Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

1852

EBAZPENA, 2010eko otsailaren 4koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Lan zuzendariarena, GUE SAren 2008-2011 hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena (Hitzarmenaren kodea: 8602872).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariek zuzendaritza honetan 2010eko urtarrilaren 21ean aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legea martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuz onartu zen (1995eko martxoaren 29ko BOE). Lege horren 90.2 artikuluan ezarritako eskumena lanagintaritza honi dagokio Lehendakariaren maiatzaren 9ko 4/2009 Dekretuz, zeinen bidez Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatu eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen baitira. Lan eta Gizarte Segurantzako Zuzendaritza da eskumenduna, honako xedapen hauen arabera: Justizia, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urriaren 18ko 315/2005 Dekretuko 17.f artikulua, zein behin-behingoz aplikagarria baita maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretuko bigarren xedapen iragankorra, martxoaren 2ko 39/1981 Dekretua (1981eko apirilaren 2ko EHAA) eta hitzarmen kolektiboak erregistratzeari buruzko dmaiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretua (1981eko ekainaren 6ko BOE).

Bigarrena.– Sinatutako hitzarmenak Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak betetzen ditu.

Horren ondorioz,

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– EAEko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzea, eta hori alderdiei jakinaraztea.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

1852

RESOLUCIÓN de 4 de febrero de 2010, de la Directora de Trabajo del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de GUE, S.A., para los años 2008-2011 (código de convenio n.º 8602872).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 21 de enero de 2010 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Decreto 4/2009, de 9 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo la Dirección de Trabajo y Seguridad Social el órgano competente en virtud de los dispuesto en el artículo 17.f, del Decreto 315/2005, de 18 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, de aplicación transitoria en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Segunda del Decreto 4/2009, de 8 de mayo, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio 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 Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes

Bigarrena.– Ebazpena Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 4a.

Laneko zuzendaria,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 4 de febrero de 2010.

La Directora de Trabajo,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

GUE SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2008-2011 URTEETARAKO

1. artikulua.– Eremu funtzionala.

Hitzarmen honen edukiek –indarrean sartzen direnetik aurrera– GUE enpresak bere langileekin dituen lan-harremanak arautzen dituzte, zerbitzuak non edo zein probintziatan betetzen diren berdin diola. Enpresari atxikitako langile guztiei eragingo die hitzarmenak, kategoria profesional batekoak zein bestekoak izan.

Lan baldintzak edo hitzarmen honetan ezarritakoa baino hobea izan daitezkeen kontzeptuak langile bakoitzari errespetatuko zaizkio, osotasuna eta urteko zenbaketa aintzat hartuz.

Hitzarmen honetan aurreikusi gabekoetan Bizkaiko industria siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatu ahal izango da.

2. artikulua.– Indarraldia, iraupena eta iraungipena.

Alderdi legitimatuek izenpetu ostean hartuko du indarra hitzarmen honek, eta 2008ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra arte iraungo du.

Eragin ekonomikoa ere 2008ko urtarrilaren 1etik aurrerakoa izango da. Hitzarmen hau, halaber, 2011ko urriaren 1ean iraungiko da alderdi bientzat, eta, beren beregiko akordiorik lortzen ez den bitartean, indarrean jarraituko du arau-indar osoz.

3. artikulua.– Soldatak eta soldatak berraztertzea.

2007ko abenduaren 31tik indarrean dauden soldata taulak honela berraztertuko dira:

– 2008. urtea: 2008ko soldata igoera % 4,7koa izango da, 2007an indarrean zeuden soldata-taulekiko.

2008ko maiatzean igo eta ordaindu ere egin zen taula horiekiko % 4,2ko igoera, 2008ko taulen gaineko % 0,5eko igoera –ordaindu gabea– ordainduko da. Atzerapen horiek atzera-eraginez ordainduko dira 2008ko urtarrilaren 1etik aurrera.

– 2009. urtea: % 2,65ekoa izango da 2009. urterako soldata igoera, 2008ko soldata-taula eguneratuak oinarri hartuta. Atzera-eragineko atzerapenak 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera ordainduko dira.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GUE, S.A. PARA LOS AÑOS 2008 AL 2011

Artículo 1.– Ambito funcional.

Los contenidos del presente Convenio regulan, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales de la empresa, GUE, S.A., con todos sus trabajadores/as/as, con independencia del lugar y provincia donde se de la prestación de servicios, y afectará a todo su personal, adscrito al mismo, cualquiera que sea su categoría profesional.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo o cualquier concepto que fuera mejor de lo establecido en el presente convenio, considerado en su conjunto y en el cómputo anual.

En lo no previsto en el presente convenio será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo de la Industria siderometalúrgica de Bizkaia.

Artículo 2.– Vigencia, duración y denuncia.

En presente convenio entrará en vigor en la fecha de su firma por las partes legitimadas, y el periodo de su vigencia se extenderá desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del 2011.

Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008. Asimismo, el presente convenio se considerará denunciado por ambas partes el 1 de octubre de 2011, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

Artículo 3.– Salarios y revisión salarial.

Las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2007 se revisan de la siguiente forma:

– Para el Año 2008: El incremento salarial para el año 2008 será de un 4,7% sobre las tablas salariales vigentes en el año 2007.

Habiéndose ya incrementado y pagado en mayo de 2008 un incremento del 4,2% sobre las mismas, sólo se abonará el incremento pendiente del 0,5% sobre las tablas del 2008. Estos atrasos se abonarán con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2008.

– Para el Año 2009: El incremento salarial para el año 2009 será de un 2,65% sobre las tablas salariales actualizadas del año 2008, pagándose los atrasos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2009.

– 2010. eta 2011. urteak: urte horietarako soldata igoera urte bakoitzeko lehenengo seihilekoan negoziatuko da, bi urteetako hasierako igoera Estatuko urteko KPI gehi % 0,25ekoa izango dela. 2010. eta 2011. urteetako urtarrilaren 1etik aurrerako atzerapen-eraginez ordainduko dira atzerapenak.

KPIkiko % 0,25eko igoera hitzartu hori 2010. eta 2011. urteetarako gorantz negoziatuko da, enpresak ekitaldi bakoitzean izaten dituen emaitza ekonomikoaren arabera. Ezingo da izan, inoiz, % 0,25etik beherakoa. Urteko KPI estatala negatiboa balitz, nominen gain aplikatuko litzatekeen igoera, urte bakoitzerako hitzartutako igoeraren araberakoa izango litzateke, KPI negatiboa bazter utziz.

4. artikulua.– Amaierako kitapena eta atzerapenak ordaintzea.

Hitzarmenak, indarrean dagoen urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera izango ditu eragin ekonomikoak. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urtarrilaren 1etik hitzarmen hau argitaratu eta soldata berraztertu arte lanik gabe gelditzen diren langileek, atzerapen modura soldaten eta dieten arteko aldeak kobratzeko eskubidea izango dute, hala dagokienean. Alde horiek, hitzarmen honetan ezarritakoen eta langilek lanean emandako epean kobratutako soldaten artekoak izango dira.

Aurreko paragrafoan ezarritako eskubide eta obligazioak oso-osorik bermatu eta interpretazio arazoak saihesteko, soldaten kitapenari dagozkien amaierako kitapenek –lan harremana indargabetzen den unean– ez dute enpresa askatuko eta behin betiko kitapen ere ez dira bihurtuko, harik eta atzerapenen zenbatekoak guztiz ordaintzen diren arte. Atzerapen horien kitapena ezingo da soldatetan txertatu.

Urtebeteko epea izango du langileak legozkiokeen aldeak erreklamatzeko. Atzerapenen ordainketa horiek Gizarte Segurantzarekiko diferentzien ordaineko kitapen osagarria ekarriko dute, zeinen kopia eta ziurtagiria –langileak eskatuz gero– horren esku jarriko baititu enpresak.

Atzerapen horien kitapena 2009ko urrian ordainduko da.

5. artikulua.– Arrisku-, toxikotasun- eta nekeplusa.

Enpresako zuzendaritzak, langileek edo horien ordezkariek hala eskatuta, espedientea irekitzeko erabakia hartuko da, agertu daitezkeen eta zeharo neketsuak, toxikoak eta arriskutsuak izan daitezkeen egoerez jabetzeko. Dagokion Erakunde Teknikoari lehenbailehen eskatuko zaio behar bezalako aholkularitza, egoera horiek badiren edo ez argitze aldera.

– Para los Años 2010 y 2011: El incremento salarial para los año 2010 y 2011 serán negociados durante el primer semestre de cada año de referencia, con un incremento mínimo de partida para ambos años, del 0,25% más el IPC estatal para cada año, pagándose los atrasos con efectos retroactivos desde el 1 de enero de los años 2010 y 2011.

Este incremento del 0,25% fijo sobre el IPC pactado para los años 2010 y 2011, se negociará al alza en función del resultado económico de la empresa en cada ejercicio, no siendo en ningún caso inferior al ya indicado 0,25%. Asimismo, en el caso de que el IPC estatal anual fuera negativo, la subida que se aplicaría sobre las nóminas solamente sería el incremento pactado para cada año, obviando dicho IPC negativo.

Artículo 4.– Finiquito y pago de atrasos.

El presente convenio tendrá efectos económicos desde el 1 de enero de cada año de vigencia del mismo. Así, los trabajadores/as/as que vean extinguida su relación laboral entre el 1 de enero y la fecha de publicación del convenio o revisión salarial, de cada uno de los años de vigencia, tendrán derecho a percibir, en concepto de atrasos, las diferencias salariales y de dietas, cuando correspondan, entre las establecidas en el presente convenio y las percibidas, por el trabajador durante el período de la relación laboral prestada.

A tal efecto, con el fin de garantizar plenamente los derechos y obligaciones establecidas en el párrafo anterior y evitar problemas de interpretación, se establece que los finiquitos correspondientes a la liquidación de salarios, en el momento mismo de la extinción de la relación laboral, en los que no pueda ser incluida la liquidación de dichos atrasos, no tendrá valor liberatorio para la empresa, ni alcance de finiquito definitivo, hasta que las cantidades por atrasos hayan sido abonadas totalmente.

El trabajador dispondrá de un año de plazo para reclamar las diferencias que pudieran corresponderle. Dicho abono de atrasos conllevará la correspondiente liquidación complementaria por diferencias a la Seguridad Social, cuya copia y certificado de empresa pondrá la misma a disposición del trabajador, en el caso de que éste se lo solicite.

La liquidación de dichos atrasos se abonará en mes de octubre de 2009.

Artículo 5.– Plus de peligrosidad, penosidad, toxicidad.

Por la dirección de la empresa o a instancias de los trabajadores/as o sus representantes, se tomará la decisión de apertura de expediente en orden a la constatación de situaciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, que se pudieran plantear. De inmediato se solicitará del Organismo Técnico pertinente el asesoramiento preciso, en orden a dilucidar la existencia o no de dichas situaciones.

Aldez aurretiko aholkularitza egin ostean ez badute erabakirik hartzen alde interesdunek bereziki toxikoa edo arriskutsua denaren kalifikazioaren gaineko erabakirik, auziak bideratzeko PRECOren prozedurak onartuko dituzte langileek eta enpresak.

Enpresaren instalazioen hobekuntzak direla-eta edo beste edozein arrazoi dela-eta, bereziki nekagarriak, toxikoak edo arriskutsuak diren baldintzak desagertuko balira, Enpresaren Zuzendaritzak, bidezkoa den aholkularitza teknikoaren ondoren, langileei edo horien legezko ordezkariei jakinaraziko die egoera berria. Alderdien arteko akordiorik ez badago egoera hori desagertzearen gainean, auziak bideratzeko Precoren prozeduren bidez konponduko dira diferentziak.

Egoera horiek eragiten dieten langileei, benetan burututako lanaren ordainez, honako zenbateko hauek ordainduko zaizkie 2009an:

– 6,53 euro/eguneko, edo 0,82 euro/orduko, adierazitako egoeretatik bat bakarrik atzemanez gero.

– 7,74 euro/eguneko, edo 0,97 euro/orduko, bi egoera atzemanez gero.

– - 9,05 euro/eguneko, edo 1,13 euro/orduko, hiru egoera atzemanez gero.

6. artikulua.– Zaintza- eta txanda-plus pertsonala.

1.– Enpresako bezeroek dituzten premien ondorioz guardiako zerbitzua betetzen duten langileei honako zenbateko hauek ordainduko zaizkie 2009an:

Asteko guardia zerbitzuagatik, eguneko 25,80 euro ordainduko zaizkio langileari.

Ordutegi normalean erantzundako abisu bakoitzagatik

– astelehenetik ostiralera, 06:00etatik 08:00ak arte, eta 17:00etatik 22:00ak arte, 45,63 € ordainduko zaizkio langileari abisu bakoitzeko.

– ostiraletan, 06:00etatik 08:00ak arte, eta 14:00etatik 22:00ak arte, 45,63 € ordainduko zaizkio langileari abisu bakoitzeko.

Bi egoeretan, baldin eta abisua luzatzen bada hiru ordu baino gehiago, adierazitako hiru orduetatik harako aparteko orduak ordaindu egingo dira.

Gaueko edo jaietako ordutegiko abisu bakoitzeko.

– astelehenetik ostiralera, 22:00etatik 06:00tara, gehi larunbatak, igandeak eta jaiegunak, 52,48 euro ordainduko zaizkio langileari, abisu bakoitzeko; baldin eta abisua hiru ordutik gora luzatzen bada, hiru ordu horietatik harako aparteko orduak ordainduko dira.

Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte burututakoa joko da gauez egindako lantzat.

Si tras el previo asesoramiento, entre las partes interesadas, no se alcanzara acuerdo sobre la calificación como excepcionalmente tóxico o peligroso, la empresa y los trabajadores/as se someterán a los procedimientos de resolución de conflictos del PRECO.

Si por la mejora de las instalaciones de la Empresa o por cualquier otra causa desaparecieran las condiciones excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, tras el asesoramiento técnico pertinente, por la Dirección de la Empresa se comunicará a los trabajadores/as o sus representantes legales la nueva situación. De no obtenerse acuerdo entre las partes sobre la desaparición de dicha situación, las diferencias serán dirimidas por los procedimientos de resolución de conflictos del Preco.

Al personal afectado por estas situaciones se le deberá abonar durante el año 2009 por trabajo efectivo los siguientes importes:

– 6,53 euros/día, o 0,82 euros/hora, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas.

– 7,74 euros/día, o 0,97 euros/horas si concurriesen dos.

– 9,05 euros/día, o 1,13 euros/hora si fuesen tres circunstancias.

Artículo 6.– Plus personal de guardia y plus de relevo

1.– Para los trabajadores/as que presten el servicio de guardia debido a las necesidades de los clientes de la empresa, les serán abonados, durante el año 2009, los siguientes importes:

Por el servicio de guardia semanal, se abonará al trabajador/a 25,80 euros/día.

Por cada aviso atendido en horario normal

– de lunes a jueves de 06:00 horas a 08:00 horas y de 17:00 horas a 22:00 horas se abonará al trabajador/a, la cantidad de 45,63 €/aviso.

– los viernes de 06:00 horas a 08:00 horas y de 14:00 horas a 22:00 horas se abonará al trabajador/a, la cantidad de 45,63 €/aviso.

En ambos casos si la realización del aviso se prolongase más de 3 horas se abonarán las horas extraordinarias que excedan de las 3 horas ya indicadas.

Por cada aviso atendido en horario nocturno o festivo.

– de lunes a viernes de 22:00 horas a 06:00 horas, sábados, domingos y festivos, se abonará al trabajador/a, la cantidad de 52,48 €/aviso; en el caso de que la realización del aviso se prolongase más de 3 horas se abonarán las horas extraordinarias que excedan de las 3 horas ya indicadas.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

2.– Txandaka lan egiten duten langileei dagokienez, honako zenbateko hauek ordainduko zaizkie 2009an:

– Eguneko txandan (06:00etatik 14:00etara), eguneko soldataren % 25a ordainduko da.

– Gaueko txandan (22:00etatik 06:00etara), eguneko soldataren % 40a ordainduko da.

7. artikulua.– Antzinatasuna.

Enpresako langileek igoerak aldizka izango dituzte, zerbitzuan egindako urteen arabera (bosturtekoak ordainduko dira), mugarik gabeko zenbatekotan eta sailkatuta dagoen kategoria profesionalari dagokion Oinarrizko Soldataren % 2,70eko neurrian.

Langileak soldata edo ordainsaria kobratutako hilak edo egunak joko dira lan egindakotzat, bai betetako zerbitzuaren edo batzordeen, lizentzien, bajen, laneko istripuen edo gaixotasun komunaren ordainez. Ondorio horietarako nahitaezko eszedentzia denbora ere zenbatuko da; ez, ordea, borondatezko eszedentzian emandako denbora, horretarako izandako denbora dena delakoa izanik ere.

Bosturtekoak betetzen dituzten langileak, bosturtekoa bete ondorengo hiletik aurrera hasiko dira osagarria kobratzen.

8. artikulua.– Aparteko lansariak.

Hitzarmen honek eragiten dien langileek aparteko bi lansari izango dituzte urtero, honako egun hauetan kobratuko dituztenak:

– Uztailaren 15ean: 30 eguneko zenbatekoa.

– Abenduaren 15ean: 30 eguneko zenbatekoa.

Aparteko lansaria osatzerakoan kontuan izango dira oinarrizko soldata, gehi ordainsari horiek kobratzeko egunari dagokion antzinatasuna. Lansariok lanean emandako denboraren heinean ordainduko dira, horietariko bakoitza –sortzen diren urteko seihileko naturalka– hainbanatuko dela.

9. artikulua.– Oporrak.

Ordaindutako 30 egun naturaleko oporrak izango dituzte hitzarmen honek eragindako langileek, zeinek langilearen eta enpresariaren arteko adostasunez ezarriko baitira, hitzarmen honetan xedatutakoaren arabera.

Asteko lehenengo lanegunean hasiko dira oporrak, eta, ahal bada, ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean hartu beharko dira.

Hitzarmenaren izenpe-eguna eta oporrak hasteko eguna direnak direla ordainduko da urteko oporraldia. Oporrak txandaka hartuz gero, errotaziokoak beharko dute izan.

2.– Para los trabajadores/as que presten su trabajo en la modalidad de relevos, durante el año 2009, se abonarán los siguientes importes:

– Relevo día (de 06:00 horas a 14:00 horas) se abonará el 25% del salario diario

– Relevo nocturno (de 22:00 horas a 06:00 horas) se abonará el 40% del salario diario

Artículo 7.– Antigüedad.

El personal de la empresa percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en abonos de quinquenios, en número ilimitado y en la cuantía del 2,70% del Salario Base correspondiente a la categoría profesional en la que esté clasificado.

Serán computados como trabajados todos lo meses y días en los que el trabajador haya percibido un salario o remuneración, bien por su servicio prestado o en comisiones, licencias o bajas por accidentes de trabajo o enfermedad común. Igualmente será computable a estos efectos el tiempo de excedencia forzosa, no así el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria cualquiera que sea la causa.

Todos los trabajadores/as que cumplan quinquenios comenzarán a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente a la fecha de haberlo cumplido.

Artículo 8.– Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio devengarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias, que percibirán los siguientes días:

– 15 de julio, por importe de 30 días.

– 15 de diciembre, por importe de 30 días.

Las gratificaciones extraordinarias se harán efectivas conforme al salario base más la antigüedad que corresponda a la fecha de percepción de dichas pagas, siendo abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se devenguen.

Artículo 9.– Vacaciones

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, que se fijarán de común acuerdo entre el trabajador y el empresario, de conformidad con lo establecido en su caso en este convenio.

Estas vacaciones se iniciarán el primer día laboral de la semana, disfrutándose preferentemente en los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El período anual de vacaciones se devengará cualquiera que sea la fecha en que se haya iniciado su disfrute, con independencia de la fecha de la firma del convenio. Cuando las vacaciones se disfruten por turnos, éstos deberán ser necesariamente rotativos.

Honako formula honen arabera ordainduko dira oporrak:

$$\frac{\text{Azkeneko 90 egun naturaletako soldata erreala x 30}}{90}$$

90 egun horiek igarota langilea bajan –gaixorik egon dagoelako– edo ordaindutako baimenarekin egon bada, bajak iraun duen epealdiaren ordez altako beste horrenbeste emango zaizkio, harik eta 90era iritsi arte, zeina aintzat hartutako epealdiaren aurreaurrekoa baita, indarreko urtearen barruan.

Urte horretan ez balego nahiko egun goian aipatutako zenbaketa egiteko, alta egunak baino ezingo lirateke kontuan hartu. Horrelakoetan aurreko paragrafoan aditzera emandako formula, ondorengo hauetarako egokitu beharko da.

Oporrak ordaindu eta gozatze aldera, lan egindakotzat joko dira lanera joan gabeko egunak, baldin eta gaixotasun bajagatik edo istripuengatik izan badira.

Enpresariaren eta langileen ordezkari legalen artean langile guztien oporraldia ezarri ahal izango da, bai segidan antolatutako txandaka, bai lan jarduera guztiak bertan behera utziz. Kontserbazio, konponketa eta antzeko zereginak baino ez dira salbuetsiko.

Oporrez gozatu eta horiek kobratzeko eskubidea izango dute, izan ere, urte naturalaren barruan –elkarren akordioz hitzartu ondoren– oporrak aditzera emandako egunean –EIren eraginpean egotearren– ezin hasi izan dituztenek, betiere ezaugarri hauetakoren bat betetzen badute:

– Lan-istripua.

– EI ospitaleratzearekin.

– 30 egunetik gorako EI.

EI egoera oporrak hasi ostean gertatzen bada, langileak eskubidea izan dezan EIn eman dituen opor egunak gozatu eta horiek ordaintzeko, halabeharrezkoa da gutxienez 5 egun ospitalean ematea.

10. artikulua.– Bidaiak eta dietak.

Enpresaren beharrizanak direla-eta euren ohiko lanlekua dagoen herriaz bestekora bidaiatu edo joan behar badute, eta bazkaria etxean egitea eragozten badie, 2009an –soldataz gain– 8,67 euroko dieta eskuratzeko eskubidea izango dute lanegun bakoitzeko.

Enpresaren premien ondorioz –eta honek hala eskatuta– langileak bere ibilgailua erabiltzen badu,

Las vacaciones serán abonadas según la fórmula siguiente:

$$\frac{\text{Salario real de los 90 últimos días naturales x 30}}{90}$$

Si en el transcurso de estos 90 días el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad, o de permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, hasta llegar a los 90, inmediatamente anterior al período considerado, dentro del año en curso.

En el supuesto de no existir dentro del citado año suficientes días para la realización de este cómputo, se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita en el párrafo anterior deberá ajustarse a estos efectos.

Para el abono y disfrute de las vacaciones, se computarán como trabajados los días de ausencia, por baja de enfermedad y accidentes.

Entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores/as, se podrá fijar los períodos de vacaciones de todo el personal, ya sea a turnos organizados sucesivamente, ya sea con la suspensión total de actividades laborales, sin más excepción que las tareas de conservación, reparación y similares.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones, pactadas de mutuo acuerdo y dentro del año natural, los trabajadores/as que no hayan podido iniciar su disfrute en la fecha fijada por estar en IT siempre que reúnan alguno de los requisitos siguientes:

– Accidente de trabajo.

– IT con hospitalización.

– IT superior a 30 días.

En el caso de que la situación de IT se produzca una vez iniciado el período vacacional, para que el trabajador tenga derecho al disfrute y abono de los días de vacaciones que ha permanecido en IT, necesariamente ha de producirse una hospitalización mínima de 5 días.

Artículo 10.– Viajes y dietas.

Los trabajadores/as, que por necesidad de la empresa, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a una población distinta a la que radica la empresa o centro de trabajo y que les impida efectuar la comida en su domicilio, tendrán derecho a percibir en el año 2009, independientemente del salario, una dieta de comida de un importe de 8,67 euros/día laborable.

Cuando por necesidades de la empresa, y a petición de ésta al trabajador, decida utilizar su vehículo,

kilometroak ordainduko zaizkio 2009an; 0,32 euro kilometro bakoitzeko.

11. artikulua.– Lan kontratua eta froga-aldia.

Indarrean dauden xedapenekin bat etorriz kontratatutako langileak, froga-aldian egongo dira lankontratuan hala jasota badago. Ezingo dira, sekula ere, sei hile baino gehiagorako kontratatu titulatuak, eta hiru baino gehiagorako gainerako langileak. Prestakuntzarik ez dutenen froga-aldiak ez du hilabetea gainditukо.

12. artikulua.– Lanaldia

Hitzarmen honen indarraldian –lau urtekoa– honakoa izango lanaldia: 1.708 ordu benetakoak urtean, goiz eta arratsaldeko lanaldian.

Langileen ordezkarien txostena eskuratu ondoren, lan egutegia gertatuko du enpresak urtero, eta horren ale bat jarriko da jendaurrean lantegiko iragarki oholtzan edo leku ikusgarri batean. Langile bakoitzak eutsi ahal izango dio kategoria profesional bakoitzerako aitortutako udako ordutegiari, non eta ez den kontrakorik agintzen.

13. artikulua.– Lanerako ezgaitasuna.

Laneko istripuaren edo gaixotasun profesionalaren ondorioz gaitasun fisikoak edo intelektualak gutxitu egiten zaizkien langileek, euren baldintzei dagozkien lanpostuak okupatzeko lehentasuna izango dute, betiere lanpostu berria betetzeko langileok duten hondargaitasunaren araberako lanpostuak egonez gero.

Baldin eta lan-istripuaren ondoriozko Aldi Baterako Ezgaitasuna badu langileak (in itinere istripua barne), Gizarte Segurantzatik edo Mutua Patronaletik jasotzen dituen prestazioak osatu egingo ditu enpresak, soldata garbiaren % 100ekoa egin arte.

Ospitaleratzea ere baduten Aldi Baterako Ezgaitasunaren egoeretan, bi egoera horiek dirauten lehenengo hilabetean bajaren aurreko hilabeteko soldata gordinaren % 100a ordainduko zaio langileari, osagarriak izan ezik; hilabete hori igarota, indarreko legedi aplikagarriaren arabera ordainduko litzaioke laneko baja.

Gaixotasun arrunta izanez gero, legediak uneanunean horretaz ezartzen duena bete beharko da; hala ere, egoera hauetan enpresak, oinarrizko soldata eta soldata osagarriak aintzat hartuta, urteko lehenengo bi baja egunak ordainduko ditu.

14. artikulua.– Ordaindutako lizentziak.

Langileak, aldez aurretik jakinarazi eta arrazoituz gero, ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea izango du; hona epeak eta arrazoiak:

se le abonarán los kilómetros, durante el año 2009, a razón de 0,32 euros por kilómetro.

Artículo 11.– Contrato de trabajo y periodo de prueba.

Las admisiones de personal, realizadas de acuerdo con las disposiciones vigentes, se considerarán hechas a título de prueba cuando así se establezcan en el contrato de trabajo, no pudiendo exceder en ningún caso de seis meses, para los titulados y de tres para los demás trabajadores/as, excepto para los no cualificados, que será de un mes.

Artículo 12.– Jornada laboral.

Durante los cuatro años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la siguiente: 1.708 horas anuales efectivas, en jornada partida.

La empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, anualmente elaborará el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios o en un lugar visible de cada centro de trabajo. Asimismo, se mantendrán a título personal, salvo pacto en contrario, los horarios de verano reconocidos a las distintas categorías profesionales.

Artículo 13.– Incapacidad laboral.

Todos aquellos trabajadores/as que por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran una reducción de sus facultades físicas o intelectuales tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones, siempre que existan puestos en la empresa acorde con su capacidad residual para desempeñar el nuevo puesto.

En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral (incluido el accidente in itinere), la empresa complementará hasta el 100% de su salario neto respecto de las prestaciones que perciba de la Seguridad Social o Mutua Patronal.

En el supuesto de Incapacidad Temporal con hospitalización se abonará al trabajador, durante el primer mes en la que concurran ambas circunstancias, el 100% del salario bruto del mes anterior a la baja, excepto complementos, pasado este mes se le abonaría la baja laboral conforme a la normativa vigente de aplicación.

En el supuesto de enfermedad común, se estará a lo que en cada momento establezca la legislación vigente al efecto, no obstante, en estos casos la empresa abonará, con arreglo al salario base más los complementos salariales, los dos primeros días de la primera baja del año.

Artículo 14.– Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, tendrá derecho a las siguientes licencias retribuidas, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo que se determina:

A) Heriotzetan.

– Ezkontidea: egutegiko 5 egun.

– Guraso, seme-alaba eta anai-arreba odolkideak: egutegiko 3 egun.

– Guraso, seme-alaba eta anai-arreba politikoak: egutegiko 2 egun.

– Bilobak eta aiton-amonak: egutegiko 2 egun.

200etik 300 kilometrora bitarteko desplazamenduren bat egin beharko balitz horretarako, egun bat gehiago. 300 kilometrotik gorakoa balitz desplazamendua, bi egun gehiago.

Langilea bere ohiko bizilekutik edo lantegitik kanpo balego, heriotzaren karirako desplazamendua lanean ari den lekutik hildakoaren egoitzaraino kontatuko da.

Ordaindutako lizentzia izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, artikulu honetako amaierako paragrafoan ezarritako moduan.

B) Gutxienez 24 orduko ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun edo istripu larria gertatuz gero, non eta ez diren erditze naturalak eta zesareak, ez baitute atal honetan jasotako lizentziaz gozatzeko eskubiderik.

– Ezkontidea: egutegiko 3 egun.

– Guraso, seme-alaba eta anai-arreba odolkideak eta politikoak: egutegiko 2 egun.

– 300 kilometrotik gorako desplazamendua egin beharko balitz:

– Ezkontideari dagokionez: 2 egun gehiago.

– Guraso eta seme-alaba odolkideei eta politikoei dagokienez: Egun bat gehiago.

Ordaindutako lizentzia hori izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, aurreko paragrafoan ezarritako moduan.

C) Ezkontide, seme-alaba eta guraso odolkideak Ospitaleko edo Klinikako Urgentzia Zerbitzura joan badira. Egoera hori lanorduetatik kanpo gertatu bada eta medikuarenean egotea eta honen sorospena lau ordukoa edo gehiagokoa balitz, langileak eskubidea izango luke lanaldi erdia hartzeko hurrengo eguneko lehen orduetan, non eta ez den alderdien arteko hitzarmenik gertatzen. Egoera hori lanaldian zehar gertatuz gero, behar beste denborarako izango da lizentzia.

Interbentzio kirurgikoren batean aurreko paragrafoan aipatutako senitartekoak lagunduz gero –eta behar den moduan justifikatzen bada– interbentzio horrek dirauen bitartean izango du ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea. Ordaindutako lizentzia hori izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, aurreko paragrafoan ezarritako moduan.

A) Caso de fallecimiento.

– Del cónyuge: 5 días naturales.

– De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 3 días naturales.

– De padres, hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

– De nietos y abuelos: 2 días naturales.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, si el mismo estuviera entre 200 y 300 kilómetros, un día más. Si el desplazamiento fuese de más de 300 kilómetros dos días más.

En el caso de que el trabajador estuviera desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por el fallecimiento se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido.

Esta licencia retribuida será también reconocida las parejas de hecho en los términos establecidos en el último párrafo de este artículo.

B) Caso de enfermedad o accidente grave u hospitalización que suponga un ingreso mínimo de 24 horas, excepto el supuesto de partos naturales y cesáreas, que no darán lugar a la licencia contemplada en este apartado.

– Del cónyuge: 3 días naturales.

– De los padres, hijos y hermanos consanguíneos y políticos: 2 días naturales.

– Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 kilómetros:

– En el caso del cónyuge: 2 días más.

– En el caso de padres e hijos consanguíneos y políticos: 1 día más.

Esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en el párrafo anterior.

C) Caso de asistencia al Servicio de Urgencias de Hospitales o Clínicas del cónyuge, hijos y padres consanguíneos. Si tal circunstancia tuviese lugar en horas fuera de la jornada efectiva de trabajo y la estancia y asistencia médica se prolongase por un período de 4 horas o más, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de media jornada laboral al inicio de la correspondiente al día siguiente, salvo acuerdo entre las partes. Si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

En caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, a los familiares citados en el párrafo anterior, cuando la intervención suponga menos de 24 horas de ingreso hospitalario, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención. Esta licencia también será reconocida a las parejas de hecho en los términos establecidos en el punto anterior.

D) Ezkontzak:

– Langilea: egutegiko 16 egun.

Oporrak eta ezkontzagatiko lizentzia garai berberean hartzen badira, epealdi biak batuko dira, eta langileak ezkontzeko asmoaren berri eman behar dio enpresari, urteko opor-epealdiak finkatu aurretik.

– Guraso, seme-alaba eta anai-arreba odolkideak edo politikoak: egutegiko egun bat.

Kasu zehatz honetan, ordaindutako lizentzia hori izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, aurreko paragrafoetan ezarritako moduan.

E) Jaiotzak:

– Seme-alabak: Lanegun bi; edo lau lanegun, zesarea bada.

F) Nortasun agiria. Behar beste denbora izango dute langileek, baldin eta aldi berean jazotzen badira lan-ordutegia eta agiri publikoak ematen dituzten zentroak zabaldu eta ixteko ordutegia, eta egoera horrek dirauen bitartean.

G) Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsulta medikora joanez gero: Behar beste denbora, betiere kontsulta lanorduetan bada eta Medikuntza Orokorreko fakultatiboak hala agintzen badu. Langileak sorospen mediko horren berri eman beharko dio, aldez aurretik, enpresariari, eta sorospen mediko horren egiaztagiria aurkeztu beharko du.

Gainerako egoeretan 16 orduko lizentzia a izango da urtean, eta langileak aldez aurretik jakinarazi beharko dio enpresariari sorospen mediko hori, eta egiaztagiria aurkeztu. Urteko 16 ordu horiek medikuaren kontsulta propioetarako dira, eta langileak erabili ahal izango ditu –egiaztagiria aurkeztuz– lehenengo mailako odolkidetasuneko edo ahaidetasuneko senitartekoei medikuarengana laguntzeko, baldin eta adin, istripu edo gaixotasunarengatik ezin badira euren indarrez baliatu, baita seme-alabak mediku pediatrarengana eramateko ere.

H) Ohiko egoitzaz aldatu: Egutegiko egun bat.

I) Izaera publiko eta pertsonaleko eginbehar bazter-ezina izanez gero, boto-emate aktiboa barne hartuz: behar dena bakarrik. Legezko edo hitzarmenezko arau batean epealdi jakin bat ezarrita dagoenean, arau horrek dioenari lotu beharko zaio absentziari eta horren diru-ordainari dagokienez.

Betebehar horrek badakar langileak ezingo dituela bete –hiru hiletan zehar– lanorduen % 20a baino gehiago, enpresak nahitaezko eszedentziako egoeran jarriko du langilea. Langileak –karguren edo beste betebeharren bat betetzeagatik– kalteordaina eskuratzen

D) Caso de matrimonio:

– Del trabajador: 16 días naturales.

En el caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar el trabajador a la empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

– De los padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: un día natural.

En este supuesto concreto, esta licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, en los términos establecidos en los párrafos anteriores.

E) Caso de nacimiento:

– De hijos: 2 días laborables, o 4 días laborables en caso de cesárea.

F) Carné de identidad. Se concederá el tiempo necesario, en el caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos, durante el período de coincidencia.

G) En caso de asistencia a consulta médica de especialista de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo anunciar previamente el trabajador al empresario dicha asistencia médica y presentar el volante justificativo de la referida atención médica.

En el resto de casos, la licencia será de hasta 16 horas al año, debiendo anunciar previamente el trabajador/a al empresario dicha asistencia médica y presentar el volante justificativo de la referida atención médica. Estas 16 horas anuales para consultas médicas propias, podrán ser empleadas por el trabajador/a, igualmente con justificación, para acompañamiento a médicos de familiares de primer grado de consaguinidad o afinidad que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, o acompañamiento de hijos a médico pediatra.

H) En caso de traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

I) Caso de cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo: Por el tiempo indispensable. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador a la situación de excedencia forzosa. En

badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatatik.

J) Eginkizun sindikaletan edo langileen ordezkaritza-zereginetan arituz gero, Langileen Estatutuan xedatutakoa hartuko da aintzat.

K) Jaiotza aurretiko azterketak eta erditzeko prestaketa teknikak lan-ordutegiaren barruan eginez gero: behar dena bakarrik.

L) 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik: Lanetik kanpo ordubete egon ahal izatea, langileak gura duenean; eta bitan zatitu ahal izango du ordu hori; edo lanaldia murriztu, helburu bererako. Baimen hori aitak edo amak hartu ahal izango du, biek lan egiten badute. Alderdi biek gura duten moduan murriztuko da –ordu erdi batez– lanaldia.

Artikulu honetako B) idatz-zatian ezarritako irizpideari eutsiz (egutegiko egunak), gaixotasunagatik edota heriotzagatik ordaindutako lizentzia hartzeko aukera ematen duten egoeretan, lizentzia egunez baliatzeko eskubidea zenbait senitartekorentzat izan daiteke baliagarria, egoerak dirauen artean.

Heriotzaren, gaixotasunaren eta seme-alaben jaiotzaren ondorioz ordaindutako lizentziez baliatzea, langileak lanari uzten dionetik aurrera kontatuko da. Lanaldi osoa bete badu, hurrengo egunetik aurrea kontatuko da.

Ordaindutako lizentziak oinarrizko soldata eta soldata osagarriak kontuan hartuz ordainduko dira.

Artikulu honetako A, B, C eta D egoeretan, baldin eta guraso, anai-arreba eta seme-alaba odolkideak edo politikoak ezkontzen badira, ordaindutako lizentzia izatezko bikoteei ere aitortuko zaie, alegia, ezkondu ahal izanda, ezkontzen ez diren bikoteei, betiere elkarbizitza argi frogatzen badute, lizentziaz baliatu aurretiko sei hiletan gutxienez.

15. artikulua.– Laneko jantziak.

Alkondara eta fraka bina emango zaizkie langileei urtero; eta, horietaz gain, beste jantzi batzuk ere eman ahalko zaizkie, betiere erabiltzen badira, edo departamentu bakoitzean beharrezkoak badira. Jantziok urte naturaleko seihilekoetan emango dira.

Langileek, laneko jantziez gain, lanpostu bakoitzeko arriskuen ebaluazioan identifikatutako ekipoak ere –banakako babeserakoak– (BBE) eskuratuko dituzte. BBE horiek andeatu, zaharkitu edo eragingarritasuna galdu ahala berriak emango zaizkie.

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

J) Caso de realización de funciones sindicales o de representación legal de los trabajadores/as, según lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as.

K) Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada de trabajo: Por el tiempo indispensable.

L) Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses: A elección de la trabajadora, una hora de ausencia del trabajo, con la disponibilidad de dividirse en dos fracciones, o bien una reducción de su jornada con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre, en el caso de que ambos trabajen. Se podrá acumular la media hora diaria de reducción de jornada en la forma que acuerden las partes.

Manteniendo el criterio establecido en el apartado B (días naturales) del presente artículo, en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización, el derecho al disfrute de los días de licencia podrá escalonarse entre varios familiares, mientras dure el hecho causante.

El cómputo de disfrute de las licencias retribuidas por fallecimiento, enfermedad y nacimiento de hijos, se iniciará desde el momento en que el trabajador/a cesa el trabajo. Si ha cumplido toda su jornada laboral, empezará el cómputo a partir del día siguiente.

Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

En los supuestos A, B, C y D de este artículo, en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos, la licencia retribuida también será reconocida a las parejas de hecho, entendiendo por tales aquéllas que pudiendo optar por la unión matrimonial no lo hacen, y acrediten suficientemente la convivencia, al menos con 6 meses de anterioridad al disfrute de la licencia.

Artículo 15.– Ropa de trabajo.

Anualmente se entregará a cada trabajador/a dos conjuntos de camisa y pantalón, que se podrán complementar con otro tipo de ropa de trabajo que se utilice o sea necesaria en cada departamento. Esta entrega de ropa de trabajo deberá realizarse en el transcurso de cada semestre del año natural.

Además de la ropa de trabajo, los trabajadores/as/as recibirán los equipos de protección individual (EPI`s) que se hubieran identificado en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, entrega de EPI`s a los trabajadores/as/as, se efectuará de forma continua, en la medida que el propio EPI quede inservible u obsoleto, o pierda su eficacia.

16. artikulua.– Eszedentziak.

Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikaleko Lege Organikoan xedatutakoa beteko da. Eszedentzia eskabideak enpresak ebatziko ditu, berariazko eskabidea egiten denetik harako hilabeteko epean.

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartu ahal izango dute, seme-alaba bakoitza zaintzeko, nahiz seme-alaba biologikoak edo adoptatuak izan, edo baita ume bat hartzen denean betirako -zein adoptatu aurretik ere-, nahiz eta behin-behinekoak izan, jaiotza egunetik edota epai- edo administrazio-ebazpena ematen den egunetik aurrera. Gehienez ere bi urteko eszedentzia-aldirako eskubidea ere izango du senitarteko bat zaintzeko, betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu, eta bigarren mailarainoko odolkidetasuna edo ezkontza-kidetasuna duena.

Artikulu honetan araututako eszedentzia langileen eskubide indibiduala da; hala ere, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresariak, enpresaren antolamendu eta funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko. Beste eszedentzia bat hartzeko bidea ematen duen arrazoi berria sortuz gero, eszedentzia berriarekin aurretik baliatzen ari zena amaituko da, baliatzen ari bazen betiere.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera eszedentzian ematen duen aldia antzinatasunerako zenbatuko zaio langileari, eta lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko eskubidea izango du; enpresariak jakinaraziko dio ikastarootan parte hartzeko aukera, batez ere langilea lanera itzultzen denean.

Lehenengo eta bigarren urteetan, langileek lanpostua gordetzeko eskubidea izango dute. Epe hori igaro ostean, talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu bat gordeko zaio.

17. artikulua.– Aparteko orduak.

Irizpideei ekinaz, eta aparteko orduei dagokienez, Enpleguari buruzko EAEko Akordian -1999ko urtarrilaren 15ean izenpetutakoan- honako izartzen da:

1.– Ez dago aparteko orduak sartzerik. Salbuespen izango dira artikulu honetako 2. puntuan arautzen diren kasu bereziak.

2.– Salbuespenez, ohiko lanaldia luzatu egin daiteke, honako kasuren batean:

– Halabeharrez, hau da, ezbeharrak edo ezohiko eta presako kalteak prebenitu edo konpontzeko denean.

Artículo 16.– Excedencias.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la empresa, en el plazo máximo de un mes desde su petición expresa.

Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a los 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, así como en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de hasta 2 años de duración los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razón de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia regulada en este artículo constituye un derecho individual de los trabajadores/as, no obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este mismo derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de organización y funcionamiento de la empresa. Cuando el nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer y segundo año tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 17.– Horas extraordinarias.

Siguiendo los criterios, en materia de horas extraordinarias, suscrito en el Acuerdo Vasco sobre el Empleo, firmado el 15 de enero de 1999, se establece:

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

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

– Fuerza mayor; es decir, cuando se trate de prevenir o repara siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

– Aurretik nahiko denboraz aurreikusi ezin diren arrazoiengatik, ohiko lanaldia luzatzea ezinbestekoa denean enpresak ohiko moduan funtzionatzeko.

Dena dela, egiaztatu egin beharko da langile berri batzuekin ezin dela gehiegizko lan hori burutu, arrazoi hauengatik:

a) Denbora-tarte motzegia izateagatik eta, ondorioz, kontratazioak egiteko ezintasunagatik.

b) Aditzera emandako denboran kontrataziorik egitea ezinezkoa izateagatik.

c) Enpleguko zerbitzu publikoei lankidetza eskatu arren, kasuan kasuko lanposturako prestakuntza egokirik duen langileak ez bidaltzeagatik.

3.– Artikulu honen 2. puntuan aurreikusitako ezohiko egoeretan egiten diren aparteko orduen konpentsazio modura atseden-aldiak emango dira, non eta ez den kontrako erabakirik hartzen. Lanegunetan egindako aparteko lanordu bakoitzeko ordu bat eta 30 minutu ordainduko da; eta ordu bat berrogeita bost minutu igandeetan eta jaiegunetan egindako aparteko ordu bakoitzeko.

Konpentsaziozko atsedenaldia noiz hartuko duen jakinaraziko dio, zazpi egun lehenago, langileak enpresari, eta gauzatu egingo da atsedenaldia, non eta horrekin ez zaion kalte larririk eragiten enpresari; langileak, horrelakoetan, modu berean adieraziko du konpentsaziozko atsedenaldiaren behin betiko epealdia.

Diru-bidezko konpentsazioa honako kasu hauetan baino ezingo da eman: halabeharrezkoetan, eta atsedenaldiagatiko konpentsazioa ezinezkoa denean 2.c idatz-zatian aditzera emandako inguruabarren ondorioz. Hitzarmen honetan ezarritako eran ordainduko dira –egoera horretan– orduak.

18. artikulua.– Erretiro berezia 64 urterekin eta txandakako kontratua.

Erretiroa 64 urterekin eta eskubide guztiekin hartzea erabaki dute alderdiek; eta, aldi berean, langile berriak kontratatuko dituzte erretiratuak ordezkatzeko; Enplegu Bulegoetan inskribatutako langileak kontratatuko dituzte ordezkapenerako, 1.194/1985 Errege Dekretuaren arabera.

Txandakako kontratu-bidezko erretiro partziala ere ezarri gura da, urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan, Langileen Estatutuen 12.6 artikuluan, 40/2007 Legeko 4. artikuluan eta 1131/2002 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.

19. artikulua.– Orduen kreditua Enpresa batzordeko kideentzat eta ordezkari sindikalentzat.

– Cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal, por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un corto tiempo de trabajo que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones, por el tiempo requerido.

c) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa personal con la adecuada cualificación al puesto correspondiente.

3.– Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en el punto 2 serán compensadas, salvo acuerdo en contrario, por tiempo de descanso a razón de 1 hora y 30 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada, en día laborable y 1 hora y 45 minutos, por cada hora extraordinaria trabajada en domingo o festivo.

El trabajador/a comunicará a la empresa la fecha de disfrute del descanso compensatorio, con siete días de preaviso y el descanso se llevará a efecto salvo que en ello se ocasione un perjuicio grave para la empresa, en cuyo caso el trabajador señalará en igual forma el período definitivo del descanso compensatorio.

Sólo podrá acordarse una compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir las circunstancias previstas del punto 2.c). En este caso las horas se abonarán según lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 18.– Jubilación especial a los 64 años y contrato relevo.

Las partes acuerdan la utilización del sistema de jubilación a los 64 años, con el cien por cien de los derechos, con simultánea contratación para sustituir a los trabajadores/as que se jubilen, con cualquier trabajador que se halle inscrito como desempleado, en la correspondiente Oficina de Empleo, a tenor del Real Decreto 1194/1985.

De igual forma se acuerda la puesta en práctica de la jubilación parcial con contrato de relevo, al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, y en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores/as, así como en el artículo 4 de la ley 40/2007 y Real decreto 1131/2002.

Artículo 19.– Credito horario para los miembros del comité de empresa y delegado/a sindical.

Enpresa batzordeko kide bakoitzak, aldez aurretik abisua eman eta frogatu ondoren, ordaindutako 20 ordu izango ditu hilero bere kargua betetzeko.

Sindikatuek eskatuta, kongresuetara edo prestakuntza ikastaroetara joatea urtean behin, betiere deialdia enpresariari jakinarazten bazaio 15 egun lehenago. Enpresa batzordeko kideek hil horretako orduak osa ditzake –gehienez ere 30era arte– gaindikina hurrengo hileko edo hileetako kredituarekin konpentsatuz, eta horretarako ordutegi gaindikinaren kreditua Langileen Estatutuaren pentzutan erabiliz.

Enpresako sindikatu bakoitzeko ordezkaria, zeinek plantillako afiliatuen gutxienez %20a duten sindikatuetakoa behar baitu izan, hilean 10 orduko kreditua izan dezake bere eginkizun sindikaletarako. Hala behar izanez gero, hilero pilatu ditzake ordezkariak Enpresa Batzordeko gainerako kideek erabili gabe izan ditzaketen orduak, eta hauek –sindikatu berakoak izaki– bere esku uzteko pronto agertzen badira.

Goiko paragrafoan aipatutako kideen sindikatuak beren beregi hala adierazten badu bakarrik pilatu ahal izango dira ordu horiek.

20. artikulua.– Lan osasuna.

Langileen osasuna babestea alderdi izenpetzaileen helburu oinarrizkoa eta lehentasunezkoa da. Uste dute, halaber, helburuok erdieste aldera, prebentzioko hartzezko jarduerak ezarri eta planifikatu behar direla lantegietan, zeinen xedea izango baita arriskuak iturrietan ezabatu edo murriztea, nola eta, arriskuak ebaluatuz eta beharrezkoak diren neurriak hartuz, une jakin bateko egoera bideratzeko edo –teknikaren eta antolamenduaren aldetik– enpresaren bilakaera eragiteko; helburua: lana pertsonari egokitzea eta bere osasuna babestea. Ezbeharrak, gaixotasun profesionalak eta laneko osasun kalteak ezabatu edo murrizteko behar diren neurriak –teknikaren eta antolamenduaren aldetikoak– bilduko ditu prebentzioko plangintzak, baita lan arriskuei iturrian aurre egitea edo horiek transmititzea, prebentzioko neurririk egokienen erabilera konprometituz.

Osasuna zaintzeari eta langileen segurtasunari eragiten dieten gaiei dagokienez, Laneko Arriskuei Aurre Hartzeari buruzko azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta xedapen bateragarrietan jasotako xedapenak aplikatu ahal izango dira.

Prebentzioko prestakuntza tekniko-praktiko egokia eta behar bestekoa bermatuko die langile guztiei enpresariak, bai kontratua egiterakoan –kontratuaren modalitatea edo iraupena edozein izanik ere– eta bai lan–taldeetan izandako aldaketak daudenean. Ahal izanez gero, lanaldiaren barruan gauzatu beharko da.

Cada miembro del comité de empresa, previo aviso y justificación correspondiente, dispondrá, para el ejercicio de su cargo, 20 horas mensuales retribuidas.

Para la asistencia a congresos o cursos de formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con 15 días de antelación, cada miembro del comité de empresa podrá completar las horas de dicho mes, hasta un máximo de 30, compensando el exceso con el crédito del mes o meses inmediatamente posteriores, utilizando para ello la totalidad del crédito horario de exceso sobre el Estatuto de los Trabajadores/as.

El delegado/a de cada Sección Sindical en el seno de la empresa correspondiente a Sindicatos que dispongan como mínimo de un número de afiliados equivalente al 20% de la plantilla podrá disponer de un crédito horario de 10 horas al mes retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales. Asimismo podrá acumular mensualmente, si así lo necesitase, de las horas de más de aquellos delegados de personal o miembros del Comité de Empresa pertenecientes a su mismo Sindicato que optasen por cedérselas.

Esta acumulación sólo podrá efectuarse si así es manifestado expresamente por la Central Sindical a la que pertenecen dichos miembros.

Artículo 20.– Salud laboral.

La protección de la salud de los trabajadores/as 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 cuyo objetivo sea la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de la evaluación de los riesgos y adoptando aquellas medidas necesarias, 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. La planificación preventiva integrará las medidas técnicas y organizativas necesarias para eliminar o reducir la siniestralidad, las enfermedades profesionales y los daños a la salud en el trabajo, y la previsión de combatir los riesgos laborales en su origen o la transmisión de los mismos, comprometiendo el uso de las medidas preventivas más adecuadas.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores/as, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

El empresario garantizará a cada trabajador/a una formación preventiva técnico-práctica adecuada y suficiente, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de la misma, como cuando se produzcan cambios en los equipos de trabajo. Deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo.

Langileak lankidetza eskaini beharko du bere esku jarritako prebentzio-neurrien erabileran eta enpresak arlo horretan emandako jarraibideak bete, betiere azaroaren 8ko 31/1995 Legean ezarritakoa prebentzio-printzipioei egokitzen bazaie.

Inguruabar bereziek –zeinetan ekipook erabili behar diren– edo erabileraren zailtasunek hala eskatzen dutenean, Enpresaren Prebentzio Zerbitzuak emango dizkie aholkuak langileei babespen ekipoak erabiltzeko moduari dagokionez.

31/1995 Legearen arabera langileek prebentzioko delegatuak aukeratuko dituzte langileen ordezkarien artean (Enpresako Batzordea, pertsonaleko delegatuak), zeinei aplikatuko baitakizkieke Lege horretako bermeak.

50 langile edo hortik gora dituzten enpresetan Lan-Segurtasun eta -Osasuneko Batzordea osatuko da, zein osatuko baita, alde batetik, prebentzio-delegatuekin, eta bestetik, enpresaria edota bere ordezkariekin, prebentzio-delegatuen kopuru berean.

Prebentzio delegatuei –euren eginkizunak betetzeko– behar diren baliabideak eta prestakuntza emango dizkie enpresak, ondorio horietarako aplikagarria izanik –batik bat orduen kredituari dagokionez– eginkizunak betetzeko eta prebentzio prestakuntzarako, 31/1995 Legeko 37. artikuluan xedatutakoa.

21. artikulua.– Laneko istripuen aseguru kolektiboa.

Laneko istripuen aseguru bat hitzartu dezake enpresak langileentzat, estaldura hauekin:

– 25.000 euro, laneko istripuen ondoriozko heriotzetan.

– 25.000 euro, edozein istripuren ondorioz eratorritako ezintasun iraunkor osoagatik.

– 25.000 euro, edozein istripuren ondorioz eratorritako ezintasun iraunkor osoagatik.

Estaldurak ezin dira pilatu eta ez dira osagarriak elkarren artean. Ezintasun iraunkor osoagatik, erabateko ezintasun iraunkorragatik eta baliaezintasun handiagatik, ezintasuna edo baliaezinasuna gertatutako eguna laneko istripua jazo zenekoa izango da.

Gallarta (Abanto Zierbena), 2009ko urriaren 8a.

El trabajador/a estará obligado a cooperar en la utilización de las medidas preventivas que se pongan a su disposición y seguir las instrucciones dadas por la empresa sobre esta materia siempre y cuando se ajusten a los principios preventivos que indica la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los trabajadores/as serán asesorados por el Servicio de Prevención de la empresa, en la forma de utilizar los equipos de protección, cuando lo requieran las circunstancias específicas, en las que tengan que ser utilizados o la complejidad de su uso.

Los trabajadores/as, conforme a la Ley 31/1995, elegirán entre los representantes de los trabajadores/as (Comité de Empresa, delegados de personal), los delegados de prevención, a los que le serán de aplicación las garantías de dicha Ley.

En la empresa o centro de trabajo con 50 o más trabajadores/as se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral, que estará formado por los delegados de prevención de una parte y de la otra por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de delegados de prevención.

La empresa facilitará a los delegados/as de prevención los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, siendo de aplicación a estos efectos y especialmente en lo referente al crédito horario, para el ejercicio de sus funciones y para la formación preventiva lo dispuesto por el artículo 37 de la Ley 31/1995.

Artículo 21.– Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La empresa concertará, a favor de sus trabajadores/as, un seguro de accidente de trabajo, con las siguientes coberturas:

– 25.000 euros, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo

– 25.000 euros, en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo

– 25.000 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí. En los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

En Gallarta (Abanto y Zierbena), a 8 de octubre de 2009.

2008. URTEKO SOLDATA TAULAK / *TABLAS SALARIALES AÑO 2008*			
PERTSONALAREN KATEGORIAK *CATEGORÍAS DEL PERSONAL*	Hileko Soldata Gordina *Salario Bruto Mensual*	Hileko Antzinatasuna *Antigüedad Mensual*	Urteko Soldata (14 ordainsari) *Salario Anual (14 pagas)*
Arduraduna *Encargado*	1.293,24 €	34,92 €	18.105,35 €
1. Ofizial administraria *Oficial administrativo 1.ª*	1.224,24 €	33,05 €	17.139,35 €
1. ofiziala *Oficial de 1.ª*	1.161,91 €	31,37 €	16.266,70 €
2. Ofizial administraeria, eta 5 urteko antzinatasuneko laguntzailea *Oficial administrativo 2.ª y Auxiliar con 5 años antigüedad*	1.121,95 €	30,29 €	15.707,36 €
2. Ofiziala *Oficial de 2.ª*	1.090,42 €	29,44 €	15.265,85 €
3. Ofiziala-Administrari laguntzailea *Oficial de 3.ª - Aux. administrativo*	1.061,20 €	28,65 €	14.856,82 €
Laguntzaile especialista *Ayudante especialista*	1.050,14 €	28,35 €	14.701,97 €

2009. URTEKO SOLDATA TAULAK / *TABLAS SALARIALES AÑO 2009*			
PERTSONALAREN KATEGORIAK *CATEGORÍAS DEL PERSONAL*	Hileko Soldata Gordina *Salario Bruto Mensual*	Hileko Antzinatasuna *Antigüedad Mensual*	Urteko Soldata (14 ordainsari) *Salario Anual (14 pagas)*
Arduraduna *Encargado*	1.327,51 €	35,84 €	18.585,14 €
1. Ofizial administraria *Oficial administrativo 1.ª*	1.256,68 €	33,93 €	17.593,54 €
1. Ofiziala *Oficial de 1.ª*	1.192,70 €	32,20 €	16.697,77 €
2. Ofizial administraeria, eta 5 urteko antzinatasuneko laguntzailea *Oficial administrativo 2.ª y Auxiliar con 5 años antigüedad*	1.151,69 €	31,10 €	16.123,60 €
2. Ofiziala *Oficial de 2.ª*	1.119,31 €	30,22 €	15.670,40 €
3. Ofiziala-Administrari laguntzailea *Oficial de 3.ª - Aux. administrativo*	1.089,32 €	29,41 €	15.250,53 €
Laguntzaile especialista *Ayudante especialista*	1.077,97 €	29,11 €	15.091,57 €