725,96	-	20.173,50
	E	16.447,54	-	5.163,13	-	21.610,67
	99 %	16.447,54	-	2.956,98	-	19.404,52
	98 %	16.447,54	-	2.737,16	-	19.184,70
	97 %	16.447,54	-	2.520,83	-	18.968,37
	96 %	16.447,54	-	2.304,48	-	18.752,02
	95 %	16.447,54	-	2.084,62	-	18.532,16
	94 %	16.447,54	-	1.868,24	-	18.315,78
	93 %	16.447,54	-	1.651,89	-	18.099,43
	92 %	16.447,54	-	1.432,04	-	17.879,58
	91 %	16.447,54	-	1.215,67	-	17.663,21
	90 %	16.447,54	-	995,84	-	17.443,38
	89 %	16.447,54	-	779,47	-	17.227,01
	88 %	16.447,54	-	563,14	-	17.010,68
	87 %	16.447,54	-	343,25	-	16.790,79
	86 %	16.447,54	-	126,90	-	16.574,44
	85 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	84 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	83 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	82 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
81 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
80 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
79 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
78 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54	
77 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54	

Nivel actual	Nivel anterior	Conceptos salariales nuevo sistema (anual)				
		Salario base	Plus convenio	Garantía fusión KL	Prima	Total
	76 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	75 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	74 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54
	73 %	16.447,54	-	-	-	16.447,54