Bestelako Xedapenak

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

2632

EBAZPENA, 2011ko martxoaren 1ekoa, Laneko zuzendariarena, Euskaltel SA enpresaren II. Hitzarmenen Kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratzeko dena (Hitzarmenaren kode-zk: 886002612012007).

AURREKARIAK

Negoziazio Mahaiko ordezkariek, zuzendaritza honetan, 2011ko urtarrilaren 20an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak eta martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegileak (1995-03-29ko BOE) aurreikusten duten eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, honako hauekin bat etorriaz: urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko –Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organiko eta funtzionala ezartzen dueneko– 16.f artikulua (2009-10-13ko EHAA), eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-04-02ko EHAA) eta Hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzko 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-06-12ko BOE).

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

Honen ondorioz,

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko martxoaren 1a.

Laneko zuzendaria
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

2632

RESOLUCIÓN de 1 de marzo de 2011, de la Directora de Trabajo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del II Convenio Colectivo de la empresa Euskaltel, S.A. (Código de convenio número 86002612012007).

ANTECEDENTES

El día 20 de enero de 2011 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 artículo 16.f del Decreto 538/2009, de 6 de octubre (BOPV de 13-10-2009), por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) 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.

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

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de marzo de 2011.

La Directora de Trabajo,
KATRIN BEGOÑA ITURRATE ZAMARRIPA.

EUSKALTEL SA ENPRESAREN BIGARREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. ATALA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Eremu funtzionala eta lurraldearena.

Hitzarmen Kolektibo honetako arauak Euskaltel SAren espainiar estatuko lantoki guztietan aplikatu behar dira, lehendik daudenetan edo hitzarmena indarrean dela (edo luzapenen bat duen artean) sortzen direnetan.

2. artikulua.– Nori aplikatu.

Hitzarmen Kolektibo honek Enpresan zerbitzuak lan-kontratu bidez ematen dituzten langileei eragiten die, hauei izan ezik:

a) Goi-zuzendaritzakoei, Langileen Estatutuaren testu berrituaren 1.3.c) artikuluan sartzen direnei.

b) Enpresaren egitura hierarkikoan zuzendari- eta gerente-lanpostuak dituztenei.

3. artikulua.– Indarraldia.

Hitzarmen Kolektibo hau 2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean, indarraldi espezifikoa ezarri zaien klausulak edo artikuluak izan ezik, eta 2013ko abenduaren 31n utziko dio indarrean egoteari.

4. artikulua.– Salaketa.

Hitzarmen hau urtez urte luzatu ahal da, alderdietako batek salatzen ez badu. Epemuga edo luzapenak baino hilabete lehenago, gutxienez, egin behar da salaketa.

5. artikulua.– Konpentsazioa eta xurgapena.

Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozial guztiak osorik, batera eta urtebeterako hartu behar dira aintzat eta hala erkatu behar dira, eta ez kontzeptu isolatuak. Beraz, lehendik erabakita dagoen edo lege-xedapenez (orokorra nahiz partikularra), hitzarmen, arau edo arauzko xedapen bidez erabakitzen den beste zeinahi konpentsaziok xurga ditzake aipatutako konpentsazioak.

6. artikulua.– Berme pertsonala.

Errespetatu egin behar dira hitzarmen honetan adostutako baldintza pertsonalak gainditzen dituzten hitzartutako baldintza pertsonalak, eta «ad personam» zorrotz bete behar da, hitzarmen honetan ezarritako baldintzek gainditzen ez badituzte behintzat.

7. artikulua.– Osotasunera lotzea.

Hitzartutakoa zatiezina eta organikoa da, eta, beraz, hitzarmena salatu egin dutela edo indarral-

SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EUSKALTEL, S.A.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito funcional y territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación en todos los Centros de Trabajo de Euskaltel, S.A., dentro del estado español constituidos o que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de su vigencia y en cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 2.– Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo, afecta a los/las trabajadores/as que prestan sus servicios en la Empresa mediante contrato laboral excepto.

a) Los de Alta Dirección, comprendidos en el artículo 1.3.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) Los empleados que ocupen puestos incluidos en la estructura jerárquica de la empresa como directores y gerentes.

Artículo 3.– Vigencia.

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de enero de 2009, con excepción de aquellas cláusulas o artículos respecto de los que se estipula una vigencia específica y la concluirá el 31 de diciembre del año 2013.

Artículo 4.– Denuncia.

El presente convenio será prorrogable por la tácita de año en año si no mediara denuncia previa de una de las partes, efectuada con un plazo mínimo de un mes respecto de la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prorrogas.

Artículo 5.– Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio, serán consideradas y comparadas global, conjuntas y anualmente, y no por conceptos aislados, por lo que en todo caso podrán ser absorbidas y compensadas por cualquier otra que esté establecida o pueda establecerse por disposición legal, general o particular, convenio, norma o disposición reglamentaria.

Artículo 6.– Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales pactadas que excedan las acordadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personam» mientras no sean superadas por las condiciones establecidas en este Convenio.

Artículo 7.– Vinculación a la totalidad.

Siendo lo pactado un todo orgánico e indivisible, se considerará el Convenio denunciado o finalizado

dia amaitu dela joko da eta ez du eraginik izango, administrazio- edo eskumen-agintariek dagozkien funtzioak betetzean artikuluren bat aldatzen edo baliogabetzen badute edo eduki guztia onartzen ez badute, edukien aplikazioak bakarra eta zatiezina izan behar baitu.

Artikuluren baten edukia aurreko paragrafoan adierazitakoaren arabera aldatu edo baliogabetzen duten gaiak Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioari jakinarazi behar zaizkio. Batzorde hori agertutako gaiei buruzko hitzarmen adostua lortzen saiatuko da 30 egunen barruan, hitzarmen honen aplikazio gardenari eta bakarrari eusteko.

30 eguneko epean Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioak hitzarmenik lortu ez badu, auzia Lan Harremanen Kontseiluaren edo GEPren prozeduren mende utzi behar da.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean argitaratzen diren hitzarmenaz goragoko arauxedapenek edo hitzarmen kolektiboek ez dute hitzartutakoaren oreka aldatuko (legearen aginduz izan ezik, lehen kasuari dagokionez), ezta hitzarmen honetan agindutako eskubideak eta betebeharrak hedatuko ere, hitzarmen kolektibo hau sinatu den egunean indarrean dagoen araudian aurreikusten dena baino haratago.

8. artikulua.– Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen honetan adostutakoa aplikatu edo interpretatzetik ondorioztatzen diren kuestioak ebazteko, Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paraitarioa eratzen da; batetik, Enpresako Zuzendaritzak izendatutako hiru kiderekin, eta, bestetik, hitzarmen kolektibo hau sinatzen duen RLT-k izendatutako beste hirurekin, betiere Enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako ordezkaritzari doakion proportzioan. Langile sinatzaileen ordezkaritzak izendatuko du idazkaria, eta Zuzendaritzaren ordezkaritzak lehendakaria; baina, betiere, izendapen horiek Batzordeko kideen artean egingo dira, eta euretariko batek ere ez du izango kalitateko botorik. Karguak urtero txandakatu ahalko dira.

Batzorde horrek osatuta egon behar du Hitzarmena sinatu eta hilabeteko epean, gehienez.

Edozein alderdik eskatzen duenean batzartuko da Batzorde Paritarioa, eta batzordearen eskumena izango da haren funtzionamendua araudi honetan ezarritakoaren arabera erregulatzea.

Batzordeak publiko egin behar ditu hitzarmena interpretatzeko erabakiak, eta kopia bana eman behar die Enpresa Zuzendaritzari eta Langileen Ordezkari-

su vigencia en el supuesto de que las autoridades administrativas o jurisdiccionales, en el ejercicio de las funciones que les sean propias, alterasen o anulasen alguno de los artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Las cuestiones que determinen la alteración del contenido o nulidad de algún artículo conforme lo establecido en el párrafo anterior, será sometido al conocimiento de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia. Esta Comisión procurará en el plazo máximo de 30 días naturales alcanzar un acuerdo consensuado sobre las cuestiones planteadas, al efecto de preservar la aplicación indivisible y única del presente Convenio.

Si en el término de 30 días naturales no se ha alcanzado un acuerdo por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, se someterá la cuestión a los procedimientos del Consejo de Relaciones Laborales, o PRECO.

Las disposiciones normativas, o convenios colectivos de ámbito superior que se publiquen durante la vigencia de este Convenio Colectivo, salvo las de carácter imperativo de derecho necesario en el primer caso, no alterarán el equilibrio de lo pactado ni por ende harán extensivos los derechos y obligaciones ordenados en este Convenio más allá de lo previsto en relación a la normativa vigente a la fecha de firma de este Convenio Colectivo.

Artículo 8.– Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta, de una parte, por tres miembros designados por la Dirección de la Empresa y otros tres designados por la RLT firmante del presente Convenio Colectivo en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa. El Secretario de la Comisión será nombrado por la Representación de los Trabajadores firmantes y el Presidente por la Representación de la Dirección, debiendo recaer ambos nombramientos en miembros de la Comisión y sin que ninguno de ellos tenga voto de calidad. Los cargos podrán ser rotatorios anualmente.

Esta Comisión quedará compuesta en el plazo máximo de un mes, a partir de la firma del presente Convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las partes y será competencia de la misma, regular su propio funcionamiento de conformidad con lo establecido en las presentes normas.

La Comisión hará públicos los acuerdos interpretativos del Convenio, facilitando una copia de los mismos a la Dirección de la Empresa y otra a la Re-

tzari, kasu bakoitzean adierazten den epearen barruan. Erabaki horiek Hitzarmen Kolektiboan adostutakoaren indar lotesle berbera izan behar dute.

Bi alderdiek adostu dute ezen, Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioan sortzen diren desadostasunak, Lan Harremanen Kontseiluaren edo GEPren prozeduraren esku utzi behar direla (baita hitzarmen kolektibo hau aplikatu behar zaien Gatazka Kolektiboen konponbideak ere).

Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioko erabakiak Batzordearen alde bakoitzaren gehiengoz onartu behar dira, alde sindikalaren kideen ordezkaritza enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako proportzio berean kontuan hartuz.

II. ATALA
LAN-ANTOLAKUNTZA

9. artikulua.– Antolakuntza-ahalmena.

Enpresaren Zuzendaritzak bakarrik du lana antolatzeko eta funtzioak esleitzeko ahalmena, eta indarrean dagoen legeriaren arabera eman behar ditu kasu bakoitzari dagozkion arauak.

Enpresa Zuzendaritzak beharrezko jotzen dituen arrazonalizazio-, informatizazio- eta modernizazio-sistema guztiak hartu behar ditu, baita enpresaren aurrerapen teknikoa, ekonomikoa eta soziala ziurtatzeko lan-metodoak eta -prozedurak ere. Dena den, langileek lanbide-heziketa edo trebakuntza jasotzeko eskubidea eta betebeharra dute, eta lana eginez eta ezaguerak eguneratuz egin behar dute hori.

10. artikulua.– Langileak lana borondatez uztea.

Enpresa bere borondatez utzi nahi duten langileek gutxienez 15 egun lehenago jakinarazi behar dute horren berri.

Enpresako zuzendaritzak, egokitzat jotzen badu, jakinarazteko epe luzeagoa eskatu ahal dio langileari, hark konpainiaren jardueran duen eragina dela eta, eta langilearekin adostu behar ditu data eta lanegunak.

Langileak aurrez jakinarazteko epea betetzen ez badu, atzeratzen den egun bakoitzeko, egun baten soldatako zenbatekoa likidaziotik kentzeko eskubidea du enpresak.

Enpresak jakinarazpen hori jasotzen duenean, une horretan kalkula daitezkeen soldata-kontzeptu guztiak likidatu behar ditu epea amaitzean. Gainerakoak, egonez gero, hilabete bat igaro baino lehen likidatu behar dira.

Aurreko paragrafoan aurreikusitako betebeharra (hari egozgarria) betetzen ez badu enpresak, egun

presentación de los Trabajadores, en el plazo que en cada caso se señale. Dichos acuerdos tendrán la misma fuerza vinculante que lo pactado en Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los Conflictos Colectivos de aplicación de este Convenio Colectivo se someterán a los procedimientos del Consejo de Relaciones Laborales, o PRECO.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia se alcanzarán por mayoría de cada una de las partes que la componen, ponderándose la representatividad de los integrantes de la parte sindical en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.– Facultad de organización.

La organización del trabajo y asignación de funciones es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa que, en cada caso, dictará las normas pertinentes con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, informatización y modernización considere necesarios, así como cuantos métodos o procedimientos de trabajo puedan conducir al progreso técnico, económico y social de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el derecho y deber de completar mediante la práctica laboral y la actualización de conocimientos.

Artículo 10.– Cese voluntario del trabajador.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma con al menos 15 días de antelación.

La dirección de la empresa, en aquellos casos que considere oportuno, por su especial incidencia en la marcha de la actividad de la Compañía, podrá solicitar al empleado un plazo de preaviso superior llegando a un acuerdo con él en fechas y jornadas.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Recibido por la empresa el citado preaviso, vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo todos los conceptos salariales que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos, si los hubiere, se liquidarán en el plazo máximo de un mes.

El incumplimiento empresarial de la obligación prevista en el párrafo anterior, a ella imputable, lle-

bateko soldatari dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea du langileak likidazioa atzeratzen den egun bakoitzeko, aurrez jakinarazteko epearen egunkopuruaren mugarekin. Betebehar hori ez du izango enpresak eta, beraz, langileak ere ez du eskubide hori izango, artikulu honetan adierazitako aurrerapenaz jakinarazten ez bada.

Likidazioa kalkulatzerakoan desadostasunik bada, eta, amaiera egunean, enpresariak langilearen esku uzten badu bere ustez zuzenbidearekin bat datoren likidazio-zenbatekoa, ez da bidezkoa izango inolako penalizaziorik; betiere, kalkulatzen duen diferentzia dela-eta langileak bide jurisdikzionaletik erreklamazioa aurkeztearen aurka egin gabe.

Ordainagirian, langileak eskubidea izango du bere desadostasuna edo erreserba agertzeko, eta kasu horretan, ez da behin betiko likidatutzat joko kontratu bidezko harremana.

11. artikulua.– Talde profesionalak.

Parteek ikusi dute iritzi ezberdinak direla lanbide-sailkapenaren modelo izan behar duenarekiko, eta horrek ezinezko egiten du hura ezartzea.

III. ATALA
MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA ETA GEOGRAFIKOA

12. artikulua.– Mugikortasun funtzionala.

Kasu guztietan aplikatu behar da Langileen Estatutuko 39. artikuluak dioena.

Enpresa-zuzendaritzak funtzioak eta lanpostuak aldatu ahal ditu, langilearen jarduera-maila berean (edo kasua bada, Talde Profesionalean); betiere, langilearen lanbide-sailkapenaren barruan badaude. Dena den, zuzendaritzak trebakuntza-ikastaro egoki batera bidal dezake langilea, beharrezko jotzen badu.

Jarduera berriak lehengoaren maila berekoa izan behar du, eta ezin du inolaz ere maila baxuagokoa izan, legeak hala adierazten ez badu behintzat. Jarduera berria aldi batean (sei hilabete baino gutxiago) maila handiagokoa bada, errekonozitu egin beharko da zirkunstantzia hori.

13. artikulua.– Zerbitzu-eginkizunak.

Aldi baterako lekualdatzea hauxe da: EAEtik eta/edo Madriletik kanpora, denbora jakin baterako lekualdatzea, betiere Langileen Estatutuaren 40. artikuluak zehaztu mugaketen barruan.

Zerbitzu-eginkizunetan lekualdatzen duten langileari gutxienez zazpi egun lehenago jakinarazi behar zaio, ahal den neurrian. Epe hori 15 egunekoa izango da, betekizunak hilabete baino gehiago irauten badu.

vará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado por el importe del salario de un día por cada día de retraso en la liquidación, con el límite del número de días de preaviso. No existirá tal obligación y, por consiguiente, al trabajador no le asistirá este derecho, cuando no preavise con la antelación prevista en este artículo.

De existir discrepancia en el cálculo de la liquidación, cuando el empresario ponga a disposición del trabajador el día del cese el importe de la liquidación que estime ajustada a derecho, no procederá la penalización citada, sin perjuicio de que el trabajador ejercite, por la diferencia que estime, la reclamación ante la jurisdicción social.

El trabajador estará en su derecho a efectuar su reserva o disconformidad en el recibo de pago, en cuyo caso no se considerará liquidada definitivamente la relación contractual.

Artículo 11.– Grupos Profesionales.

Las partes constatan que hay posiciones distantes en lo que debe ser un modelo de clasificación profesional, que hoy hace imposible su implantación.

CAPÍTULO III
MOVILIDAD GEOGRÁFICA Y FUNCIONAL

Artículo 12.– Movilidad Funcional.

Será de aplicación en cualquier caso lo señalado en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La dirección de la empresa podrá dentro del mismo nivel de actividad (o en su caso Grupo Profesional) del trabajador llevar a cabo el cambio de funciones y de puesto de trabajo, siempre, que estas correspondan o queden comprendidas dentro de la clasificación profesional al que el trabajador pertenezca, sin perjuicio de que para llevarlo a efecto y cuando sea preciso, pueda la dirección adscribir al trabajador a un curso de formación apropiado.

La nueva actividad debe corresponderse al mismo nivel que la que venía realizando, no pudiendo en ningún caso ser inferior salvo previsiones legales al respecto. En el caso de que la nueva actividad correspondiera a nivel superior en un plazo, no superior a seis meses, deberá ser reconocida dicha circunstancia.

Artículo 13.– Comisión de Servicio.

Se define como el traslado temporal, fuera del ámbito de la CAPV y/o de Madrid, de un empleado por un tiempo determinado y dentro de los límites señalados en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que vaya a ser desplazado en Comisión de Servicio, será preavisado siempre que sea posible, con un mínimo de 7 días de antelación. Este plazo será ampliado a 15 si la duración de dicha comisión es superior a un mes.

Justifikatutako arrazoirik ez bada, langileek ezin dute egon zerbitzu-eginkizunetan sei hilabete baino gehiago, urtebeteren barruan, edo zortzi hilabete baino gehiago, bi urteren barruan; ahal izanez gero, hiru hilabete baino gutxiago egon behar dute.

Zerbitzu-eginkizunetan dagoen langileak jatorrizko lantokira itzultzeko eska dezake aurreikusitako aldia pasatu baino lehen, justifikatutako arrazoi pertsonalak baditu.

Zerbitzu-eginkizunetan egindako gastuen konpentsazioa (bidaia- edo lekualdatze-gastuei dagozkiena), 25. artikuluaren arabera une bakoitzean indarrean dagoena izango da.

14. artikulua.– EAEko lantokien arteko mugikortasuna.

Euskaltel SAn egun dagoen irizpideari eusten zaio, zeinaren arabera, batetik, langile bakoitzak bere lantokiari eutsiko duen, eta, bestatik, destinorako joanetorriak lan-ordutegiaren barruan egingo diren, betiere sortutako gastuak Enpresaren kargurako direla.

15. artikulua.– Mugikortasun geografikoa.

Artikulu honetako mugikortasun geografikoa EAEko lantokietatik Madrilekoetara eta Madrileko lantokietatik EAEkoetara egindako aldaketei aplikatu behar zaie, Langileen Estatutuaren 40. artikuluan araututakoaren arabera.

Lantoki-aldaketa langileak eska dezake, edo antolakuntza-arrazoiengatik egin daiteke:

a) Langileak eskatutako aldaketa da barneko lanpostu huts bat betetzeko langileak lekuz aldatzea eskatzea, betiere lantokiz aldatu beharko bada. Langilearen interes pertsonalak eragin dezake aldaketa, edo lanpostu huts bat betetzeko lekualdaketarako lehiatzeak. Lantokiz aldatzeko interesa duen orok komunikatu diezaioke aldatzeko borondatea Giza Baliabideetakoei; non lekualdatzeei buruzko datu-base bat sortu eta administratuko den; zertarako-eta, antolamendua kontuan izanik, langileek espero dutena betetzeko. Datu-baseko inskripzioa urtebetez izango da indarrean, aurkeztu eta hurrengo egunetik kontatzen hasita. Urtebetea amaitu baino lehen, nahi duten langileek eskaera berriz egin dezakete.

Bizilekua aldatzen bada, lekualdaketa egiteko, gutxienez, hamar egun izango ditu langileak, eta hor sartuko da lekualdaketarako baimena.

b) Justifikatutako arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolamendukoak direla-eta egindako aldaketa.

Lanpostu hutsa betetzeko, aldez aurretik aztertu beharko dira lantokiz aldatzeko lehendik diren eskabideak.

Ningún empleado puede, salvo por causas organizativas justificadas, permanecer en comisión de servicio por espacio superior a seis meses en un periodo de un año o bien de ocho meses en un periodo de 2 años y preferentemente no superior a tres meses.

El empleado que se encuentre en comisión de servicio podrá solicitar por causas personales justificadas, su regreso al centro de trabajo origen antes del periodo previsto.

La compensación de los gastos incurridos durante la comisión de servicio será la correspondiente, bien al concepto de gastos de viaje, o de desplazamientos, que se encuentre en vigor en cada momento según artículo 25.

Artículo 14.– Movilidad entre los centros de la CAPV.

Mantenimiento del criterio existente actualmente en Euskaltel, S.A., por el cual el trabajador mantendrá su centro de trabajo, y los desplazamientos al centro de destino se realizarán dentro del horario laboral y siendo los gastos ocasionados por cuenta de la Empresa.

Artículo 15.– Movilidad Geográfica.

La movilidad geográfica a la que refiere este artículo se aplicaría en el cambio entre los centros de la CAPV y Madrid y de Madrid a la CAPV y según lo regulado en el artículo 40 del ET.

El cambio de centro de trabajo puede ser a petición del trabajador o bien motivada por razones organizativas:

a) Cambio a petición del trabajador es el que se produce como consecuencia de la cobertura de una vacante interna a petición del trabajador, siempre y cuando exija cambio de centro de trabajo. Puede ser de forma directa por interés personal o por concurrir a la cobertura de una vacante cuyo puesto supone el traslado. Todas las personas interesadas en un cambio de centro de trabajo podrán comunicar su voluntad de cambio a Recursos Humanos donde se creará y administrará una base de datos de traslados con el fin de, en la medida que organizativamente sea posible, cubrir las expectativas de estas personas. La inscripción en la base de datos tendrá vigencia de un año a contar desde el día siguiente al de su presentación. Antes de finalizar este plazo, el personal que lo desee podrá renovar su solicitud.

Siempre que se produzca un cambio real de domicilio se acordará el disfrute de al menos 10 días para poder llevar a término dicho traslado que incluirá el permiso por traslado.

b) Cambio por razones económicas, técnicas u organizativas justificadas.

Previamente se habrán analizado las solicitudes de cambio de centro que puedan existir para cubrir la vacante.

Halaber, aztertuko da derrigorrezko aldaketa saihesten duen mugikortasun funtzionala edo zerbitzu-eginkizuna aplika daitekeen, betiere lanpostu hutsik badago eta langilea lanpostu horretarako egokia bada.

Bizilekuz aldaketarik bada, hauek adostu behar dira:

a) Lekualdaketa egiteko, gutxienez, hamar egun izatea, eta non lekualdaketarako baimena sartuko den.

b) Destinoko herriko hotelaren gastuak ordaintzea, eta bai egun horietan sortzen diren gatuak –langileari berari edo bere familia-unitatekoei dagozkienak– ordaintzea. Justifikatu egin behar ditu langileak gastu horiek.

c) Lokomozio-gastuengatiko konpentsazioa, langileari eta lekualdatzen diren senitartekoei dagokiena. Justifikatu egin behar ditu langileak gastu horiek.

d) Etxe-aldaketaren gastuak ordaintzea. Justifikatu egin behar ditu langileak gastu horiek.

e) Hilean gutxienez 1.000 euroko laguntza lehen urtean, familia bizilekuz aldatu izana konpentsatzeko. Eskolara joateko adineko seme-alabak dituzten langileei dagokienez, ikasturtea ez eteteko moduan egin behar da lekualdaketa, ahal dela.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Euskaltel-en jarduera-eremuan lantokiz aldatzea eragiten duten aldaketak badaude edo artikulu honen oinarrizko edukia aldatzen duen beste egoeraren bat sortzen bada, berrikusi egin behar da artikulu hori, eta, hala badagokio, Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioak adostu eta aldatu egin behar du.

IV. ATALA
TREBAKUNTZA ETA GARAPENA

16. artikulua.– Jarduera ebaluatzea.

Urtean bitan, Euskaltel-eko langileek Jarduera Ebaluazioaren Elkarrizketa izango dute arduradun hurrenarekin.

Elkarrizketa horretan, langile bakoitzaren jarduera profesionala aztertuko da, eta lanpostuaren ezaugarriei eta lan-jardueraren baldintzei buruzko iritzia bilduko da. Langilearen gaitasunak eta jarrerak zehaztuko dira denen artean, baita trebakuntza- eta errendimendumailak ere. Halaber, emaitzak hobetzeko, trebakuntza osatzeko eta garapen profesionala bultzatzeko planak formulatuko dira, elkarren artean adostuta.

Se valorará también la posibilidad de llevar a cabo una movilidad funcional o comisión de servicio que evite el cambio forzoso siempre que exista la vacante y el trabajador cumpla con los requerimientos de la misma.

Para los casos en que se produzca un cambio real de domicilio se acordará:

a) El disfrute de al menos 10 días para poder llevar a término dicho traslado y que incluirá el permiso por traslado.

b) Al abono de los gastos de hotel en la localidad de destino así como, a los gastos que se produzcan durante estos días y que se correspondan tanto al trabajador como a los familiares que constituyan la unidad familiar. Deberán ser justificados.

c) Una compensación por los gastos de locomoción tanto de él como de los familiares que efectivamente se trasladen. Deberán ser justificados.

d) El abono de los gastos de mudanza. Deberán ser justificados.

e) Una ayuda mínima de 1.000 euros al mes durante el primer año que compense el hecho del traslado de la vivienda familiar. En los casos de trabajadores que tengan hijos en edad escolar, el traslado se realizará, siempre que sea posible, de modo que no interrumpa el desarrollo del curso.

En caso que se produzcan cambios en el ámbito de la actividad de Euskaltel, S.A. que impliquen cambios de los centros de trabajo durante la vigencia de este convenio o cualquier otra circunstancia que afecte al contenido base de este artículo, el mismo deberá ser nuevamente revisado y en su caso acordado y modificado por la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

CAPÍTULO IV
FORMACIÓN Y DESARROLLO

Artículo 16.– Evaluación del desempeño.

Dos veces al año, todos los trabajadores de Euskaltel, S.A. mantendrán con su responsable inmediato una Entrevista de Evaluación del Desempeño.

En el transcurso de esta entrevista se analizará la actuación profesional de cada trabajador, se recabará su opinión sobre características del puesto de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. Conjuntamente se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como las competencias y niveles de capacitación y rendimiento. Al propio tiempo, de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

Desadostasunik egonez gero, langileak idatziz adierazi ahal izango du zergatik ez dagoen ados eman dioten balorazioarekin. Giza Baliabideen Zuzendaritzak ahalik eta lasterren ebatziko ditu kexak.

Hasierako ebaluazioan egindako aldaketa oro jakinarazi behar zaio langileari, eta horri buruzko desadostasuna agertzeko aukera eman.

Halaber, jardueraren ebaluazioan objektibotasuna eta hobekuntza-planetarako orientazioa sustatzeko baliabideak bultzatuko dira, baliabide horien berri emanez LLOri, betiere kontuan izanik langileen garapen profesionalerako lanabes bat dela.

17. artikulua.– Trebakuntza.

Zuzendaritzat eta LLOk oso garrantzitsutzat jotzen dute langileak trebatzea, laneko jarduerarako eta aldaketa teknologikoetara eta antolakuntza-aldaketetara egokitzeko:

1.– Formazioa balio estrategikoa da; izan ere, haren bitartez, enpresak eta langileek lehiarekiko eta teknologia berriekiko egokitzapena egin dezakete.

2.– Enpresaren eginkizuna da –batez ere, agintefuntzioak dituztenena– honakoa: menpe dituzten langileen prestakuntza-premiei behar den beste arreta eskaintzea; betiere honela jokatuaz: Giza Baliabideen Sailak, prestakuntza-planak prestatu eta burutzeaz zehaztutako modu eta bideei jarraituaz.

Jardueraren ebaluazioz arduradun hurkoenak elkarrizketak eginez, Giza Baliabideen Sailak zehaztu egiten ditu langileen trebakuntza-premiak, betiere formazioaz diagnostiko bat prestatuaz. Ondoren, trebakuntza-plana zehazten da, eta LLOri helaraziko zaio, jakitun izan dadin.

Planak hartzen dituen urte bakoitzaren hasieran, Giza Baliabideen Sailak eguneratu egin behar ditu plan haren edukiak, eguneratutako behar errealetara ahal bezainbeste egokitzeko.

Plan horren berri eman behar da, langile guztiek hori eskuragarri izan dezaten.

Prestakuntza-plana osatzen duten jarduerak aprobetxatzeari dagokionez, enpresako langileek badute obligazioa bertaratzeko eta ahalik eta maila altuena lortzekoa; betiere, ezarritako ordutegiak errespetatuaz, esleitzen zaizkien atazak gauzatuaz, eta honakoa hauek errespetuz tratatuaz: lankideak, monitoreak eta aipatu jarduerekiko lotura den konpainiako beste edozein.

3.– Bestalde, Programa Korporatiboen barruan sartzen diren jarduera guztiak garatu behar ditu zu-

En caso de discrepancias, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida. La Dirección de Recursos Humanos resolverá las quejas en el plazo más breve posible.

Cualquier modificación efectuada sobre la Evaluación inicial deberá ser puesta en conocimiento del trabajador, dando a éste la posibilidad de que muestre su discrepancia con la misma.

Asimismo se potenciarán los mecanismos orientados a fomentar la objetividad en la evaluación del desempeño y la orientación a planes de mejora, informando a la RLT de dichos mecanismos, teniendo en cuenta que se trata de una herramienta dirigida al desarrollo profesional de los empleados.

Artículo 17.– Formación.

La dirección y la RLT consideran de máxima importancia la formación del personal para el desempeño de su trabajo y su adecuación a los cambios tecnológicos y organizativos.

1.– La formación es un valor estratégico que permite la adaptación de la empresa y de los trabajadores a las nuevas tecnologías y a la competencia.

2.– Es deber de la Empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando, dedicar una constante atención a las necesidades formativas de los empleados bajo su dependencia, actuando en forma y manera que Recursos Humanos determine para la elaboración y ejecución de los planes de formación.

Recursos Humanos recoge las necesidades de formación de todos los empleados a través de las entrevistas de evaluación del desempeño realizadas por los responsables inmediatos elaborando el diagnóstico de formación. Posteriormente se define el plan de formación, que será trasladado a la RLT para su información.

Al inicio de cada uno de los años que contempla el plan, Recursos Humanos actualizará los contenidos del mismo, con el fin de conseguir la máxima adecuación de dicho plan a las necesidades reales actualizadas.

Dicho plan se comunicará con el fin de que todos los empleados puedan tener acceso al mismo.

Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de asistir y de prestar el máximo nivel de aprovechamiento en cuantas actividades formativas constituyan su plan de formación y actuar, en el desarrollo de las mismas, ateniéndose a los horarios establecidos, desarrollando cuantas tareas le sean encomendadas y relacionándose con el máximo respeto hacia compañeros, monitores y cualquier otro miembro de la Compañía relacionado con dichas actividades.

3.– Asimismo la dirección desarrollará todas aquellas actividades que se encuadren en los denominados

zendaritzak. Besteak beste, segurtasun-, sistema-, kalitate- eta ingurumen- eta hizkuntza-gaietan dauden trebakuntza-beharrak asetzeko helburua dute programa horiek.

4.– Lanorduetatik kanpo egin behar dira: lanpostuaren zereginei zuzenean lotuta ez izanik Trebakuntza Diagnostikoaren bidez definituta dauden trebakuntza-saio guztiak (enpresak langileen eskura jartzen dituenak), irakaste-metodologia edozein dela ere (e-Learning nahiz zuzenekoa).

5.– Ahal den neurrian, enpresaren barneko trebakuntza sustatu behar da, eta barneko monitoreen ezagutzak eta gaitasunak bermatu une oro. Ofizialki barneko monitore direnek, lan hori behar bezala egiteko, behar den trebakuntza jaso behar dute.

6.– Trebakuntza-beharrarengatik jarduerok lantokietatik kanpo egin behar badira, enpresak bere gain hartu behar ditu sortutako joan-etorrietako eta mantenuko gastuak.

7.– Trebakuntza-jarduerak lan-ordutegian egin beharko dira, ahal izanez gero.

Trebakuntza Batzordea.

Zuzendaritzak eta OLLk osatutako batzorde paritario bat osatzen da, zertarako-eta langileen legezko ordezkaritzaren eskumenak –LEn erregulatutakok– garatu daitezela bermatzeko; eta, halaber, prestakuntzarako diru-laguntzen espedienteetan ondokoak parte hartzeari dagokionez: Hirutariko Fundazioak, Hobetuz-ek edo beste edozein organismok –Zuzendaritzak intereseko izanik, bere aplikazio-araudian hartakotzat jasoa denak–.

Batzorde paritario honen osaera hauxe izango da: langileen aldetik, Langileen Legezko ordezkaritzak –enpresak hauteskunde sindikaletan lortutako ordezkaritza-proportzioak errespetatuaz– izendatutako hiru kide; eta beharrezko diren aholku-emaileak, hitz egiteko eskubidearekin, baina bozka ematekorik gabe. Enpresako Zuzendaritzaren ordezkari-kopuruak ez du izan behar ordezkaritza sozialarenak baino handiagoa.

Maiztasuna: Trebakuntza Batzordea, ohiko deialdian, hilean behin bilduko da. Ezohiko bilerak egin behar dira, edozein aldek hala eskatzen badu.

Bilera bakoitzean landu behar den dokumentazioa aldeei bidali behar zaie, astebete lehenago gutxienez, aztertzeko aukera izan dezaten.

Funtzioak:

a) Beharren ebaluazioa eta Trebakuntza Diagnostikoa ezagutzea, Trebakuntza Plana egin aurretik.

programas Corporativos, destinadas a cubrir las necesidades formativas en materia de seguridad, sistemas, calidad y medioambientales, idiomas o cualquier otra que se considere corporativa.

4.– Cualquier actividad formativa no relacionada directamente con las funciones del puesto y definidas a través del Diagnóstico de Formación, que la empresa pueda poner a disposición de los empleados, sea cual sea la metodología de impartición (e-Learning o presencial) será desarrollada íntegramente fuera de la jornada laboral.

5.– Se potenciará, en la medida de lo posible, la formación interna de la Compañía, garantizando en todo caso, la disposición de conocimientos y habilidades de los monitores internos. Las personas que oficialmente sean identificadas como monitores internos recibirán la formación necesaria para desarrollar adecuadamente esta labor.

6.– Si por requerimiento de la formación, esta debiera realizarse fuera de los centros de trabajo la empresa se hará cargo de los gastos de desplazamiento y manutención generados.

7.– Las actividades formativas se realizarán preferentemente en horario laboral.

Comisión de Formación.

Se constituye una Comisión Paritaria específica entre la dirección y la RLT con la finalidad de garantizar el desarrollo de las competencias de la Representación Legal de los Trabajadores reguladas en el ET, así como en lo referente a su participación en los expedientes de subvención a la formación a presentar tanto a la Fundación Tripartita como a Hobetuz o a cualquier otro organismo, que se considere de interés por parte de la Dirección, y así venga recogido por normativa de aplicación de la misma.

La Composición de esta Comisión de carácter paritario, estará integrada, por parte de la representación social, por 3 miembros designados por la Representación Legal de los Trabajadores en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa, y de los asesores que se requieran, máximo dos por reunión con voz y sin voto. La representación de la Dirección de la Empresa no podrá exceder en número a la representación social.

Periodicidad: la comisión de formación se reunirá, de forma ordinaria, con carácter mensual. Se realizarán reuniones extraordinarias siempre que lo solicite cualquiera de las partes.

La documentación a tratar en cada reunión será enviada a las partes para su estudio, como mínimo, con una semana de antelación.

Funciones.

a) Conocer la evaluación de necesidades y el Diagnóstico de Formación, con carácter previo a la elaboración del Plan de Formación.

b) Trebakuntza-beharren ebaluazioan parte hartzea, «trebakuntzaren jatorria» deritzon eragile gisa.

c) Trebakuntza Plana egiteko aplikatutako irizpideak, orientazioak eta eduki generikoak aurrez ezagutzea.

d) Horren baliozkotasuna aztertzea, diagnostikoa eta plana egiteko irizpideak berrikusita.

e) Planeko ekintzen programazioa gutxienez hilabete lehenago eta hilabete bakoitzaren hasieran jasotzea. Programazio horrek detailez jaso beharko ditu programatutako trebakuntza-ekintzak, eta bai bertaratuko direnak aukeratzeko irizpideak, eskolak emango dituzten aholku-emaileak, eskolak non emango diren eta irakatsiko diren edukiak ere.

f) Trebakuntza-proposamenak egitea ondokoen arloetan: beharren ebaluazioa, trebakuntzaren diagnostikoa, ebaluazio-metodologia eta Trebakuntza Plana definitzeko eta parte-hartzaileak hautatzeko aplikatu beharreko irizpideak.

g) Jakitea zein den proposatutako Trebakuntza Planaren aurrekontua –soldata-masa orokorrarekiko ehunekoa eta ehunekoa kolektiboka adieraziz–; eta, halaber, eskatutako diru-laguntza, eta enpresak ekitaldi bakoitzean hartutako LH-ko kuotaren urteko zenbatekoa.

h) Trebakuntza Plana gauzatzeari buruzko informazioa jasotzea hilero.

i) Trebakuntza-prozesuaren garapenean sor daitezkeen arazoak batera konpontzen saiatzea.

j) Hobekuntza-jarduerak proposatzea, Trebakuntza Planaren segimendua aztertu eta ebaluatutakoan.

k) Eskatutako trebakuntza-baimen indibidualei eta onartutako eta baztertutako kopuruei buruzko informazioa jasotzea.

l) Aipatutako baimenak aplikatzeko irizpideak, aldeek eta Batzordeak adostu behar dituzte.

m) Euskaltel SAko langile guztiek dute trebakuntzari buruzko iradokizunak Trebakuntza Batzordeari helarazteko eskubidea.

Batzorde horretan parte hartzen duten pertsona guztientzako ordu-kreditu sindikala hilean 4 ordukoa izango da, gehi Batzordearen beraren bileretarako behar direnak.

Erabakiak.

Trebakuntza Batzordeko erabakiak Batzordearen alde bakoitzaren gehiengoz onartu behar dira, alde sindikaleko parteen ordezkaritza, enpresako hauteskunde sindikaletan lortutako proportzioa beraren araberakoa izango da.

b) Participar en la evaluación de necesidades de formación como uno de los agentes denominados «origen de formación».

c) Conocer previamente los criterios, orientaciones y contenidos genéricos aplicados para la elaboración del Plan de Formación.

d) Conocer la validez del mismo a partir de una revisión del diagnóstico y de los criterios de elaboración del Plan.

e) Recibir la programación de las acciones del Plan con al menos un mes de antelación y al comienzo de cada uno de los meses. Esta programación incluirá el detalle de las acciones formativas programadas, así como los criterios de selección de los asistentes, los consultores impartidores, los lugares de impartición y los contenidos a impartir.

f) Hacer propuestas de formación en la evaluación de las necesidades y diagnóstico de formación, así como en la metodología de evaluación y los criterios a aplicar en la definición del Plan de Formación y en la elección de los asistentes.

g) Conocer el presupuesto del Plan de Formación propuesto, detallando el porcentaje sobre la masa salarial general y por colectivos, y la subvención solicitada, así como el importe anual de la cuota de FP ingresado por la empresa en cada ejercicio anual.

h) Recibir información de la ejecución del Plan de Formación, con periodicidad mensual.

i) Tratar de resolver conjuntamente los problemas que puedan surgir en el desarrollo del proceso formativo.

j) Proponer acciones de mejora tras el análisis y evaluación del seguimiento del Plan de Formación.

k) Estar informada de los permisos individuales de formación solicitados así como el número de concedidos y rechazados.

l) Los criterios para la aplicación de los permisos anteriormente señalados serán los pactados entre las partes y en esta Comisión.

m) Cualquier empleado de Euskaltel, S.A. tiene derecho a hacer llegar sus sugerencias sobre cualquier aspecto de la formación a la Comisión de Formación.

El crédito horario sindical para cada una de las personas que participen en esta comisión, se verá incrementado en 4 horas mensuales, más las necesarias para las reuniones de la propia comisión.

Acuerdos.

Los acuerdos de la Comisión de Formación se alcanzarán por mayoría de cada una de las partes que la componen, ponderándose la representatividad de los integrantes de la parte sindical en la misma proporción de la representación obtenida en las elecciones sindicales en la empresa.

Egindako bileren akta egin behar da, eta hurrengo bileraren hasieran sinatu.

Batzorde horren batzarretarako denbora eta bai trebakuntza helburu izanik enpresak deitzen duen beste edozeinetarakoa ere, ez zaio egotziko ordu-kredituari, haietara joaten diren batzordeko kideei dagokienez.

Hizkuntza-trebakuntza:

Gure jardueran duen eragin handia dela eta, Euskaltelek % 100eko diru-laguntza emango die ingelesezko trebakuntza-programei. Diru-laguntza hori jasotzeko, egiaztatu egin behar da trebakuntza aprobetxatu izan dela. Probetxugarritasun hori egiaztatzen ez bada, aztertu egin behar dira arrazoiak eta salbuespenak kontsideratu, justifikatuta badaude, betiere.

Trebakuntza-metodoa multimedia bidezkoa izango da, eta lan-ordutegitik kanpoa izango da trebakuntzarako denbora.

Euskara ikastea.

Euskaltel SAk euskara ikasteko plan bat ezarri du, eta honako helburu hauek izanen ditu: kanpokoekiko harremanetan solaskideen hizkuntza-aukerari egokitzea bermatzea eta euskara barruan gehiago erabiltzea, betiere plantillaren gaitasuna areagotu eta euskara enpresan integratzea lortzearen ondorioz.

Euskaltel SAren politiketako bat da hizkuntza ofizial biak erabiltzea, eta konpainian euskara normalizatzeko bidean aurrera egin ahal izatearren, Zuzendaritzak langileen esku jartzen du euskara ikasteko plan bat. Plan horrek aurreikusten du 2009-2013ko edizioetan euskaran trebatzeko denboraren % 50 erabiltzea.

Urtero, Hizkuntza Politikak euskaran trebatzeko programa egin eta argitaratu behar du, korritzen duen urterakoa, eta, bestalde, zehaztu egin beharko ditu hura zer baldintzetan gauzatuko den.

Euskaran trebatzeko plan hori borondatezkoa da.

Etengabeko prestakuntza, hau da, urtean zehar gauzatzen dena eta hizkuntzak ikastekoa dena, arratsaldeetan burutuko dira, betiere halakoak jasotzen dituzten planetan seinalatutako baldintzetan.

V. ATALA
LANALDIA ETA ORDUTEGIA

18. artikulua.– Lanaldia.

Urteko lanaldi egiazkoa, 1.720 ordukoa izango da, 2009ko eta 2010eko urteei dagokienez; eta 2011ko eta 2013ko urteei dagokienez, urteko egiazkoa, 1.700 ordukoa.

Se levantará Acta de las reuniones que se lleven a cabo, que se firmará al inicio de la siguiente reunión.

El tiempo destinado a las reuniones de esta Comisión, así como a cualquier otra convocada por la empresa con la finalidad de formación no se imputará como crédito horario para los miembros del comité que asisten a las mismas.

Formación en Idiomas.

Por su especial influencia en nuestra actividad, Euskaltel, S.A. subvencionará al 100%, un programa de formación de inglés. Dicha subvención se materializará previa acreditación de aprovechamiento de la formación. Caso de no acreditarse dicho aprovechamiento se estudiarán las causas y se podrán contemplar excepciones siempre justificadas.

El método de formación será a través del sistema multimedia y el tiempo destinado a la formación será fuera del horario laboral.

Formación en euskera.

Euskaltel, S.A. ha establecido un plan de euskera que tiene como objetivo principal el garantizar la adecuación a la opción lingüística de los interlocutores en las relaciones externas e incrementar el uso interno del euskera, como consecuencia de una mayor capacitación de la plantilla y de haber logrado integrar el euskera en la empresa.

Euskaltel, S.A. tiene entre sus políticas la utilización de los dos idiomas oficiales de la misma, para lo cual y con objeto de poder avanzar en la normalización del euskera en la Compañía, la Dirección pone a disposición de los empleados un plan de formación de euskera. Dicho plan contempla una disposición al 50% del tiempo destinado a la formación en euskera para las ediciones 2009-2013.

Cada año Política Lingüística procederá a la elaboración y publicación del programa de formación en euskera correspondiente al año en curso así como las condiciones en que se desarrollará el mismo.

Este plan de formación de euskera es de carácter voluntario.

La Formación continuada, es decir, aquella que tenga lugar a lo largo de todo un curso, como la formación en idiomas, será realizada por las tardes, bajo las condiciones señaladas en los distintos planes que los soportan.

CAPÍTULO V
JORNADA Y HORARIO

Artículo 18.– Jornada.

La jornada global anual será de 1.720 horas de trabajo efectivo en cómputo anual para los años 2009 y 2010, a partir del año 2011 y hasta el 2013 la jornada será de 1.700 horas efectivas en cómputo anual.

19. artikulua.– Egutegia.

Urtero, hurrengo urterako lan-egutegia egin behar du enpresak, langileen ordezkariekin kontsultatu ostean.

Langileen ordezkariekin kontsulta egin ostean, honakoak ere finkatuko ditu: urteko egutegia, jaiegun zehatzen datak, eta horiek lanegunen artean banatzeko modua.

Egutegia behar bezala jakinarazi behar zaie langileei.

2009. urtetik aitzina, abenduko 24., 26. eta 31. egunak jaiegun kontsideratuko dira. Egun horiek larunbat edo igande badira, jaieguna hurrengo lanegunera pasako da.

Aukerako egunak ere jasoko dira egutegian.

2011ko urtarrilaren 1etik aitzina, urte guztian zehar, lanaldi jarraituaren erakoa izango da, astelehenetik ostiralera, salbu eta, antolakuntza-sistema propioaren arabera, txandaka diharduten langileentzako.

Orokorrean, sartzeko ordua 07:30ean izango da, eta malgutasuna 30 minutukoa izango da, sartzeko ordutik hara zenbatuta. Irteteko ordua 15:15ean izango da, sartu izan den orduaren arabera, eta, betiere, 16:00ak baino lehen.

Lanaldia eten egin daiteke deskantsuen bidez, betiere errekuperazioa seinalatutako ordutegiaren barruan egiten bada, sekula ere ez 16:00ak baino geroago.

Txandakako langileak, euren antolaketa-sistemaren arabera.

Interes soziala, familiarra nahiz antolaketari buruzkoa dela-eta ordutegi bereziak izatea azter liteke.

Giza Baliabidekoen bitartez kudeatuko da ordutegien malgutasuna; eta hark koordinatu egingo ditu arduradun hurkoenekin.

20. artikulua.– Bertaratze- eta puntualtasun-kontrola.

Hitzarmen hau aplikatzen den eremuan sartzen diren langile guztiek pasatu behar dute enpresaren bertaratze- eta puntualtasun-kontrola, enpresak egoki deritzonean.

Enpresak aurrez jakinarazi behar dizkie Langileen Ordezkariei bertaratze- eta puntualtasun-kontrolen sistemetan egin behar diren aldaketak.

Langilea lanera joaten ez bada, gaixo dagoelako edo behar bezala justifikatutako beste arrazoiren bategatik, ahalik eta azkarrena eta/edo lanera sartzeko ordutik hurbilena jakinarazi behar dio enpresari, salbu arrazoi justifikatuak direla medio tarte horretan egin ezin badu.

Artículo 19.– Calendario.

Anualmente la empresa elaborará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, el calendario laboral para el año siguiente.

Anualmente la Empresa elaborará, previa consulta a los representantes de los trabajadores, el calendario anual, las fechas festivas concretas, y la forma de distribución entre los días laborables.

El calendario será debidamente comunicado a la plantilla.

A partir del año 2009 los días 24, 26 y 31 de diciembre se considerarán festivos. Si dichos días coincidiesen con sábado o domingo la festividad se trasladará al siguiente día laborable.

El calendario incluirá dos días de libre disposición.

A partir del 1 de enero de 2011 la distribución de la jornada será continuada todo el año y distribuida de lunes a viernes, salvo el personal a turnos según sistema organizativo propio.

Con carácter general, el horario de entrada será a partir de las 07:30 y con una flexibilidad de 30 minutos a partir del horario de entrada. El horario de salida será a partir de las 15:15 según horario de entrada y siempre antes de las 16:00.

Se podrá interrumpir la jornada por descansos siempre y cuando la recuperación se produzca dentro del horario señalado es decir, no más allá de las 16:00 horas.

El personal de turnos según sistema organizativo propio.

Existirá la posibilidad de estudiar horarios individuales especiales por interés social, familiar u organizativo.

La flexibilidad de los horarios se gestionará a través de RR.HH. que los coordinará con los Responsables Inmediatos.

Artículo 20.– Control de asistencia y puntualidad.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia y puntualidad que la Empresa, en cada momento, estime más convenientes.

La Empresa informará, con carácter previo, a los Representantes de los Trabajadores de la modificación de los sistemas de control de asistencia y puntualidad.

En los casos en que un trabajador no asista al trabajo por enfermedad u otras causas debidamente justificadas, deberá comunicarlo a la Empresa con la mayor antelación posible y/o lo más cerca posible a la hora de entrada al trabajo, salvo cuando por probadas razones no pueda hacerlo dentro del expresado periodo.

VI. ATALA
OPORRAK ETA BAIMENAK

21. artikulua.– Oporrak.

Hitzarmen hau aplikatzen den eremuko langileek, urtero, ordaindutako 24 opor-egun hartzeko eskubidea dute.

Oporren sortzapena urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra zenbatuko da, eta, opor-egun horiek hartzeko, otsailaren 1etik hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arteko aldia izango da kontuan. Urteko lan-denboraren proportzioan hartu behar dira oporrak (urtarriletik abendura), eta langilearentzat laneguna den egun batetik hasi behar dira beti.

Arduradunekin hitzartutako egunetan hartuko dira oporrak; betiere, kontuan izanik Enpresaren antolakuntza- eta produkzio-premiak, eta, batez ere, uztailaren 1etik abuztuaren 31ra bitartean hartuko dira oporrak. Urtero, maiatzaren 15a baino lehen osatu behar dira antolakuntza-unitateetako oporren egutegiak.

22. artikulua.– Lizentziak eta baimenak.

Hitzarmen hau duten pertsonek Langileen Estatutuak adierazitako baimenak, lizentziak eta eszedentziak izango dituzte, behar bezala justifikatzen badira. Bestalde, baimen eta lizentzia hauek ere izango dituzte:

Ordainduak.

a) Langilearen ezkontza: hogei egun natural. Ezkontza-eguna baino bi egun lehenago hartu ahal izango dira jaiegun horiek. Egun hori jaiegun bat izanez gero, hurrengo laneguneti hasi behar da kontatzen.

b) Aitak eta amak aldi berean hartu ahal izango dute amatasun-baimena, betiere guztira hamasei aste baino gehiagokoa ez bada.

c) Amek lanaldi berezia egiteko baimena: umearen lehen urtean zehar, amatasun-bajaren 16 asteak osorik hartu dituzten langileek (kasu bereziak kontsideratu ahali zango dira) lanean berriro hasten direnetik hara baimen ordaindu bat hartu ahal izango dute, eta hala euren eguneko lanaldia 6 ordukoa izango da. Baimen hori hartzen duten langileek xurgaturik izango dute edoskitzearengatiko murrizketa, salbu eta langileak murrizketa hori (egunetan) pilatzeko aukera egina izan, eta kasu horretan baimen hau edoskitzearengatiko pilaketa amaitzen denetik hara hartuko da.

Erditze anizkoitzak.

Amen lanaldiari doakion baimen hau, erditzea bakarra bada, umeak 12 hilabete (haren bizitzaren le-

CAPÍTULO VI
VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 21.– Vacaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio, tendrá derecho anualmente a un periodo de vacaciones retribuidas de 24 días laborables.

El devengo de vacaciones se computará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre y para su disfrute se considerará el periodo comprendido entre el 1 de febrero y al 31 de enero del año siguiente al año en curso. Las vacaciones se disfrutarán en proporción al tiempo de trabajo del año (de enero a diciembre), comenzando siempre en un día laborable para el empleado.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas que se acuerden con los respectivos responsables, teniendo siempre en cuenta las necesidades organizativas y productivas de la Empresa, mayoritariamente las vacaciones se disfrutarán entre el 1 de julio y el 31 de agosto. Antes del 15 de mayo de cada año se confeccionarán los calendarios de vacaciones de las distintas unidades organizativas.

Artículo 22.– Licencias y Permisos.

Las personas adscritas a este convenio disfrutarán de los permisos, licencias y excedencias que marca el Estatuto de los Trabajadores siempre con la debida justificación. Además se ampliarán los siguientes permisos y licencias.

Retribuidos.

a) Matrimonio del empleado: veinte días naturales. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) El permiso de maternidad podrá ser disfrutado simultáneamente por el padre y por la madre siempre que el total del mismo no exceda de las diez y seis semanas.

c) Permiso de Jornada Maternal: durante el primer año de vida del bebé los trabajadores que hayan disfrutado íntegramente las 16 semanas de baja por maternidad (los supuestos especiales podrán ser considerados) podrán también disfrutar a partir de su reincorporación al trabajo de un permiso remunerado de tal manera que su jornada diaria sea de 6 horas. Aquellos trabajadores que opten por acogerse a este permiso verán absorbida la reducción por lactancia, salvo que el trabajador haya optado por la acumulación de dicha reducción en días, en cuyo caso el presente permiso comenzará a disfrutarse a partir de la finalización de la lactancia acumulada.

Partos múltiples.

Este permiso de jornada maternal que en supuesto de un solo nacimiento se puede disfrutar hasta que el

hen urtea) egin arte hartu ahal izango da; eta erditzea anizkoitza bada, bi badira, umeek hamasei hilabete izan arte luzatu ahal izango da, eta hiru ume izan ezkero, hogei hilabete hartu ahal izango dira, eta horretaz gain, hiru umetik gora izan ezkero, bakoitzeko 4 hilabete gehiago.

Edoskitzea.

Bederatzi hilabete baino gutxiagoko semea edo alaba badute langileek, aukera hauek izango dituzte:

a) Egunero ordu-erdiko bi zati edo ordubeteko murrizketa izatea. Guraso biek lan egiten dutenean, baimen hori edozeinek har dezake.

Aukera hori ezin da hartu amen lanaldi berezian.

b) Antolakuntzaren aldetik posible bada, baimeneko lanaldi osoak hartzearren, edoskitzeari dagozkion ordu guztiak pilatzea, egunero ordu erdi, bederatzigarren hilabetera arte.

Aukera hori amen lanaldi bereziko baimena baino lehen hartu behar da.

d) Aitatasuna: baimen bat izango dute aitek, semea edo alaba jaiotzen, adoptatzen edo hartzen den egunetik kontatzen hasita. Umeen jaiotzengatiko baimen ordaindua, aitei dagokienez, 2009tik hara 10 egunekoa izango da, 2010eko urtarriletik hara 14 egunekoa, 2011ko urtarriletik hara 18 egunekoa, 2010eko urtarriletik hara 22 egunekoa; hala, LEko 37. artikuluan ezarritakoa gaindituaz.

Aitatasun-baimeneko ordainduko egunak, aurreko idatzi-zatikoak, honenbestekoak izango dira: aukerako 7 egun, malgutasunez hartu ahali zango direnak, umea jaiotzen denetik bederatzi hilabete egin arteko tartean.

Edozelan ere, parteek adostu dute iraupen hori proportzionalki murriztuz joango dela, Langileen Estatutuaren 48 bis artikuluan ezarritako etenaldia, aitatasunaren ondoriozkoa, legez handitzen doan heinean; aipatu legezko testuan, umeen jaiotza dela-eta, ezarritako baimenaren iraupena errespetatu egingo da betiere, eta, halaber, aitatasun-baimenari dagokionez, Euskaltel SArako ezarritako bost egun gehiagoko iraupena; bost egun horiek aukerako egun libreak izango dira, eta umea jaiotzen denetik bederatzi hilabete egiten dituen arteko tartean hartu ahal izango dira.

Zuzendaritzak hiru hilabeterik behin emango die informazioa ondokoaz langileen ordezkaritzari: amatasun-baimena zenbat pertsonek hartu duten, eta aitatasunarengatiko baimena edo etenaldia zenbat pertsonak hartu duten, eta hartarako kausak zeintzu izan diren.

menor cumpla los 12 meses de edad (primer año de vida), en el caso de un parto múltiple se podrá incrementar hasta que los menores cumplan los 16 meses en caso de dos hijos y hasta que cumplan los 20 meses de edad en el caso de tres hijos, incrementándose la posibilidad de disfrute en 4 meses más de edad de los menores por cada hijo adicional al tercero.

Lactancia.

Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las/los trabajadoras/es podrán optar por:

a) Disfrutar de dos fracciones de media hora o de una reducción de jornada de una hora diaria. Cuando ambos padres trabajen, este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

Esta posibilidad no aplicará durante el disfrute de la jornada maternal.

b) Acumular, con el fin de disfrutar de jornadas completas de permisos siempre que organizativamente sea posible, el total de horas correspondientes a la lactancia, a razón de media hora diaria y hasta los nueve meses.

Esta posibilidad deberá ser disfrutada siempre con carácter previo al permiso de jornada maternal.

d) Paternidad: los padres podrán disfrutar de un permiso a partir del nacimiento del hijo o efectividad de la adopción o acogimiento. El permiso retribuido, por nacimiento de hijos/as, para los padres, será de 10 días desde enero de 2009, 14 días desde enero de 2010, 18 días desde enero de 2011, 22 días desde enero de 2012 mejorando lo establecido en el actual artículo 37 del ET.

De los días de permiso retribuido de paternidad, del párrafo anterior, 7 días serán de libre disposición y se podrán disfrutar de manera flexible y durante el periodo comprendido entre el nacimiento y los nueve meses de vida del bebe.

De todas formas, las partes también acuerdan que esta duración irá cada año reduciéndose proporcionalmente en la medida en que vaya legalmente aumentando la duración de la suspensión por paternidad establecida en el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, y respetándose en cualquier caso la duración del permiso por nacimiento de hijos establecida en dicho texto legal y el diferencial de cinco días más de duración del permiso de paternidad establecido para Euskaltel, S.A.; estos cinco días serán de libre disposición y podrán ser disfrutados desde el momento del nacimiento del bebe y hasta que éste cumpla los nueve meses de vida.

La Dirección informará trimestralmente a la Representación de los/as Trabajadores/as relativa al número de personas que han disfrutado del permiso de maternidad y el de las personas que han disfrutado o no, y por qué causas, el permiso y la suspensión de paternidad.

e) Hitzarmena sinatzen denetik hara, langile guztiek izango dituzte urtero aukerako 20 ordu ordaindu, lana eta familiako bizitza bateragarria egitekotan, eta ordu horiek lan-ordu kontsideratuko dira. Ordu horiek lanaldi osoetan pilatu daitezke, eta eguneko 4 ordu hartuaz hasi daitezke baliatzen.

Ordaindu gabeak.

a) Agiri ofizialak egitea edo/eta berritzea: nortasun-agiria, gidabaimena eta pasaportea. Beharrezko denbora.

b) Mediku-kontsultategira joateko baimena –ez dira sartzen jaiotza aurretiko azterketak, erditzerako prestatzeko teknikak (Langileen Estatutuko 37. artikuluan aztertzen dira bi kasuok)– lan-taldeetan kudeatu behar da, arduradun hurrenaren bidez eta lanegun-malgutasunaren printzipioa oinarri hartuta.

c) Motibo pertsonalak direla-eta 15 egun naturaleko baimena, urtean behin har daitekeena. Kasu bereziak: iraupen txikiagoa dakartenak, lizentzia bati, baimen bati edo oporrei batzea, edo urtean behin baino gehiagotan hartu beharra; guzti horiek kontsideratu ahal izango dira, baina behar bezala justifikatu beharko dira.

d) Gutxienez hiru urteko eta gehienez bost urteko eszedentzia. Proiektu pertsonalak edo profesionalak gauzatzeko –betiere, ez badira Euskaltel SAren jarduerarekin lehiatzeko–, borondatezko eszedentzia eska dezakete langileak; betiere, lanpostua erreserbatuko da, baina, hartarako, konpainian, gutxienez, 8 urteko antzinatasuna izan beharko da.

e) Lanaldia 1/8 murriztea. Behar bezala justifikatutako motiboak direla-eta, lanaldiaren borondatezko murrizketa eska diezaiokete langileek Zuzendaritzari. Ordainsariaren murrizketa proportzionala izango da lanaldiaren murrizketarekiko.

f) Egoera bereziak. Behar bezala justifikatutako motibo pertsonalak direla-eta, borondatezko eszedentziak eska daitezke, lau hilabetera artekoak, lanpostua erreserbatuaz betiere. Motiboak berberak direla-eta, lehengoaz gain, beste eszedentzia bat emateko, gutxienez bi urte pasa beharko dira.

Ordaindu gabeko baimenei buruzko atal honetako d), e) eta f) epigrafeetan ezarritako baimenak eta eszedentziak lortzeko eskabideak, idatziz aurkeztu beharko dira Giza Baliabideen Zuzendaritzan; eta ondokoetan oinarriturik, Enpresako Zuzendaritzaren ahalmena da haiei baiezkoa ematea edo ez ematea: antolakuntzako zirkunstantziak eta posibilitateak, halako egoera baten diren pertsona kopurua, eta enpresako beste edozein zirkunstantzia, zeinak ezinezko egin bailezake halako egoera batera pasatzea. LLOri helaraziko zaio aurkeztutako eskabideei buruzko txosten bat.

e) A partir de la firma del convenio, todos los empleados y empleadas dispondrán de una bolsa de 20 horas anuales retribuidas de libre disposición por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, que se considerará tiempo de trabajo. Estas horas no podrán ser acumuladas en jornadas completas y podrán disfrutarse a raíz de un máximo de 4 horas/día.

No Retribuidos.

a) Obtención y/o renovación de documentos oficiales: documento de identidad, permiso de conducir y pasaporte. El tiempo necesario.

b) La asistencia a consultorio médico, excluidos los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto (ambos supuestos considerados en el artículo 37 del ET), será un permiso a gestionar en los equipos de trabajo a través de los responsables inmediatos y bajo el principio de la flexibilidad de jornada.

c) Un permiso de 15 días naturales sin sueldo por motivos personales, podrán disfrutarse una vez al año. Los supuestos especiales que supongan una duración inferior, una acumulación a otra licencia, permiso o vacaciones, o la necesidad de disfrute de más de una vez al año, se podrán considerar y deberán estar debidamente justificados.

d) Excedencia por un periodo mínimo de tres y máximo de cinco años. Los trabajadores podrán solicitar una excedencia voluntaria para la realización de proyectos personales o profesionales que no supongan competencia con la actividad de Euskaltel, S.A., con reserva del puesto de trabajo, si bien deberán tener al menos una antigüedad mínima de 8 años en la Compañía para poder disfrutar esta excedencia.

e) Reducción de jornada de 1/8. Los trabajadores por motivos personales justificados podrán solicitar a la Dirección la reducción voluntaria de la jornada diaria. La reducción de la retribución será proporcional a la reducción de jornada.

f) Situaciones especiales. Por motivos personales justificados se podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva del puesto de trabajo por un periodo de hasta 4 meses. Para la concesión de una nueva excedencia por los mismos motivos deberán transcurrir al menos 2 años.

Las solicitudes de los permisos y de las excedencias establecidos en los epígrafes d), e), y f), de este apartado de permisos no retribuidos, deberán presentarse a la Dirección de RR.HH. por escrito siendo facultad de la Dirección de la empresa su concesión en base a las circunstancias y posibilidades organizativas de la misma, al porcentaje o número de personas en estas situaciones, así como a cualquier otra circunstancia empresarial que pudiera no hacer viable en dicho momento acceder a dicha situación. Se remitirá a la RLT informe sobre las solicitudes presentadas.

Baimenak, lizentziak eta eszedentziak, ahal den neurrian, bakoitzaren beharrei egokituz aplikatuko dira. Giza Baliabideen Zuzendaritzaren bitartez kudeatuko dira baimenak, eta zuzendaritza hori, aipatutakoei doakionez, arduradun hurrenekoekin koordinatuko da.

Baimen, lizentzia eta eszedentzia horiek, erregistratutako izatezko bikoteak eta bikotekideen edo/eta izatezko bikoteen seme-alabak kontuan hartuta aplikatu behar dira.

23. artikulua.– Telelana.

Sei hilabeteko epearen barruan, telelana gauzatzerakoan aurrerabidea ekarriko duen testu bat adostuko da, betiere bigarren hitzarmen kolektiboaren markoaren barruan. Telelana ezartzeko oinarrizko zutabeak hauek izanen dira: aldeko borondatea, eta antolakuntzaren eta teknikaren aldetik bideragarria izatea.

VII. ATALA
ORDAINSARIAK ETA BALIABIDEEN KUDEAKETA

24. artikulua.– Ordainsariak.

Guztientzako esparru egokia izango diren oinarrizko eskubide batzuk edukiko ditu hitzarmenak, eta bateragarria izan behar du konpainiak pertsona bakoitzaren ekarpena balioesteko Konpainiak darabilen ordain-sistema batekin.

Soldata osoa (soldata gordina).

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan sartzen diren langileei soldata jakin bat esleituko zaie, dituzten eskumenen eta egiten duten balio-ekarpenaren arabera. Lanaldi osoko dedikazioari dagokio soldata hori, eta kuantifikazio proportzionaleko osagarri guztiak kalkulatzeko erabiliko den zenbateko osoa izango da.

Soldaten ordainketa.

Hileko azken bost egunetan ordainduko dira, bankuen bidez transferentziak eginez, soldataren hileko proportzioa (12 hilei dagokiena) eta hilero ordaindu beharreko soldata-osagarriak.

Espezietan emandako ordainsariak.

Hitzarmen honetan sartzen den pertsonalaren guztizko soldataren partean, espezietako produktu baterako (mediku-asegurua, prestakuntza, haurtzaindegia) borondatez erabil daiteke zati bat; eta horren zenbatekoa bat etorriko da aukeratutako espezietako produktuaren ezaugarri eta kostuarekin, eta, halaber, 35. artikuluko «Konpentsazioa Malgurako Plana» idatzi-zatian ezarritako baldintzekin.

Langileentzako produktua.

Hitzarmen honetako langileek borondatez, –langileentzako produktuaren bidez– jasotzen duten partea da, eta honakoari dagokio: produktuaren merkatuko balioaren eta Euskaltel SAk bere langileei egiten dien fakturazioaren arteko diferentziari.

Los permisos, licencias y excedencias se aplicarán, en la medida de lo posible, adaptándose a las necesidades individuales. Los permisos se gestionarán a través de Recursos Humanos que los coordinará con los Responsables Inmediatos.

Estos permisos, licencias y excedencias se aplicarán considerando las parejas de hecho registradas y los hijos e hijas de los cónyuges y/o parejas de hecho.

Artículo 23.– Teletrabajo.

Se consensuará, en el plazo de seis meses, un texto que suponga un paso adelante en la realización de un plan de teletrabajo en el marco de vigencia del Segundo Convenio. Los pilares básicos para la implantación del teletrabajo serán la voluntariedad y la viabilidad técnica y organizativa.

CAPÍTULO VII
RETRIBUCIÓN Y GESTIÓN DE RECURSOS

Artículo 24.– Conceptos salariales.

El convenio colectivo tendrá unos derechos básicos que supondrán un marco adecuado para todos y que debe ser compatible con un sistema retributivo con el que la Compañía reconozca el valor aportado por parte de cada persona.

Salario Total (Salario Bruto).

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá asignado, según sus competencias y su aportación de valor, un salario que se corresponderá a jornada completa y que será el importe total que servirá para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Abono de Salarios.

El salario en su proporción mensual (correspondiente a 12 meses) y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán dentro de los últimos cinco días del mes, mediante transferencia bancaria a través de entidades de crédito.

Retribución en especie.

Es la parte del salario total que el personal incluido en este convenio puede voluntariamente destinar a un producto en especie ya sea seguro médico, formación, guardería, y cuyo importe se corresponde al importe de la adquisición y especificidades del producto en especie elegido y, en las condiciones establecidas en el apartado de «Plan de Compensación Flexible», artículo 35.

Producto empleado.

Es la parte, que el personal incluido en este convenio, voluntariamente, percibe, a través del denominado producto de empleado, y que se corresponde a la diferencia entre el valor de mercado del producto y la facturación que Euskaltel, S.A. practica a sus empleados.

Senitartekoentzako laguntza.

Senitartekoei laguntzeko ordainsaria da, ziurtatutako minusbaliotasunen bat duten ezkontidea eta/edo seme-alabak dituzten langileentzat.

Ordainsari aldakorra.

Langile bakoitzarentzat banaka eta egiten duen lanaren arabera ezarritako soldata finko osoaren ehuneko bat da.

Irizpide hauen arabera aplikatuko da ordainsaria:

1.– Enpresaren zuzendaritzak finkatu eta urte-hasieran langileei jakinarazitako helburuak zenbateraino erdietsi diren.

2.– Langile bakoitzaren eginkizunen eta/edo helburuen betetze-mailaren araberako balorazioa. Arduradun hurrenak hartuko du erabakia, funtzio-zuzendariak eta/edo erabaki-zentroko zuzendariak berraztertuko du kasua, eta Giza Baliabidetakoek ikus-onetsi behar dute.

Urte-hasieran jakinaraziko dira helburuak, eta ekitaldi amaieran ebaluatuko da enpresa-helburuak eta banakako helburuak zenbateraino bete diren, eta finkatuko egingo da: ordainsari aldakorrari aplikatu beharreko betetze-maila.

Sailkapen profesionalaren azterketan analizatuko da soldata aldakorra.

Salmenta-bonua.

Saltzeko eginkizuna duten langileei, esleitzen diren helburu komertzialak zenbateraino lortu diren kontuan hartuta, aplikatzen zaien ordainsari-osagarria da.

Hiru hiletarik edo lau hiletarik behingoa izango da bonoa, eta hiruhilekoa edo lauhilekoa amaitutakoan sortu eta ordainduko da, denboraldi horretarako ezarritako helburuen erdieste-mailaren arabera.

Urtean behin, helburu komertzialak erdiesteko eredua zehaztu behar du zuzendaritzak.

Sailkapen profesionalaren azterketan analizatuko da soldata aldakorra.

Txandak hartzeko malgutasunagatiko plusa.

Hiru txandatan aritzen diren langileentzat.

Definizioa. Malgutasunarengatiko plus bat ezartzen da, zeinaren aldizkotasuna unitateko txanden (normalean astelehenetik igandera) antolakuntzakoaren berbera izango baita; zenbatekoak beherago zehazten dira.

2009. urtea

Laneguna	Jaieguna	Jaiegun berezia
16,50 €/egun	27,50 €/egun	66,00 €/egun

Ayuda Familiar.

Es una retribución en concepto de ayuda familiar a los empleados por cónyuge y/o hijos con discapacidad acreditada.

Retribución Variable.

Es un porcentaje sobre el salario total fijado individualmente y en función de la actividad realizada.

La aplicación de esta retribución será consecuencia:

1.– Del nivel de logro de los objetivos marcados y comunicados a todos los empleados a principios de año por la dirección de la Compañía.

2.– Valoración individual basada en logro de objetivos individuales a través de la actividad que desarrolla cada empleado, será a criterio del responsable inmediato con la revisión por parte del director de función y/o de centro de decisión y con el visto bueno de Recursos Humanos.

A principios de año se comunicarán los objetivos evaluándose a final del ejercicio si los objetivos de empresa y los individuales se han alcanzado, fijándose el nivel de logro a aplicar a la retribución variable.

La Retribución Variable será objeto de análisis en el estudio de clasificación profesional.

Bono de ventas.

Es el complemento retributivo que se aplicará al personal que realice función de venta en función del cumplimiento de los objetivos comerciales que se asignen.

El bono tendrá carácter trimestral o cuatrimestral se devengará y abonará a trimestre o cuatrimestre vencido y en función del nivel de alcance de los objetivos marcados para el periodo.

Con carácter anual la dirección determinará el modelo de consecución de los objetivos comerciales.

La Retribución Variable será objeto de análisis en el estudio de clasificación profesional.

Plus Flexibilidad de Turnos.

Para el personal a tres turnos.

Definición. Se establece un plus de flexibilidad cuya periodicidad será la misma que la de la organización de los turnos de la unidad (generalmente semanal de lunes a domingo), cuyos importes serán los siguientes.

Año 2009

Laborable	Festivo	Festivo especial
16,50 €/día	27,50 €/día	66,00 €/día

Unitatera esleitutako langileen artean txandaka aplikatuko da plus hori.

Plus hau jasotzen duten langileak prestasun-egoeran gelditukо dira.

Larrialdiren bat gertatzen denean (laneko baja edo aurreikusi gabeko egoeraren bat) txanda bat erantzulerik gabe gelditzen bada, sail horretan prestasun-egoeran dagoen langileak ordeztuko du lanegun batez.

Ahal bada, egoera izango duen langileak burutuko du txanda zatitua.

Lanaldi zatiturik ez duten unitateetan, aldi berean langile bat baino gehiago esleiturik duen txandako langileren bat egon daiteke prestasun-egoeran.

Txanda-aldaketetarako aurreikusitako egoera gertatuz gero, prestasun-egoeran dagoen langileak hartu behar du bere gain, osorik, langilerik gabe dagoen txanda. Une horretatik aurrera, asteko zikloa osatu arte edo harik eta lanpostua langilerik utzi zuen gorabehera konpondu eta langile titularra hara itzuli arte, egin beharko du horko lana prestasun-egoeran dagoenak. Arazoa konpondutakoan, hasieran esleitutako asteko txandara itzuli behar du prestasun-egoerako langileak.

Langilerik gabe geratutako postuko txandaren hasieran izan ezik, gainerako langile- eta txanda-mugimenduetan bete egin behar dira 12 orduko lantxanden arteko gutxieneko atsedenaldiak.

Enpresak eta langileek erabaki behar dute, elkarrekin ados jarririk, zenbat iraun behar duen atsedenaldiak, hau da, lan egindako denborari dagokiona.

2010., 2011., 2012. eta 2013. urteei dagokienez, KPIren arabera zuzenduko dira aipatu zenbatekoak.

Gaueko plusa.

Hiru txandatan aritzen diren langileentzat.

Gaueko 22:00ak eta hurrengo goizeko 07:00ak bitartean egiten den lana jotzen da gaueko lantzat.

Orduko 5,55 euroko saria ordaindu behar da ordutegi horretan egindako lanagatik.

2010., 2011., 2012. eta 2013. urteei dagokienez, KPIren arabera zuzenduko dira aipatu zenbatekoa.

Jaieguneko plusa.

Hiru txandatan aritzen diren langileentzat.

Plus honi dagokionez, jaiegunetako lantzat jotzen da larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan egiten dena.

Konpentsazioa:

– Jaiegunetan egindako txanda bakoitzak orduko 5,55 euroko ordainsaria izango du, gehi lanaldiko

La asignación de este plus será rotatoria entre los trabajadores asignados a la unidad.

Aquellos trabajadores que perciban este plus pasarán a estar en situación de disponibilidad.

Cuando se produzca una emergencia (baja laboral u otra circunstancia no planificada) que implique la desatención total de un turno de trabajo, este se cubrirá con la persona que se encuentre en situación de disponibilidad en la unidad de trabajo correspondiente durante una jornada.

Preferentemente la persona que tendrá esta situación será el trabajador que realice el turno partido.

En aquellas unidades donde no exista dicho turno partido, podrá estar en disponibilidad algún trabajador del turno en el que exista más de un empleado asignado simultáneamente.

En el supuesto de producirse la circunstancia prevista para el cambio de turno, el trabajador en situación de disponibilidad asumirá en su totalidad el turno desasistido, pasando desde ese momento a realizar el mismo hasta completar el ciclo semanal o bien hasta que la incidencia que provoco la desatención desaparezca y el trabajador titular del turno pueda asumir el mismo, volviendo el trabajador en situación de disponibilidad al turno semanal inicialmente asignado.

Salvo en la incorporación al turno desasistido el resto de movimientos del trabajador y turnos, respetarán los descansos mínimos entre turnos de 12 horas.

El disfrute de ese descanso, equivalente al tiempo trabajado, deberá ser fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Estos importes serán corregidos en función del IPC del año anterior para los años 2010, 2011, 2012, 2013.

Plus de Nocturnidad.

Para el personal a tres turnos.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 07:00 horas del día siguiente.

La compensación será de 5,55 euros por hora trabajada en dicho horario.

Este importe será corregido en función del IPC del año anterior para los años 2010, 2011, 2012, 2013.

Plus de Festividad.

Para el personal a tres turnos.

A efectos de este plus se considera trabajo festivo el realizado los sábados, domingos y festivos.

Compensación.

– Cada turno cubierto en día festivo será retribuido con 5,55 euros/hora más 1 hora/hora de jor-

ordu bat, konpentsaziozko deskantsu gisa. Hasieran, urteko egutegian finkatu behar da jaieguna libratzea, eta horren arabera doituko da konpentsazioa.

– Jaiegun berezietan egindako txanda bakoitzaren ordu bakoitzeko, 27,77 euroko ordainsaria izango du, gehi lanaldiko ordu bat, konpentsaziozko deskantsu gisa.

2010., 2011., 2012. eta 2013. urteei dagokienez, KPIren arabera zuzenduko dira aipatu zenbatekoa.

Jaiegun bereziak.

Oro har, abenduaren 24a, 25a eta 31 eta urtarrilaren 1a eta 6a joko dira jaiegun berezitzat.

Egun horietan berezitzat hartzen dira lan-txanda hauek:

– Abenduaren 24tik 25erako arratsaldea eta gaua.

– Abenduaren 25eko goiza eta arratsaldea.

– Abenduaren 31tik urtarrilaren 1erako arratsaldea eta gaua.

– Urtarrilaren 1eko goiza eta arratsaldea.

– Urtarrilaren 1etik 6rako gaua.

– Urtarrilaren 1eko goiza eta arratsaldea.

Mantentze-lanetako plusak.

Zelan eta parteek ikuspuntu eta posizio desberdinak dituzten, parte biek erabaki dute I. Hitzarmen Kolektiboan araututako kontzeptuei eustea.

Sarearen mantenimenduari, instalazioei, informazio-sistemei eta bezeroaren instalazioen mantentze-lanei atxikitako langileentzako beherago zehaztu plusak aplikatuko dira:

Mantentze-laneko guardia:

a) Definizioa: zerbitzuak hala eskatzen duen lekuan gorabeheraren bat konpontzeko noiz deituko zain dagoen langileari ordaindu beharreko osagarria.

b) Epeak: guardia-epeek astebetekoak izan behar dute, eta txandaka esleitu behar dira. Zuzendaritzak aztertu egingo ditu egoera horretan langileak dituzten departamentuak, zertarako-eta guardiak ebaluatzeko, betiere kontuan izanik diren baliabideak eta ondokoetarako premiak: pertsonala, banaketa, estaldura, jarduera, etab., denek ere familiako bizitza bateragarria egiten dutenak, zerekin-eta departamentuen funtzionamendu egokiarekin; LLOri emango zaio informazioa azterketaren emaitzaz.

nada en tiempo de descanso como compensación. La libranza del propio festivo se fija inicialmente en el calendario anual y la compensación se ajustará en función de éste.

– Cada turno cubierto en día festivo especial será retribuido con 27,77 euros/hora más 1 hora/hora de jornada en tiempo de descanso como compensación.

Este importe será corregido en función del IPC del año anterior para los años 2010, 2011, 2012, 2013.

Días festivos especiales.

Con carácter general, tendrán la consideración de días festivos especiales los días 24, 25, 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero.

Los turnos de trabajo considerados como especiales en estos días son.

– Tarde y noche del 24 al 25 de diciembre.

– Mañana y tarde del 25 de diciembre.

– Tarde y noche del 31 de diciembre al 1 de enero.

– Mañana y tarde del 1 de enero.

– Noche del 5 al 6 de enero.

– Mañana y tarde del 6 de enero.

Pluses de Mantenimiento.

Dado que las partes tienen posiciones y visiones contrapuestas, ambas partes acuerdan el mantenimiento de los conceptos regulados en el I Convenio Colectivo.

Para el personal adscrito al mantenimiento de la red, instalaciones, mantenimiento de cliente y sistemas de la información, se aplicarán en función de la definición de los mismos los siguientes pluses.

Guardia de Mantenimiento.

a) Definición: complemento aplicado a la situación en la que se encuentra un trabajador cuando está disponible ante posibles avisos, que puedan requerir solucionar una incidencia en el lugar donde el servicio lo requiera en un determinado momento.

b) Periodos: las guardias serán preferentemente por semana, y su asignación rotatoria. La dirección analizará los departamentos que tengan personal en esta situación para evaluar las guardias teniendo en cuenta los recursos existentes y las necesidades de: personal, distribución, coberturas, períodos, actividad, etc. que faciliten la conciliación de la vida familiar con el adecuado funcionamiento de los departamentos, informando del resultado del análisis a la RLT.

c) Konpentsazioa:

2009-2010-2011-2012-2013 urtea	Zenbatekoa
Laneguna	42,93 €/egun
Jaieguna	64,91 €/egun
Jaiegun bereziak	172,71 €/egun

Mantentze-lanetako guardiako esku-hartzea.

Definizioa.

– Lekualdaketa eskatzen duen esku-hartzea: mantentze-guardian, zerbitzuak hala eskatzen duen lekura joatea dakarren esku-hartzea.

– Urrutiko esku-hartzea: mantentze-guardian, sistemetara urrutitik konektatuz egiten den jarduketa.

Artikulu honetako xedeetarako, esku-hartzetzat jotzen da dagokion unitatetik arduradun identifikatu batek egiten duen eskaera, zerbitzuko larrialdi-egoera bat konpontzeko.

b) Konpentsazioa: denborari dagokionez eta I. eranskinaren arabera, hartuko da esku-hartzearen konpentsazioa.

Denborarekin ezin bada egin konpentsazio hori, Giza Baliabidekoen aldez aurretiko baimenarekin, egindako lana, zenbaketa globalari doakionez, lanaldi gisa zenbatuko da, eta horretaz gain, konpentsazio ekonomiko bat izango du, ondoko baremoekin bat etorriaz:

Lekualdaketarengatiko konpentsazioa:

2009-2010-2011-2012-2013 urtea	Zenbatekoa
laneguna	31,41 €/h
Jaieguna	41,88 €/h
Jaiegun bereziak	59,37 €/h

Diru-konpentsazioa, urrutiko esku-hartzea izan bada: balio berberak, % 50eko faktorearekin zuzenduak.

2009-2010-2011-2012-2013 urtea	Zenbatekoa
Laneguna	15,71 €/h
Jaieguna	20,94 €/h
Jaiegun bereziak	29,69 €/h

Esku-hartzeagatik ordaintzen diren zenbatekoek konpentsatu egin behar dute eginkizun horretarako langileak behar izan duen lekualdatze-denbora eta egindako lana, esku-hartzeagatik dagokion atseden-konpentsazioa murriztu gabe betiere. Enpresak eta

c) Compensación.

Año 2009-2010-2011-2012-2013	Importe
Laborable	42,93 €/día
Festivos	64,91 €/día
Festivos especiales	172,71 €/día

Intervención en Guardia de Mantenimiento.

Definición.

– Intervención con desplazamiento: la actuación en situación de guardia de mantenimiento que supone un desplazamiento al lugar donde el servicio lo requiera.

– Intervención en remoto: la actuación en situación de guardia de mantenimiento que se realiza a través de la conexión a los sistemas en remoto.

A los efectos previstos en este artículo se entiende por intervención la solicitud realizada desde la unidad correspondiente por un responsable identificado para resolver una situación de emergencia en el servicio.

b) Compensación: la compensación de la intervención deberá ser disfrutada en tiempo y en función del anexo I.

Si esta compensación en tiempo no fuera posible, previa autorización de Recursos Humanos, el tiempo trabajado computará como jornada para el cómputo global anual y además tendrá una compensación económica según los siguientes baremos:

Compensación económica con desplazamiento:

Año 2009-2010-2011-2012-2013	Importe
laborable	31,41 €/h
Festivos	41,88 €/h
Festivos especiales	59,37 €/h

Compensación económica en remoto: los mismos valores corregidos por un factor del 50%.

Año 2009-2010-2011-2012-2013	Importe
Laborable	15,71 €/h
Festivos	20,94 €/h
Festivos especiales	29,69 €/h

Las cantidades abonadas por intervención compensarán el tiempo de desplazamiento y de trabajo efectivo que se realice con este motivo, sin perjuicio de la compensación posterior en descanso que supone el tiempo de intervención. El disfrute de ese descan-

langileek erabaki behar dituzte, elkarrekin ados jarririk, atsedenaldi horren xehetasunak.

Lekualdatzea dakarren gutxieneko esku-hartze denbora bi orduko da; urrutiko esku-hartzeko gutxieneko denbora, ordubetekoa.

Abisuei erantzuteko gehieneko denbora-epe baten arabera ordainduko dira gehigarri horiek. Zerbitzu bakoitzaren antolamenduak esleitu behar du epe hori.

Bertan izan gabeko guardia.

a) Definizioa: izan litezkeen abisuei aurre egiteko prest den langilearen egoerari aplikatutako osagarria; betiere, tarte jakin baten, zerbitzuak eskatzen duen lekuan gorabehera konpontzea beharrezko ez denean.

Sarbide mugikorreko ekipamendu bat jarriko du langileen esku Enpresaren Zuzendaritzak.

b) Epea: aldiak: guardia-epeek astebetekoak izan behar dute, ahal dela, eta txandaka esleituko dira.

c) Konpentsazioa:

2009-2010-2011-2012-2013 urtea	zenbatekoa
Laneguna	29,15 €
Jaieguna	48,58 €
Jaiegun bereziak	97,15 €

Sarbide-sistema mugikorren bidez esku-hartzeren bat eginez gero, denboratan konpentsatu behar da, I. eranskinarekin bat etorriaz:

Zuzendaritzak aztertu egingo ditu egoera horretan langileak dituzten departamentuak, zertarako-eta guardiak ebaluatzeko, betiere kontuan izanik diren baliabideak eta ondokoetarako premiak: pertsonala, banaketa, estaldura, jarduera, etab., denek ere familiako bizitza bateragarria egiten dutenak, zerekin-eta departamentuen funtzionamendu egokiarekin; LLOri emango zaio informazioa azterketaren emaitzaz.

Programatutako mantentze-lanak.

a) Definizioa: duten izaeragatik lanorduetatik kanpo egin beharreko lanak, zerbitzuari eutsi eta/edo aktibatzeko, bezeroari ahalik eta kalterik txikiena eraginez betiere. Mantentze-lan orokorretara, sareeraikuntzara eta informazio-sistemetara esleitutako langileek egin behar dituzte lan horiek.

b) Epea: programatzen direnean, eta dagokion zerbitzu eta/edo lanaren arabera.

c) Konpentsazioa: kasu guztietan ere denboratan eta I. eranskinarekin bat etorriaz.

Ordutan ematen den konpentsazioa noiz hartu langileak berak erabaki behar du, betiere lanaren antolamenduak horretarako aukera ematen badu, eta, bestalde, ahalik eta lasterren hura egin zen sasoiarekiko.

so deberá ser fijado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se considerará tiempo mínimo de intervención con desplazamiento 2 horas y en intervención en remoto 1 hora.

Los tiempos serán compensados en función de un tiempo de respuesta máximo a los avisos que cada servicio tendrá organizativamente asignado.

Guardia Sin Presencia.

a) Definición: complemento aplicado a la situación en la que se encuentra un trabajador cuando está disponible ante posibles avisos, que no precisen solucionar una incidencia en el lugar donde el servicio lo requiera en un determinado momento.

La dirección de la empresa pondrá a disposición de los trabajadores un equipamiento de acceso móvil.

b) Periodo: periodos: las guardias serán preferentemente semanal y su asignación rotatoria.

c) Compensación.

Año 2009- 2010- 2011- 2012- 2013	Importe
Laborable	29,15 €
Festivos	48,58 €
Festivos especiales	97,15 €

En caso de producirse una intervención a través de los sistemas de acceso móvil, se compensará dicha intervención en tiempo y según anexo I.

La Dirección analizará los departamentos que tengan personal en esta situación para evaluar las guardias, teniendo en cuenta los recursos existentes y las necesidades de: personal, distribución, coberturas, periodos de actividad, etc. que faciliten la conciliación la vida familiar con el adecuado funcionamiento de los departamentos, informando del resultado del análisis a la RLT.

Trabajos de Mantenimiento Programados.

a) Definición: trabajos que por su naturaleza deben realizarse fuera del horario laboral con la finalidad de mantener y/o activar el servicio, causando el menor perjuicio posible a cliente, realizados por el personal adscrito a actividades de mantenimiento general, construcción de red y sistemas de la información.

b) Periodo: cuando se programen y en función del servicio y/o trabajo de que se trate.

c) Compensación: será en todos los casos en tiempo y según anexo I.

La compensación en tiempo deberá ser en función de la preferencia del trabajador siempre que organizativamente sea posible y lo más cercana posible en el tiempo al momento de su realización.

Etengabe aztertu behar ditu zuzendaritzak langileen jarduera-aldaketak, gehigarri horiek eragiten dieten jarduerak eguneratuta edukitzeko. LLOri eman behar dio zuzendaritzak azterketaren emaitzaren berri.

Ohiko ordutegiz kanpoko lanak.

Definizioa eta konpentsazioa I. eranskinaren araberakoa.

25. artikulua.– Soldataz kanpoko kontzeptuak.

Soldatan sartzen ez diren ordainketak dira soldataz kanpoko kontzeptuak, langileak egin dituen gastuen edo ordaindutako aurrerakinen ordaina (joan-etorriak, lekualdatze-dietak, ostatu-hartzeak...).

Lokomozio-gastuak.

Zerbitzu edo lan bat egiteko, arduradunak baimendutako bidaiaren gastuak ordaindu egin beharko zaizkie langile guztiei.

Aldez aurretiko baimena izanik, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, kilometroko konpentsazio bat jasoko du, kasu bakoitzerako finkatuko dena eta Internet-en argitara emango dena.

Urtero berrikusi behar da zenbateko hori, «kilometro balioa formula» erabiliz, salbu egoera bereziren batek eskatzen badu jarritako epetik kanpora berrikustea.

Enpresako zuzendaritzak hitzematen du aztertuko duela ea langileentzako auto gehiago behar den.

Bidaiak.

a) Bidaiatzat hartuko dira:

1) Ohiko lantokitik kanpo beste herri batera Enpresaren aginduz lan-gestioren bat egitera joatea, egun bat baino epe luzeagorako.

2) Ohiko lantokitik beste herri batera joatea, trebakuntza jasotzera, egun bat baino gehiagoko denboraldi jakin baterako.

Une bakoitzean indarrean den prozedurak eraenduko ditu bidaiak, eta konpentsazio-balioak Internet-en argitaratuko dira.

Urtero berrikusi behar dira balio horiek, merkatubalioen arabera, salbu egoera bereziren batek eskatzen badu jarritako epetik kanpo berrikustea.

La dirección analizará de una manera continua los cambios de actividad de los empleados con el fin de mantener actualizadas las actividades afectadas por estos complementos, informando del resultado del análisis a la RLT.

Trabajos fuera del Horario Habitual.

Definición y Compensación en función del anexo I.

Artículo 25.– Conceptos Extrasalariales.

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.

Gastos de locomoción.

Se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado como consecuencia de viajes autorizados por el responsable de su función y para el cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá la compensación por Kilómetro que este establecida en cada momento y publicada en la intranet.

Este valor será revisado anualmente en función de la aplicación de la «fórmula valor kilómetro» salvo que se produzca alguna circunstancia especial que recomiende una revisión fuera del plazo establecido.

La dirección de la Compañía se compromete a realizar un estudio sobre la conveniencia de poner más coches de empresa a disposición de los empleados.

Viajes.

a) Tendrán la consideración de viajes.

1) Desplazamientos a distinta población del centro habitual para la realización de una gestión laboral por orden de la Compañía, por un período superior a un día.

2) Desplazamientos a distinta población del centro de trabajo habitual, para asistir a una formación por un período de tiempo determinado superior a un día.

Los viajes se regirán por el procedimiento de viajes en vigor en cada momento siendo los valores de compensación los publicitados en la intranet.

Estos valores serán revisados anualmente en función de los valores de mercado salvo que se produzca alguna circunstancia especial que recomiende una revisión fuera del plazo establecido.

Hauek dira 2009rako balioak:

Lekualdaketako otorduak (Bazkaria) (Afaria)	 13 euro 18 euro
Otorduak, bidaietan (Gosaria) (Bazkaria) (Afaria)	Gehienez: 70 euro 11 euro 25 euro 34 euro
Ordezkaritza-otorduak	E/A nagusi hierarkikoaren baimena izan ezik

Halaber, aurrerakina eman behar zaie hilabete eta erdiko epean bidaiatu eta gastuak egitekoak direnei. Ordainketa bakar batean eman behar zaie aurrerakina, eta langileak Euskaltelekiko lan-harremana amaitzean likidatu.

Hile eta erdiko epean, egingo dituen gastuez egindako aurreikuspenaren arabera, haren hurreneko arduradunak kalkulatuko du aurrerakinaren zenbatekoa, betiere gehienezko kopurua 1.250 eurokoa delarik.

Hauek dira ordaindu beharreko gastu-kontzeptuak:

Zerbitzu-eginkizunetan edo bidaietan, oro har, baliabide hauek izan behar dituzte:

a) Gastuak beti ordainduta, ahal dela. Atzerrira joan behar bada, nahitaez egon behar dute ordainduta gastuek.

b) Enpresa-txartela, Konpainiak hitzartuta ez dituen kontzeptuengatik langileak gastuak aurretik ordain ez ditzan.

c) Telefono mugikorrik ez badu langileak, enpresaren telefono mugikor bat. Dei pertsonalak ere egiteko eskubidea du langileak, betiere zentzuzko erabilera-irizpideen arabera.

d) Zerbitzu-eginkizunetan ari den langileak, berriz, eskubidea du gastu hauek kobratzeko: zerbitzu ematen ari den tokiaren eta bere etxearen arteko joan-etorriek eragindakoak (dagozkion baimen edo lizentziez goza ahal dezan), baita asteburu eta jaiegunetako joan-etorriek eragindakoak ere.

Bidaia-gastuengatik konpentsatzeko, enpresa barruko bidaia-gastuen araudia hartu behar da aintzat. Urtero berrikusi behar da araudi hori, salbu egoera bereziren batek eskatzen badu jarritako epetik kanpora berrikustea.

Los valores para el 2009 son los siguientes.

Comidas en desplazamientos (Comida) (Cena)	 13 euros. 18 euros.
Comidas en viaje (Desayuno) (Comida) (Cena)	Máximo: 70 euros. 11 euros. 25 euros. 34 euros.
Comidas representación	N/A salvo autorización superior jerárquico.

Asimismo las personas que viajen y vayan a incurrir en gastos en el periodo de un mes y medio, recibirán un anticipo que se ingresará una única vez y será liquidado al final de la relación laboral del empleado con Euskaltel, S.A.

El importe del anticipo será calculado por su responsable inmediato en función de la previsión del gasto en que va a incurrir en el periodo de mes y medio con un máximo de 1.250 euros.

Los conceptos de gastos a percibir serán los siguientes.

Tanto para los trabajos en comisión de servicio como para los viajes en general se dispondrá de.

a) Gastos pagados a ser posible siempre y obligatoriamente cuando se realicen en el extranjero.

b) Tarjeta de empresa con la finalidad de evitar al afectado el adelanto del gasto en los conceptos no concertados por la empresa.

c) Un teléfono móvil de empresa, si es que no se tiene, con el que se podrán realizar llamadas personales, atendiendo a criterios lógicos de utilización racional.

d) En caso de comisión de servicio el empleado tendrá derecho al abono de los gastos ocasionados por los desplazamientos entre el lugar donde están prestando sus servicios y su domicilio con el fin de poder disfrutar de las licencias o permisos a los que tiene derecho, así como de los ocasionados por los desplazamientos correspondientes a fines de semana y día festivos.

Para la compensación de los gastos de viaje se estará a lo dispuesto en la normativa interna de gastos de viaje que se revisará anualmente salvo que se produzca alguna circunstancia especial que recomiende una revisión fuera del plazo establecido.

26. artikulua.– Igoera orokorra.

Hona hemen urte bakoitzari dagokion igoera orokorra:

2009. urtea	Aurreko urteko KPI
2010. urtea	Aurreko urteko KPI
2011. urtea	Aurreko urteko KPI
2012. urtea	Aurreko urteko KPI
2013. urtea	Aurreko urteko KPI

*Euskal Autonomia Erkidegoari doakion KPI.

Hitzarmenaren indarraldia bukatutakoan –2013ko abenduaren 31n–, II. eranskinean zehaztutakoarekin bat, atzeraeraginez % 0,5eko igoera osagarria aplikatuko da.

Konpainiaren Zuzendaritzak errekonozitu egin ditzake egoera bereziak, igoera orokor gisa zehaztutakoa baino handiagoekin.

VIII. ATALA
BERMEAK

27. artikulua.– Enplegu-bermea.

Enpresako zuzendaritzak bermatzen du inori enpresan baja emateko arrazoitzat ez dela erabiliko berrikuntza teknologikoek edo teknikoek eragindako lanaren berrantolaketa. Lan-talderen batean edo bestean sobran geratzen diren langileak bete nonbait enplegatzeko ekimenak bultzatu behar ditu enpresak, Langileen Legezko Ordezkaritzarekin aurrez hitz eginda.

Lehen adierazitako bermeaz gain, helburu hauek ezarri dira, lanaren egonkortasuna sendotzeko:

1.– Ahal den jarduera gehienak era eraginkorrean berreskuratzeko konpromisoa hartzea enpresa zuzendaritzak, eta, batez ere, sobera gera daitezkeen langileak hartzeko zerbitzu berriak abiaraztea.

2.– Borondatezko neurriak adostea langile-kopurua egokitzeko.

3.– Prozedura-tresnak martxan jartzeko konpromisoa hartzen dute alde biek, sobera egon daitezkeen langile ahalik eta gehienak berriro enplegatzeko, kontuan harturik arazoak eragiten dien laneko taldeen eta azpitaldeen problematika globala.

Artículo 26.– Incremento General.

El incremento general para cada uno de los años será:

Año 2009	IPC año anterior
Año 2010	IPC año anterior
Año 2011	IPC año anterior
Año 2012	IPC año anterior
Año 2013	IPC año anterior

*IPC referido a la Comunidad Autónoma de País Vasco.

Al final del periodo de vigencia del Convenio, 31 de diciembre de 2013, se incrementará, con carácter retroactivo, un 0,5% adicional en función de lo descrito en el anexo II.

La dirección de la Compañía podrá reconocer situaciones especiales con subidas superiores a la marcada como incremento general.

CAPÍTULO VIII
GARANTÍAS

Artículo 27.– Garantía de Empleo.

La Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas de innovaciones tecnológicas y/o técnicas no podrá ser causa de baja en la Empresa. En este sentido, se producirá un desarrollo de acciones concretas conducentes a dar solución a los excedentes de plantilla que surjan en cualquier grupo laboral, previa concertación con la Representación de los Trabajadores.

Además de la garantía anteriormente expresada, para consolidar la estabilidad del empleo, se plantean los objetivos siguientes.

1.– El compromiso por parte de la Dirección de la Empresa de recuperar el máximo de actividades de forma eficiente y, sobre todo, la incorporación de nuevos servicios que permitan absorber potenciales excedentes.

2.– Concertación de medidas de carácter voluntario para la adecuación de plantilla.

3.– Ambas partes se comprometen a poner en marcha los instrumentos procedimentales suficientes para garantizar al máximo la redistribución de los potenciales excedentes, teniendo en cuenta la problemática global de los Grupos o Subgrupos laborales afectados.

IX. ATALA
DIZIPLINA-ERREGIMENA

28. artikulua.– Hutsegiteak eta zigorrak.

Langileen hutsegite larriak dira lan-harremanari dagozkion betekizunak ez betetzea dakarten jokabide, jarrera, egintza edo ez-egite guztiak, betebeharrak urratzen dituztenak edo mendekoenganako agintegehiegikeriak.

Enpresak begiratu egin behar du ea egokiro erabiltzen diren langileen esku jarritako tresnak eta kudeaketa-baliabideak, betiere langileen intimitate-eskubidea babestuz.

Arinak, larriak eta oso larriak dira hutsegiteak, hurrengo artikulu hauetako irizpideen arabera.

Hutsegite arinak.

Oro har, hutsegite arintzat jotzen dira aparteko ondoriorik ez dakartenak.

a) Lanekoak ez diren eginkizunetarako gehiegi erabiltzea enpresako komunikazio- edo informazio-tresnak eta baliabideak edo beste zeinahi elementu.

b) Arrazoi justifikaturik gabe lanera berandu iristea (30 minututik gorako eta ordubetetik beherako atzerapena, hilean hiru aldiz gehienez ere).

c) Beste langile batzuenganako errespetu edo begirunerik eza, betiere irain larririk egin gabe.

d) Ez jakinaraztea arduradun hurrenari lanera ez duela joan behar, betiere inongo justifikaziorik aurkezten ez badu.

e) Arrazoi justifikaturik gabe egun batez lanera ez etortzea.

f) Justifikaziorik gabe ez joatea enpresak antolatutako trebakuntza-ikastaroetara, eta ikastaro horiei probetxurik ez ateratzea, justifikaziorik gabe betiere.

g) Utzikeria, Enpresari kalterik eragin gabe.

h) Bizilekuz aldatu izana ez jakinaraztea enpresari.

i) Garbitasun eta higienerik eza.

j) Ez betetzea enpresako lantoki eta eraikinetara sartzeko eta haietatik irteteko kontrol-arauak.

Hutsegite larriak.

Hauek jotzen dira hutsegite larritzat:

a) Arrazoi justifikaturik gabe berandu iristea lanera (ordubetetik gorako atzerapena, edo hilabete berean hiru aldiz baino gehiago berandutzea).

CAPÍTULO IX
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 28.– Faltas y sanciones.

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

La Empresa velará por el correcto uso de las herramientas y medios de gestión corporativa puestas a disposición de los trabajadores, preservando el derecho a la intimidad de sus empleados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Faltas leves.

En general se considerarán leves, aquellas faltas que no revistan especial trascendencia.

a) La utilización abusiva de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo.

b) Las de puntualidad sin causa justificada cuando excedan de 30 minutos y no lleguen a una hora, y no excedan de tres veces al mes.

c) La falta de respeto o consideración a otros empleados cuando no implique grave ofensa de los mismos.

d) No avisar al responsable inmediato, de las ausencias o faltas de asistencia al trabajo siempre que no haya causa que lo justifique.

e) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante un día.

f) Faltas de asistencia injustificadas a los cursos de formación convocados por la Empresa, así como la falta de aprovechamiento injustificado de los mismos.

g) La negligencia cuando no se causen perjuicios a la Empresa.

h) La no comunicación de cambio de residencia del domicilio.

i) La falta de aseo o limpieza personal.

j) El incumplimiento de las normas establecidas para el control de acceso y salida de las dependencias de trabajo y edificios de la Empresa.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves.

a) Las de puntualidad sin causa justificada por tiempo superior a una hora y las cometidas más de tres veces en un solo mes.

b) Arrazoi justifikaturik gabe bi egunez lanera ez etortzea.

c) Dagokion eginkizunerako ez den beste zerbaitetarako erabiltzea produktuak langileak.

d) Beste langile batzuei eraso edo irain egitea lanorduetan edo lana dela medio, betiere lesio larririk eragin gabe eta giza duintasunari eraso larririk egin gabe.

e) Lanera ez etortzeko, gaixotasunen bat asmatzea.

f) Gezurrezko arrazoiak edo egiazkoak ez diren agiriak aurkeztea hitzarmen honetan araututako eskubideak lortzeko edo betekizunak saihesteko.

g) Gizatasun, begirune edo errespeturik eza bezeroekiko edo enpresako produktu eta zerbitzuen erabiltzaileekiko.

h) Utzikeria, baldin eta enpresari kalte larriak eragiten badizkio.

i) Agiriak edo datuak gordetzea, nahita eta agintarien baimenik gabe, eta dagokien eginkizunaz kanpo aplikatu edo erabiltzea haiek, betiere enpresari kalte larririk eragiten bazaio.

j) Oro har, larritzat joko dira artikulu honetan aipatutako hutsegiteen antzekoak eta balorazio hori merezi dutenak, betiere aintzat harturik hutsegitearen garrantzia eta horren ondorioak.

Hutsegite oso larriak.

Hauek jotzen dira hutsegite oso larritzat:

a) Enpresaren jarduerekin lehiatzen diren edo hari kalterik eragin diezaioketen jarduera profesionaletan aritzea, norberaren edo beste norbaiten kontura.

b) Lanekoak ez diren eginkizunetarako gehiegi erabiltzea enpresako komunikazio- edo informaziotresnak eta baliabideak edo beste zeinahi elementu, betiere enpresari kalte larririk eragiten bazaio.

c) Arrazoi justifikaturik gabe hiru egunez edo gehiagoz lanera ez etortzea.

d) Lanpostutik alde egitea, betiere zerbitzuari kalte larria eragiten bazaio.

e) Beste langile batzuei edo haien senitartekoei lesio larriak eragitea lanorduetan edo laneko kontuak direla medio.

f) Enpresaren edo beste langile batzuen funtsak edo ondasunak legez kontra eskuratzea edo gordetzea, edo norberaren nahiz beste batzuen probetxurako enpresaren funts edo ondasunetan iruzur egitea.

b) La falta injustificada de asistencia al trabajo durante dos días.

c) La utilización del producto de empleado por parte del trabajador con una finalidad distinta para la que ha sido fijada.

d) Las agresiones a otros empleados y las ofensas inferidas a los mismos durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, siempre que no se produzcan lesiones de importancia ni supongan grave ataque a la dignidad personal y humana.

e) La alegación falsa de enfermedad para faltar al trabajo.

f) La alegación de motivos falsos o presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

g) La falta de corrección, consideración o respeto a los clientes o usuarios de los productos y servicios de la Empresa.

h) Las de negligencia cuando causen daños o perjuicios graves a la Empresa.

i) La retención intencionada y no autorizada debidamente por los superiores de documentos o datos, así como su aplicación o uso distintos a los que correspondan según su naturaleza, siempre que se produzcan graves daños a la empresa.

j) En general, se calificarán como graves aquellas faltas de naturaleza análoga a las consignadas en este artículo y que merezcan dicha valoración, atendida la importancia del deber incumplido y de las consecuencias derivadas de dicha infracción.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves.

a) Realizar, por cuenta propia o ajena, actividades profesionales que, supongan concurrencia con las que lleva a cabo la Empresa o, puedan causarle perjuicios a la misma.

b) La utilización abusiva de los medios/herramientas de comunicación y de información o de cualquier otro elemento de titularidad de la Empresa para fines ajenos al trabajo siempre que produzca perjuicios graves a la misma.

c) Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo durante tres o más días.

d) El abandono del puesto de trabajo que cause grave alteración en el servicio.

e) Las lesiones graves inferidas o producidas contra otros empleados o a sus familiares, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo.

f) Las apropiaciones o retenciones ilícitas de fondos o bienes de la Empresa o de otros Trabajadores, o la defraudación de fondos o bienes de la Empresa, con ánimo de lucro personal o a favor de terceros.

g) Enpresako bezeroei informazio faltsua edo osatugabea ematea, haiek nahasteko asmoz, Euskaltel SAren izenean egiten dituen eragiketen tarifa, prezio edo baldintzei buruz.

h) Derrigorrezko erreserba edo sekretu profesionala urratzea edo telekomunikazioen sekretua hausten duen beste zeinahi egintza (behartuta dago Euskaltel sekretu hori gordetzera, telefoniako operadore den aldetik).

i) Utzikeria, baldin eta enpresari kalte edo hondamen larriak eragiten badizkio.

j) Kalte larriak eragiten dituzten gertakari edo hutsegite larriak isilpean gordetzea.

k) Agintariek beste langile batzuei eraso edo irain larriak egitea, lanorduetan edo lan-kontuak direla medio, betiere lesiorik eragiten badute erasoek edo langilearen giza duintasuna hondatzen.

l) Ohiko edo hitzartutako lanaren errendimenduan borondatezko murrizketa jarraitua, eta, ondorioz, behin eta berriz jarduera baxua agertzen duen ebaluazioa ematea.

m) Agintaritza-funtzioak betetzen dituztenen aginte-gehiegikeriak.

n) Ahoz, psikologikoki edo fisikoki egiten den jazarpen sexuala edo morala, enpresaren antolakuntza- eta zuzendaritza-eremuan egindakoa, eremu horretako partaideak egina, jarrera hori biktimarentzat iraingarria eta gaiztoa dela jakinik edo hala dela jakin behar lukeelarik, pertsonaren duintasunari eragiten diona eta lan-giro iraingarria, laidogarria eta mingarria sortzen duena.

o) Indarrean dagoen legeria hausten duten aginduak edo jarraibideak ematea.

p) Askatasun publikoei eta eskubide sindikalei oztopoak jartzea.

q) Halaber, hutsegite oso larritzat joko dira langilea kanporatzeko legezko arrazoi justifikatuetan aipatzen diren guztiak.

Berrerortzea.

Langileren bat urtebeteren buruan hiru aldiz zigortu badute hutsegite arinak egiteagatik, larritzat joko da epe horretan egiten duen tankera bereko laugarrena. Arau hori bera erabiliko da aurreko bi hutsegiteak larriak izan badira. Horrelakoetan, oso larritzat joko da hirugarren hutsegitea.

Diziplina-espedientea.

Zuzendaritzak jarriko ditu hutsegite larri eta oso larriei dagozkien zigorrak. Horretarako, Kargu Orria prestatu eta interesdunari emango.

g) Facilitar a los clientes de la Empresa, información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realice en nombre de Euskaltel, S.A., con ánimo de inducir a error.

h) El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio o cualquier actuación que suponga una ruptura del secreto de las telecomunicaciones a las que se encuentra sometida Euskaltel, S.A. en su calidad de operador de telefonía.

i) Los de negligencia que causen daños o perjuicios importantes a la Empresa.

j) La ocultación de hechos o faltas graves presenciadas que sean causa de perjuicio grave.

k) Las agresiones u ofensas graves inferidas por mandos a otros empleados, durante el trabajo o con ocasión o por motivo del mismo, cuando se produzcan lesiones o impliquen ataque a la dignidad personal o humana del empleado.

l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, materializado en una evaluación de bajo desempeño reiterado.

m) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

n) El acoso sexual o moral, entendido como conducta de carácter verbal, psicológico o físico, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de la empresa por quien perteneciendo a la misma y conociendo o debiendo conocer que su comportamiento resulta ofensivo, reprobatorio y no deseado por la víctima, afecta al respeto y a la dignidad de la persona, creando un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

o) Dar órdenes o directivas que contravengan la legalidad vigente.

p) Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales.

q) Asimismo se considerarán constitutivos de falta muy grave todos los supuestos previstos legalmente como causas justificativas del despido.

Reincidencia.

Cuando un empleado haya sido sancionado tres veces en el plazo de un año por la comisión de faltas leves, la cuarta de esta naturaleza en que incurra en el mismo periodo, será calificada como grave. La misma regla se aplicará en el caso de que las dos faltas anteriormente sancionadas fueran graves, elevándose en este supuesto la calificación de la falta tercera de grave a muy grave.

Expediente disciplinario.

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección formulando pliego de cargos que se entregará al interesado.

Kargu Orri horren bidez jakinaraziko zaio langileari Orriaren kopia Langileen Legezko Ordezkaritzari bidali ahal zaiola, betiere langileak horretarako onespena ematen badu.

Zigorren jakinarazpena.

Idatziz eman behar da zigorren berri, hutsegite arinengatikoena izan ezik. Langileen Legezko Ordezkaritzari jakinarazi behar zaio ezartzen diren zigor larri eta oso larrien berri.

Zigorrak.

1.– Hona hemen aurreko artikuluan aipatutako hutsegiteengatik ezarri ahal diren gehieneko zigorrak:

a) Hutsegite arinagatik:

1.a Idatzizko edo ahozko ohartarazpena.

b) Hutsegite larriagatik:

Lana eta soldata kentzea, gehienez hamar egunerako.

c) Hutsegite oso larriagatik:

1.a Lana eta soldata kentzea, hamaika egunetik hogeita hamarreraino.

2.a Lana eta soldata kentzea, hogeita hamar egunetik hirurogeiraino.

3.a Taldez edo maila profesionalez igo edo aldatzeko gaitasuna kentzea aldi baterako (hamabost hilabeterako, gehienez ere).

4.a Kanporatzea.

Hutsegite bakoitzari dagokion zigorra ezartzeko, kontuan hartu behar dira, kasuaren alderdi objektiboez gain, langilearen ordura arteko portaera, hutsegitea egiteko asmoaren edo utzikeriaren maila eta antzeko zenbait kontu.

Baliabideak.

Zigortutako langileak eskubidea du lege-xedapenek horri buruz ezarritako errekurtsoak erabiltzeko.

Preskripzioa.

Hutsegite arinek hamar egunen buruan preskribatzen dute; larriek, hogei egunen buruan; oso larriek, hirurogei egunen buruan, enpresak horien berri izan duen egunetik hasita, eta, kasu guztietan, hutsegitea egin eta sei hilabetera.

Zigorrak direla eta langilearen espediente pertsonalean haren aurka eransten diren oharrak bi, lau edo zortzi hilabeteren buruan kendu behar dira, segun hutsegitea arina, larria edo oso larria izan den, betiere, beste inolako hutsegiterik egiten ez badu.

En dicho pliego de cargos se informará al empleado que existe la posibilidad de enviar copia del pliego de cargos a la representación legal de los trabajadores, previa conformidad del empleado a dicho envío.

Comunicación de las sanciones.

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita. Se comunicarán las sanciones graves y muy graves que se impongan a la Representación legal de los trabajadores.

Sanciones.

1.– Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes.

a) Por falta leve.

1.º Amonestación verbal o escrita.

b) Por falta grave.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

c) Por falta muy grave.

1.º Suspensión de empleo y sueldo de once a treinta días.

2.º Suspensión de empleo y sueldo de treinta a sesenta días.

3.º Inhabilitación temporal por periodo no superior a quince meses para ascender o cambiar de grupo o categoría profesional.

4.º Despido.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Recursos.

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses desde su comisión.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro y ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave y siempre que no se produzca otra de cualquier naturaleza.

29. artikulua.– Posta elektronikoaren eta Interneten erabilera.

Euren lana burutzeko, lanerako tresnak jartzen dizkie enpresak langileei, betiere Konpainiarentzat egiten dituzten zerbitzuen arabera. Tresna horiek hardwarea, softwarea eta barneko nahiz kanpoko komunikazioelementuak dira, eta beharrezkotzat jotzen dira lana erraz eta eraginkortasunez egiteko.

Tresna horiek ondo erabili ezean ondorio kaltegarririk izan daitekeenez, alde biek uste dute komenigarria dela langileei beren lanpostuetako zereginak egiteko eskuragarri jarri zaizkien tresna eta bitarteko teknikoak erabiltzeko arauak adostea.

Araudi horrek funtsezko bi premisa nagusi izan behar ditu: batetik, Enpresak legezko eskubidea du kontrolatzeko behar bezala erabiltzen diren langileei beren jarduerak egiteko eskuragarria jarri zaizkien tresna eta bitarteko teknikoak. Bestetik, enpresak langileen intimitate-eskubidea babestu behar du.

Horretarako, askatasun osoz erabili ahal dituzte langileek posta elektronikoa, helbide elektronikoa, sare korporatiboa eta Internet, beren lanpostuko jarduerak betetzeko eta enpresako eragile guztiekin harremanetan izateko, langileen legezko ordezkaritzarekin barne.

Langileak baliabide horien ezohiko erabileratik gorakoa egin behar badu, esate baterako: bidalketa masiboak edo/eta konplexutasun berezikoak edo beste edozein zirkunstantzia; hurreneko arduradunarekin ados eta teknikari egokiaren aholkuekin, eginkizunak metodo hoberenarekin burutu ahal izango ditu, betiere Sare Korporatiboko funtzionamenduari eta komunikazioen garapen normalari kalterik eragin gabe.

Langileen Estatutuan ezarritako zaintza- eta kontrol-ahalmenak erabiltzean, enpresak susmatzen badu batez ere informatikarien eta komunikazioko langileen esku jarritako bitarteko teknikoak bidegabe erabiltzen dituztela eta enpresari eta/edo bertako langileei kalte larriak eragin diezazkiekeela, langilearen esku jarritako sistemetara eta posta elektronikora sartu ahalko da lanorduetan.

Sindikatu bakoitzeko ordezkarien aurrean egin behar da hori dena, langileak lehen aipatutako jarrera duen ala ez egiaztatzeko, langilearen duintasuna eta intimitatea errespetatuta, betiere.

Artículo 29.– Utilización del correo electrónico, Internet.

La Compañía ha puesto a disposición de sus empleados herramientas para el desarrollo de su trabajo, en función de los servicios que presta para la Compañía. Dichas herramientas consistentes en un hardware, software, así como en una serie de elementos de comunicación, tanto interna como externa, se consideran necesarias para el adecuado desenvolvimiento de su trabajo de una forma eficaz y competitiva.

Dado que esta situación puede producir efectos no deseados, por la posible utilización no adecuada de los mismos, ambas partes consideran conveniente acordar las normas que deben regir la utilización de las herramientas y medios técnicos puestos a disposición de los trabajadores para la realización de las tareas y actividades del puesto de trabajo.

Esta regulación debe partir de dos premisas fundamentales: en primer lugar, el legítimo derecho de la Empresa de controlar el uso adecuado de las herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador para realizar su actividad y, por otra parte, debe salvaguardarse el derecho a la intimidad del mismo.

A tal efecto los empleados podrán utilizar el correo electrónico, la dirección e-mail, la Red Corporativa e Internet con libertad y en el sentido más amplio posible, para el desempeño de las actividades de su puesto de trabajo, y en su relación con todos los agentes de la Compañía incluida la Representación Legal de los Trabajadores.

Siempre que el trabajador precise realizar un uso de estos medios que exceda el habitual por ejemplo: envíos masivos y/o de especial complejidad o cualquier otra circunstancia; de acuerdo con su responsable inmediato y con el asesoramiento técnico requerido lo podrá realizar bajo el método mejor para no causar daños en el desarrollo normal de las comunicaciones y en el funcionamiento de la Red Corporativa.

En el ejercicio de las facultades de vigilancia y control establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, ante la sospecha de utilización de forma ilícita de los medios técnicos puestos a disposición y especialmente los informáticos y de comunicación, de modo que se pueda ocasionar un perjuicio grave a la Compañía y/o a sus trabajadores, podrá acceder dentro del horario de trabajo a los sistemas puestos a disposición del trabajador así como a su cuenta de correo electrónico.

Todo ello se realizará en presencia de un representante de los trabajadores por cada Sindicato, con el objeto de comprobar si el trabajador incurre en la conducta anteriormente referenciada, siempre con respeto a la dignidad e intimidad del trabajador.

X. ATALA
GIZARTE EKINTZA

30. artikulua.– Aldi baterako ezintasun osagarria

Hitzarmen honetan adskribitutako pertsona guztiek aldi baterako ezintasunaren sariaren osagarria izango dute, gaixotasun, istripu edo amatasunagatik. Osagarri horren zenbatekoa izango da egungo soldata osoaren eta Gizarte Segurantzak aplikatutako sariaren arteko kenketaren emaitzaren zenbateko bera, betiere aldi baterako ezintasunagatik gehienez ere kobra daitekeen denboraldian (gaur egun, 18 hilabete) eta langileak Gizarte Segurantzako sari ekonomikoa jasotzeko eskubidea badu.

Aldi baterako ezintasunaren osagarria kasu hauetan aplikatuko da:

a) Istripua gertatzen denean, beti.

b) Amatasunagatik, beti.

c) Gaixotasun arruntagatik. Absentismo-indizea aztertzeko hiru hilero egiten duen azterketan indize hori igo egin dela ikusten badu, Segurtasun eta Osasun Batzordeak horren arrazoiak jasoko dituen txostena prestatuko du eta Batzorde Paritarioari bidaliko dio. Batzorde Paritarioak erabakiko du, lehenik, zer neurri hartu behar diren absentismo-indizea jaisteko eta, bigarren, soldata osoa osatu behar den ala ez, betiere gaixotasun arruntak eragindako absentismoa % 4koa baino gehiagokoa bada.

Osagarri hau jasotzeko baldintzak hauek dira:

a) Gizarte Segurantzako bajaren, baja berrestearen eta altaren ziurtagiria aurkeztea, betiere modelo egokian eta sasoiz eta eraz emanak.

b) Erakunde kudeatzaileko medikuek ezartzen dituzten azterketa mediku guztietara joatea. Langileak ez baditu azterketa mediku horiek onartzen, Gizarte Segurantzako saria osatzeko enpresak ematen duen zenbateko osagarria galduko du automatikoki.

Desadostasunik gertatzen bada aldi baterako ezintasunagatiko mediku-bajaren eta erakunde arduradunen artean (INSS, erakunde kudeatzailea), desadostasun horren arrazoiak aztertuko ditu Zuzendaritzak. Azterketa horren ondorioen arabera, soldata osoaren osagarria ordaintzea edo ez erabakitzeko aukera du Zuzendaritzak.

31. artikulua.– Istripu-asegurua.

Enpresak talde-poliza du kontratatuta. Poliza horrek bere gain hartzen ditu istripuaren ondorioz gerta daitezkeen heriotza-arriskua eta guztizko nahiz partezko baliaezintasun iraunkorra. Poliza hori izango dute Hitzarmen honetan adskribitutako langile guztiek.

CAPÍTULO X
ACCIÓN SOCIAL

Artículo 30.– Complemento a la Incapacidad Temporal (IT).

Todas las personas adscritas a este convenio tendrán un complemento a la incapacidad temporal tanto por enfermedad, accidentes y maternidad que será igual a la diferencia entre el salario total actual y la prestación aplicada por la Seguridad Social con el límite máximo del periodo de IT (actual 18 meses) y siempre que el trabajador tenga derecho a la prestación económica de la Seguridad Social.

Este complemento a la IT será aplicado.

a) Por accidentes en todos los casos.

b) Por maternidad en todos los casos.

c) Por enfermedad común, el Comité de Seguridad y Salud en su seguimiento trimestral del índice de absentismo y en el caso de producirse una evolución al alza del mismo, emitirá un informe de causas que trasladará a la Comisión Paritaria. La Comisión Paritaria determinará la adopción de medidas que deberán, en primer término, rebajar el índice de absentismo y en segundo lugar sobre sí complementar o no, el salario total siempre que el índice de absentismo, por enfermedad común, supere el valor del 4%.

Las condiciones para percibir este complemento serán.

a) La presentación de los partes de baja, confirmación y alta de la Seguridad Social extendidos en modelos oficiales en tiempo y forma.

b) Acudir a cuantos reconocimientos que el personal médico de la Entidad Gestora establezca. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la Empresa satisface.

En caso de discrepancia entre la baja médica por IT y las entidades competentes (INSS, Entidad Gestora) la dirección analizará las causas de la discrepancia reservándose, en función de las conclusiones de dicho análisis, la obligación de abonar el complemento del salario total.

Artículo 31.– Seguro de accidentes.

La Empresa tiene concertada, a su cargo una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez permanente total y parcial por accidente. En esta póliza se incluirán todos los empleados de la Empresa adscritos a este Convenio.

Aseguratutako kapitala 90.000 eurokoa da istripuaren ondorioz gerta daitezkeen heriotzagatik eta guztizko nahiz partezko baliaezintasun iraunkorragatik (honekin batera erantsitako polizan zehazten diren salbuespenak izan ezik).

32. artikulua.– Desgaitasuna duten ezkontide eta seme-alabentzako laguntza.

Ezkontide edo seme-alaba desgaitasundunak dituzten langileek 157,05 euroko familia-laguntza jasoko dute hilero desgaitasuna duen ezkontide/seme-alaba bakoitzeko (familia-unitate osorako diru-laguntza). Laguntza hori eta gainerakoak bateragarriak dira.

33. artikulua.– Izatezko bikoteak.

Errealitate soziala, elkarrekin bizitzeko modu berriak –adibidez, izateko bikote egonkor deritzenak– eta langileek horren inguruan dituzten eskakizunak aintzat hartzen ditu Enpresak. Hortaz, egoera horiek aintzatetsi eta izatezko bikote gisa bizi diren langileen eskubideak zehazten ditu. Izatezko bikotetzat joko da elkarrekin bizi diren eta senar-emazteen antzeko afektibitate-harremana duten bi pertsonaren elkartze egonkor, aske, publiko eta nabaria, orientazio sexuala edozein dela ere, erregistroan inskribatuta badago.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatzen den unetik aurrera, lizentziei eta baimenei buruzko artikuluan arautzen diren ordaindutako baimenak izatezko bikoteentzat ere izango dira, era honetan aplikatuta:

a) Hogei egun naturaleko baimen ordaindua, izatezko bikotea osatzen denean. Ezkontza-eguna baino bi egun lehenago hartu ahal izango dira jaiegun horiek. Egun hori jaiegun bat izanez gero, hurrengo lanegunetik hasi behar da kontatzen.

Eskubide hori behin bakarrik izango dute eskatzen duten langileek eta ezingo da aplikatu atzeraeginezko izaerarekin.

b) Gainerako baimenak direla eta, bikote ezkonduak bezala tratatuko dira.

Izatezko bikotea izatea egiaztatzeko, hau behar da:

a) Autonomia-erkidegoko Izatezko Bikoteen Erregistroan inskribatuta egotearen ziurtagiria; autonomia erkidego horretan Izatezko Bikoteen Erregistrorik ez badago, udalerriko Izatezko Bikoteen Erregistroko inskripzio-ziurtagiria.

b) Goian aipatutako erregistroak ez badaude eta aldez aurretik hala egiaztatzen bada administrazio-ziurtagiri egokiaren bidez, nahikoa izango da bikoteko bi kideak izatezko bikote bihurtu direla aitortzen duen eskritura publikoa aurkeztea.

El capital asegurado será de 90.000 euros tanto para el caso de fallecimiento como de invalidez permanente total y parcial por accidente, salvo las excepciones recogidas en la póliza que se anexa.

Artículo 32.– Ayuda cónyuges/hijos discapacitados.

Aquellos empleados que tengan al cónyuge o hijos con una discapacidad o minusvalía recibirán una ayuda familiar de 157,05 euros/mes por cónyuge/hijo discapacitado (ayuda para el conjunto de la unidad familiar). Siendo esta ayuda de total compatibilidad con el resto de las ayudas.

Artículo 33.– Parejas de hecho.

La Empresa, sensible a la realidad social y a los requerimientos de los trabajadores ante las nuevas formas de convivencia que surgen en nuestra sociedad, como es el caso de las denominadas uniones de hecho estables, viene a reconocer estas situaciones y a concretar los derechos que se reconocen a los empleados que conviven en régimen de pareja de hecho. A estos efectos se entenderá por pareja de hecho la unión estable entre dos personas que convivan de manera libre, pública y notoria, en una relación de afectividad análoga a la conyugal, con independencia de su opción sexual, y que conste inscrita en el correspondiente registro.

A partir de la firma del presente Convenio Colectivo los permisos retribuidos regulados en el artículo referido a licencias y permisos se extenderán a las parejas de hecho de la siguiente forma.

a) Permiso retribuido de veinte días naturales en el supuesto de constitución como pareja de hecho. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con un día no laborable, el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

Este beneficio se concederá por una sola vez a los empleados que lo soliciten sin que resulte aplicable con carácter retroactivo.

b) Para el resto de permisos gozarán del mismo tratamiento que las uniones conyugales.

La condición de pareja de hecho deberá acreditarse por los siguientes medios.

a) Certificación de inscripción en el Registro de parejas de hecho de la Comunidad Autónoma respectiva, o del Municipio de residencia del empleado si no existiera Registro de parejas de hecho en la Comunidad Autónoma.

b) En su defecto y previa acreditación de la inexistencia de los anteriores Registros mediante la oportuna certificación administrativa, será suficiente la presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.

34. artikulua.– Berdintasuna eta diskriminazioeza.

Parteek berrikusi eta eguneratu eginen dute egindako diagnostikoa, eta konpromisoa hartuko dute berdintasunerako plan bat, hitzarmen honek dirauen artean aplikatzekoa, prestatzeko. Planaren edukiak honako gai hauek jasoko ditu: 1.a zuzendaritzaren konpromisoa, 2.a enpleguaren, kontratazioaren eta mugikortasunaren gaineko jarduketak, 3.a prestakuntzari buruzko politika, 4.a promozioari buruzko politika, 5.a ordainsarien gaineko politika, 6.a laneko eta familiako bizitza bateragarri egiteko politika eta laneko denboraren ordenamendua, 7.a laneko segurtasuna eta osasuna, 8.a komunikazioa eta generoa, 9.a gizartearekiko konpromisoa, 10.a zeharreko jarduketa espezifikoak.

Berdintasunerako Plana aplikatzeko, munta berezikoa izango da: egoera pertsonal eta familiakoan egoera bera izanik, aztertzea ea zergatik diren hain diferentzia handiak, honakoen artean, lan- eta familiabizitza bateragarri egiteko neurriez baliatzen diren emakumeen eta laneko eta familiako egoera berean diren gizonen artean, alegia.

Laneko jazarpenaz edo jazarpen sexualaz prebentziorako informazioa zabaltzeko gida bat prestatzeko, konpromisoa hartzen dute parte biek, eta bai jazarpen kasuetarako (sexuala zein morala) jarduketa eta prebentziorako protokolo bat zabaltzekoa ere.

35. artikulua.– Konpentsazio malgurako plana.

Langile guztientzako ordainsari-sistema adostuko da, zeinetan jaso egingo baita indarreango araudi fiskalak baimentzen dituen produktuak sartzeko aukera.

Indarreango araudi fiskalean jazotako aldaketa oro berehalakoan aplikatuko da, eta baliteke horrek, onartutako hasierako eskemari eragitea.

Garai honetan, PCF-a honako produktu hauei aplikatuko zaie: Haurtzaindegiak, mediku-asegurua, interneterako konexiodun informatika-ekipoak eta prestakuntza.

XI. ATALA
SEGURTASUN-, OSASUN- ETA INGURUMEN-BABESA ENPRESAN

36. artikulua.– Laneko arriskuen prebentzioa.

Langileak eskubidea du bere segurtasun fisikoaren babes eraginkorra eta laneko arriskuen prebentzio-politika egokia izateko, eta garrantzia berezia dute duintasuna eta intimitatea izateko eta lan-diskriminaziorik ez izateko eskubideak, bai eta legez eta arauen bidez ezartzen diren laneko arriskuak prebenitzeko neurriak aintzat hartzeko eta martxan jartzeko eskubideak ere.

Artículo 34.– Igualdad y no discriminación.

Las partes revisarán y actualizarán el diagnóstico ya realizado, comprometiéndose a elaborar un Plan de Igualdad a aplicar durante la vigencia del presente Convenio. El contenido del Plan contendrá los siguientes aspectos: 1.– compromiso de la dirección, 2.– actuaciones sobre el empleo, contratación y movilidad, 3.– política de formación, 4.– política de promoción, 5.– política de retribución, 6.– política de conciliación de la vida, personal y laboral y ordenación del tiempo de trabajo, 7.– seguridad y salud laboral, 8.– comunicación y género, 9.– compromiso con la sociedad, 10.– actuaciones transversales específicas.

En la aplicación del Plan de Igualdad tomará especial relevancia el análisis de posibles causas por las que existe en la actualidad un total desequilibrio entre las mujeres, que disfrutan de las medidas de conciliación, frente a los hombres en la misma situación personal y familiar.

Las partes al mismo tiempo se comprometen a elaborar una guía informativa para difundir la información preventiva necesaria sobre acoso laboral y sexual o por razón de sexo y a difundir un Protocolo de Prevención y Actuación para los casos de Acoso, tanto sexual como moral.

Artículo 35.– Plan de Compensación Flexible.

Se acordará un sistema de retribución flexible, a toda la plantilla, que contemple la posibilidad de incorporar los productos que la normativa fiscal vigente lo permita.

Cualquier cambio de la normativa fiscal vigente será aplicado de forma inmediata pudiendo afectar al esquema inicial adoptado.

En estos momentos, el PCF sería de aplicación sobre los siguientes productos. Guarderías, Seguro Médico, Equipos Informáticos con conexión a internet y Formación.

CAPÍTULO XI
PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD, LA SALUD Y EL MEDIO AMBIENTE EN LA EMPRESA

Artículo 36.– Prevención de riesgos laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente.

Halaber, prebentzio-politikan parte hartzeko eskubidea dute, baita hori gauzatzeko ezarritako neurriak kontrolatzekoa ere, langileen legezko ordezkarien eta arlo horretan parte hartzeko barne-organo espezifikoen bidez.

Horretarako beharrezko diren antolamenduak eta neurri prebentiboek egokiak izan behar dute Enpresaren jarduerarako, eta Laneko Arriskuak Prebenitzeko Zerbitzu propioaren bidez egituratzen den prebentzio-modalitatea erabiliko da horretarako.

Prebentzio zerbitzu propioak laneko segurtasuna, higiene industriala eta ergonomia eta psikosoziologia arloei dagozkien funtzioak garatuko ditu, indarrean dagoen legeriaren arabera. Osasunaren zaintza, berriz, kanpoko prebentzio-zerbitzu gisa kontratatuko da.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean den bitartean, enpresaren jarduerak nolakoak diren kontuan hartu eta horietarako prebentzio-politika egokia bultzatu behar dute parteek.

Laneko arriskuak prebenitzeko politikaren bidez, laneko segurtasun eta osasuna, enpresaren jarduera eta hierarkia-maila guztietan integratzea sustatuko dira.

Langileek behar bezalako babesa dutela bermatzeko, langileei prebentzio-arloari buruzko trebakuntza teoriko nahiz praktiko egokia eta nahikoa ematen zaiela ziurtatu behar du Euskaltel SAk.

Orain arte bezala, laneko osasun- eta segurtasun-arloko legezko betebeharrak betetzeko eskatuko die Euskaltel SAk berekin lankidetzan diharduten enpresa guztiei, eta, horretarako, enpresen arteko jarduerak koordinatzeko prozedura egokiak ezarri behar dira.

Enpresako Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du lanpostuetako arrisku psikosozialak ebaluatzekoa, eta bai horiek Osasun eta Segurtasunerako Batzorderi aurkeztekoa ere.

Hurrengo artikuluan deskribatutako baldintzetan langileek parte-hartzea bultzatuko da, eta baia Laneko Arriskuen Prebentzioa ildo berekoak diren beste jarduera batzuekin integratzea ere, adibidez, kalitatea eta ingurumenarekin, Enpresaren kudeaketa-sistema integrala osatzen duten arloekin, hain zuzen ere.

Langileek laneko arriskuen prebentzioaren arloan parte hartzea.

Langileek eskubidea dute laneko arriskuen prebentzioarekin zerikusia duten gaietan kontsulta egiteko eta parte hartzeko Enpresan. Prebentzio-ordezkarien eta segurtasun- eta osasun-batzordeen bidez gauzatuko da parte-hartze hori.

1.– Prebentzio-ordezkariak: laneko arriskuak prebenitzeko arloan eginkizun espezifikoak dituzten langileen ordezkariak dira prebentzio-ordezkariak.

Tiene, asimismo, el derecho de participar en la política de prevención y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

La organización y los medios preventivos necesarios para tal fin, serán los adecuados a la actividad de la Empresa, contando para ello con la modalidad preventiva que se estructura a través del Servicio Propio de Prevención de Riesgos Laborales.

El Servicio Propio de Prevención desarrollará las funciones correspondientes a las disciplinas preventivas, Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicosociología aplicada, previstas en la legislación vigente. La Vigilancia de la Salud estará contratada como Servicio de Prevención Ajeno.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la Empresa.

A través de la política de prevención de riesgos laborales, se promoverá la integración de la seguridad y salud laboral, en el conjunto de todas las actividades y niveles jerárquicos de la Empresa.

Como actuación conducente a garantizar la protección debida para con sus trabajadores, Euskaltel, S.A. promoverá la impartición de las acciones formativas necesarias, suficientes y adecuadas en materia preventiva, en su vertiente teórica y práctica.

Euskaltel, S.A., continuará exigiendo a todas las empresas colaboradoras el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de seguridad y salud laboral, estableciendo a tal efecto, los procedimientos oportunos de coordinación empresarial de actividades.

La Dirección de la empresa se compromete a realizar una evaluación de Riesgos Psicosociales de los puestos de Trabajo y presentarlos al Comité de Seguridad y Salud.

Se favorecerá la participación de los trabajadores en los términos descritos en el artículo siguiente, así como la integración de la Prevención de Riesgos Laborales con otras actividades relacionadas, como son la Calidad y el Medio Ambiente y que constituyen el Sistema de Gestión Integral de la Compañía.

Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen derecho a la consulta y participación en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Esta participación la ejercitarán a través de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud.

1.– Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los Representantes de los Trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Enpresa Batzordeetako kideek edo langileen ordezkariek izendatu behar dituzte prebentzio-ordezkariak (kasu bakoitzean tokatzen denak), betiere Laneko Arriskuak Prebenitzeko azaroaren 8ko 31/1995 Legean ezarritako kopuruan eta eskumenekin.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak, bere baitako bilerak egiteko eta Zuzendaritzak deitutako beste bilerak egiteko emandako denbora, ez da kontatuko ordu-kreditu erabilgarritzat.

Prebentzio-arloan prebentzio-ordezkariek beren eginkizunak betetzeko behar dituzten baliabideak eta trebakuntza emango die enpresak.

2.– Segurtasun eta Osasun Batzordeak. Parte hartzeko organo kolegiatu eta paritarioa da Segurtasun eta Osasun Batzordea, eta bere funtzioa da laneko arriskuen prebentzioaren arloan enpresak egiten dituen jarduerei buruz kontsultak egitea, Aldian-aldian.

Segurtasun eta Osasun Batzordeen barneko funtzionamenduri buruzko Araudian –parte biek onartutakoan– daude zehaztuak haren funtzionamenduarauak.

37. artikulua.– Osasunaren zaintza.

Euskaltel SAk bere langileei bermatuko die: laneko arriskuak kontuan izanik, osasuna aldian-aldian zaintzeko zerbitzua.

Euskaltel SAn lanean hasten diren langile guztiek eskubidea dute hasierako azterketa medikoa egiteko, laneko arriskuak prebenitzeko indarrean den araudian ezarritako baldintzetan.

Enpresako langile guztiek, kontratazio-mota alde batera utzita, eskubidea dute aldian-aldian osasun-azterketa egiteko. Azterketa hori nahitaezkoa izango da Laneko Arriskuak Prebenitzeko 31/1995 Legearen 22.1 artikuluan adierazitako kasuetan.

Langileek aukera izango dute urtero gripearen kontrako txertoa hartzeko. Enpresak ordainduko du kostuaren % 100.

XII. ATALA
ORDEZKARITZA KOLEKTIBOA ETA ESKUBIDE SINDIKALAK

38. artikulua.– Enpresa Batzordeak eta langileen ordezkariak.

Osaera.– Langileen Estatutuan ezarritakoaren arabera erabaki behar da Enpresa Batzorde bakoitzeko kide-kopurua eta langileen ordezkari-kopurua.

Los Delegados de Prevención, serán designados por y entre los miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal, según proceda en cada caso, y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El tiempo destinado por el Comité de Seguridad y Salud a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, y a cualesquiera otras convocadas por la dirección de la empresa en materia de prevención de riesgos, no será imputado como crédito horario disponible.

La Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2.– Comités de Seguridad y Salud. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus normas de funcionamiento estarán descritas mediante el Reglamento de Funcionamiento Interno de los Comités de Seguridad y Salud, aprobado por ambas Representaciones.

Artículo 37.– Vigilancia de la salud.

Euskaltel, S.A. garantizará a los trabajadores a su servicio, la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Todo el personal que se incorpore a Euskaltel, S.A., tendrá derecho a un reconocimiento médico inicial, en los términos previstos en la vigente normativa de prevención de riesgos laborales.

Todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico periódico. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se ofrecerá todos los años a los trabajadores que lo deseen la posibilidad de ser vacunados contra la gripe estacional. El coste de dichas vacunas será asumido al 100% por la empresa.

CAPÍTULO XII
REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES

Artículo 38.– Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Composición.– El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Langileen Legezko Ordezkaritza Enpresa Batzordeak, langileen ordezkariek eta ordezkari sindikalek osatuko dute. Une bakoitzean indarrean dauden legezko xedapenen araberakoak izango dira ordezkaritzaren izendapena, osaera, eginkizunak, eskuduntzak eta bermeak.

Langileen ordezkariek, ordu sindikalak pilatzeko sistema bat erabili ahal izango dute, kandidatura bakoitzeko eta kide bat edo batzuetarako.

Laneko prebentzio- eta osasun-ordezkariek behar adina handi dezakete ordu-kreditua, beren lana egin ahal izateko, Langileen Estatutuko 37. artikuluan agertzen den bezala.

Hornidura, baliabideak eta erraztasunak:

Ordezkaritzei baliabide hauek emango zaizkie:

a) Lokala, altzari egokiekin.

b) Sarera eta Internetera konektatutako ordenagailua, Batzordearentzako posta-helbide propioa, inprimagailua, paper-txikitzailea, bulegoko materiala…

c) Deiak identifikatzeko gai den telefonoa (luzapen digitala), kanpora deitzeko eta kanpoko deiak jasotzeko aukera ematen duena.

d) Iragarki-taula intranetean.

e) Enpresak baimen espresua ematea honakorako: Batzordeko kideek eta langileen ordezkariek eguneroko lanean erabili ohi dituzten baliabideak (ordenagailua, telefonoa, posta elektronikoa, Interneterako sarbidea, faxa eta abar) lan sindikalerako erabiltzeko.

f) Itzulpen-zerbitzua erabiltzea.

g) Langileen Estatutuan ezarritako banaketaren arabera erabaki behar da Enpresa Batzorde bakoitzeko kideek eta langileen ordezkariek hilean izango dituzten ordu sindikalen kopurua.

h) Hitzarmen honetan adierazitako batzordeen bileretan, legez ezarritakoetan eta Zuzendaritzak bere legezko ordezkaritzaren funtzioak gauzatzeko deitutakoetan igarotako ordu-kopurua, ez da kontatuko ordu-kreditu erabilgarri gisa.

Horretarako, interesdunak bere nagusi hurrenari aldez aurretik esan behar dio lanpostuan ez dela egongo.

Halaber, lantokia edozein delarik ere, Enpresaren barruan jarduera sindikala burutzeko sortutako gastuak, laneko jarduerari dagokion beste edozein bezala tratatuko da. Jarduera sindikalari dagokion urteko aurrekontu bat ezarriko da, GBen aurrekontuaren barne hartuko duena, eta horri kargatuko zaizkio gastu ho-

La Representación Legal de los Trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Los representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, por candidaturas y en uno o varios de sus componentes.

Los Delegados de Prevención y Salud Laboral, en caso de necesidad podrán incrementar su crédito horario el tiempo necesario para el desempeño de su ejercicio, tal como recoge el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Dotación, medios y facilidades.

A las distintas representaciones se les facilitarán los siguientes recursos existentes.

a) Local con el mobiliario adecuado.

b) Ordenador con conexión a red e Internet, con e-mail propio para el Comité, impresora local, destructora de papel, consumibles…

c) Teléfono con Identificación de llamadas (extensión digital) con acceso desde y hacia el exterior.

d) Tablón de anuncios en la Intranet.

e) Consentimiento expreso de la empresa para que los miembros del Comité de empresa/Delegados de personal (para su labor sindical) puedan utilizar todos los medios que vienen siendo utilizados actualmente en su actividad laboral ordinaria (p.ej. PC, teléfono, e-mail, acceso a Internet, Fax, etc. y otros medios propios de la Empresa).

f) Utilización del Servicio de traducción.

g) El número de horas sindicales mensuales para los miembros de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estará en función del número de trabajadores del Centro según la distribución concedida en el Estatuto de los Trabajadores.

h) El número de horas destinado a las reuniones de las Comisiones señaladas en este Convenio, a las que legalmente se establezcan así como, a las convocadas por la dirección en el desempeño de su representatividad legal, no se imputarán al crédito horario disponible.

A tal efecto el interesado comunicará a su jefe inmediato, con carácter previo, su ausencia del puesto de trabajo.

Asimismo, los gastos originados en el desarrollo de la actividad sindical y en el ámbito de la propia Empresa, independientemente del centro de trabajo, serán tratados como cualquier otro gasto inherente a la actividad laboral. Se establecerá un presupuesto anual dedicado a actividad sindical, que se incluirá dentro

riek. Hartarako, gastuak baimentzeko prozeduraren arabera beharrezko diren baimenak izan beharko dira.

Bestelako erraztasunak ere hitzartu daitezke kasu jakin eta justifikatuetan. Interpretazio eta Zaintza Batzorde Paritarioak aztertu beharko ditu proposamenak.

Bermeak:

a) Euren ordezkaritzaz baliatzegatik ezini zango dira diskriminatu ez arlo ekonomikoan ez eta arlo profesionalean; horren barruan dira soldataren osagarriak. Halaxe jasotzen baita Langileen Estatutuaren 68. artikuluan.

b) Horretaz gain, lanpostuari dagozkion soldatakontzeptu guztiak jasotzeko eskubidea dute langileek.

Sindikatu Atalak:

1.– Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren arabera (ASLO), sindikatu bateko afiliatuek hau egin dezakete enpresan, oro har:

a) Sindikatu Atalak eratu, sindikatuaren estatutuen arabera.

b) Bilerak egin, enpresako zuzendaritzari aldez aurretik jakinarazita, kuotak bildu, eta informazio sindikala banatu, lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduera oztopatu gabe.

c) Sindikatuak bidaltzen dion informazioa jaso.

d) Batzordeko kideen ordu-kreditu bera izan behar du ordezkari sindikalak.

2.– Batzordean ordezkaritza duten sindikatuen sindikatu-atalek Enpresa Batzordekoen baliabide eta informazio berberak izan behar dituzte.

Ordezkari sindikalen bermeak eta eskubideak.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoan deskribatzen diren berme guztiak izango dituzte ordezkari sindikalek.

Hitzarmen honen arabera, Enpresa Batzordeko kideei eta langileen ordezkariei dagozkien irizpide berak aplikatuko zaizkie, bermeei eta eskubideei dagokienez, botoa izan ezik.

Biltzeko eskubidea.

Enpresa Batzordeek, Langileen Ordezkariek eta Sindikatu Atalek bilerak egin ditzakete langileekin, lantokietan eta lanorduetatik kanpo egin ere, enpresarekin lanorduetan egingo direla hitzartzen den kasuetan izan ezik. Enpresari aldez aurretik jakinarazi behar zaio bilera egiteko asmoa, eta baimena eman behar du hark.

del presupuesto de RR.HH. y contra el que se cargarán dichos gastos contando con las necesarias autorizaciones según el procedimiento de autorización de gastos.

Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados, y que serán tratados en la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia.

Garantías.

a) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación, incluyéndose los complementos salariales. Tal y cómo se recoge en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Asimismo tendrán derecho a la percepción de todos los conceptos salariales inherentes a su puesto de trabajo.

Secciones Sindicales.

1.– En la aplicación de la LOLS, los trabajadores afiliados a un Sindicato podrán, en el ámbito de la Empresa, con carácter general:

a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos de su Sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección de la Empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

c) Recibir la información que le remita su Sindicato.

d) El delegado sindical dispondrá del mismo crédito horario que los miembros del Comité.

2.– Las Secciones Sindicales de los Sindicatos que tengan representación en el Comité dispondrán de los mismos medios y dispondrán de la misma información que el Comité de Empresa.

Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Los delegados sindicales gozarán de todas las garantías descritas en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal, según establece el presente Convenio, con excepción del voto.

Derecho de reunión.

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal, y Secciones Sindicales podrán celebrar, previo aviso y autorización de la Empresa, reuniones con los trabajadores en los Centros de Trabajo fuera del horario laboral, salvo en las ocasiones que se acuerde con la Empresa la celebración en horario laboral.

XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen sinatzean hasiko dira honako izapideak: Euskaltel SAko enplegatuentzako BGAE bat sortzekoak; eta horrek honako helburua izanen du: Enpresako langileei dagokienez, jubilazioa, baliazeintasuna eta heriotzaren (alarguntza, zurtasuna eta besterik) ondoriozko pentsioak osatzea.

Adostutako % 0,2ko igoeratiko funtsak (gutxienez) destinatuko dira aipatu BGAEra; igoera hori aurreikusia dago hitzarmen honen II. eranskinean. BGAE sortzeko erabakia ezin da kuestionatu; aipatu II. eranskinean aurreikusitako betekizunak ez badira konplitzen ere ez da kuestionatuko.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

A la firma del presente Convenio se iniciarán los trámites necesarios para la creación de una EPSV para los empleados de Euskaltel, S.A. El objetivo es completar a los empleados/as de la Empresa sus pensiones de jubilación, invalidez, y las derivadas de fallecimiento (viudedad, orfandad y otras).

A dicha EPSV serán destinados, como mínimo, los fondos procedentes del incremento adicional del 0,2% acordado, previsto en el anexo II del presente Convenio. La decisión de crear la EPSV no será cuestionada ni en el supuesto de que no se cumplieran los requisitos previstos en el mencionado anexo II.

I. ERANSKINA

OHIKO ORDUTEGIZ KANPOKO LANAK

Parteen borondatea da ekiditea lanaldien luzapenak; izan ere, ohiko ordutegiz kanpo lan egiteak gauza apartekoa izan behar baitu. Parteek ados dira ondkoaz: parteek inola ere ez dute nahi Euskaltel SAren langileen prestutasun arbitrario bati eustea.

Parteek adierazten dute ezen, lanaldi mota aldatzearen bidez, lan egiteko moduarekiko aldaketa funtsezkoa jasotzen duela hitzarmen honek; eta horrek beharrezko egiten du honakoa: lanaldi berria aplikatuko dela bermatzea, eta Konpainia, Merkatua eta bezeroak ere lanaldi horri egokitzen direla bermatzea. Egokitzapen horretan, lanaldia luzatu beharra jazoz gero, ondoko eskalaren arabera egingo litzateke:

ANEXO I

TRABAJOS FUERA DEL HORARIO HABITUAL

Es voluntad de las partes evitar las prolongaciones de jornada puesto que la necesidad de trabajar fuera del horario habitual debe ser un hecho excepcional. En el bien entendido que las partes, en ningún caso, pretenden mantener una disponibilidad arbitraria de las personas de Euskaltel, S.A.

Las partes manifiestan que el presente Convenio contiene un cambio fundamental en la forma de trabajo a través de un cambio del tipo de Jornada, que hace preciso establecer un sistema que garantice tanto la aplicación de la nueva jornada de trabajo como la adaptación de la Compañía, el Mercado y los Clientes a la misma. En esta adaptación, de producirse la necesidad de prolongar la jornada laboral, la compensación del tiempo trabajado obedecería a la siguiente escala:

Lanegunetan, egunez	19:00ak arte	1 h/h
Lanegunez, gauez:	19:00etatik aurrera	2 h/h
Jaieguna		3 h/h + 0,5 h/h gauez
Jaiegun bereziak		4 h/h + 0,5 h/h gauez

Laborable diurno	hasta las 19:00	1 h/h
Laborable nocturno:	de 19:00 en adelante	2 h/h
Festivos		3 h/h + 0,5 h/h nocturna
Festivos especiales		4 h/h + 0,5 h/h nocturna

Egoera kontrolatzeko neurri gisa, parteek hitza ematen dute Batzorde Paritarioan batzartuko direla, hitzarmen hau sinatu eta sei hilabete barru; zertarakoeta, ohiko ordutegitik kanpoko jarduerei dagokienez, epearen barruko aplikazioaren eta egoeraren azterketa egiteko. Salbuespenez, eta parteek hala eskaturik, epearen edozein unetan egin ahal izango da aipatu batzorderako deia. Salbuespen hori, egonkortasunez eta antolakuntzaren aldetik, ez bada konpontzen; salbuespen kasuetan, Batzordeak aztertu egingo ditu konpentsazio-neurriak.

GBen Zuzendaritzak hilero informatuko du LLO.

II. ERANSKINA

IGOERA OROKOR OSAGARRIA

% 0,5eko igoera (% 0,3 monetarioa + berariaz sortuko den BGAErako % 0,2 ekarpena), hitzarmena indarrean den urte bakoitzerako eta atzeraeraginez, betiere Euskaltel SAren finantza-egoerak 145 miloi euro gainditzen baditu, 2010eko abenduaren 31tik 2013ko abenduaren 31ra bitartean gainditu ere.

Hartarako, honakoa hau joko da finantza-egoeraren aldaketatzat: egoera-balantzeko pasiboaren zor finantzarioaren guztikotik (maileguak eta kredituak) ondokoak kentzetik ateratzen den emaitza: egoera-balantzearen aktiboko diruzaintza-egoera aktiboen saldoak (banku-kontuak, aldi baterako inbertsio finantzarioak eta antzekoak).

Gehikuntza hori honako enplegatuei aplikatuko zaie: hitzarmen kolektibo hau aplikatzekoa zaielarik, 2012ko abenduaren 31 baino lehen enpresan sartu direnei, betiere zenbatekoa kalkulatzen den egunean aktiboan badira Konpainian.

II. ERANSKINA

LANGILEEN ESTATUTUAREN 46.6 ETA 82.3 ARTIKULUEI LOTUTAKO GAIEZ KONTSULTAK EGITEKO ALDIETAN DESADOSTASUNAK EBAZTEKO PROZEDURA

«Irailaren 17ko 35/2010 Legeak emandako idazketak duen LEko 85.3.c) artikulu berriak hitzarmen kolektiboei eskatutako gutxieneko edukia integratzearren, beherago zehaztutako gaian akordioa lortzeko, legeztatutako parteen artean sor litezkeen desadostasunak ebazteko ardura Batzorde paritarioarena izango da: LEko 41.6 artikuluko lan-baldintzetan –Hitzarmenean ezarrita direnetan– funtsezko aldaketak egite-

Como medida de control de la situación las partes se emplazan en Comisión Paritaria, a los seis meses de la firma del presente Convenio, a realizar un análisis de situación y aplicación en el periodo, de las actividades hechas fuera del horario habitual. De forma extraordinaria y, a petición justificada de las partes podrá convocarse dicha Comisión en cualquier momento dentro del periodo. La Comisión analizará las condiciones compensatorias en los casos excepcionales en tanto en cuanto no se resuelva dicha excepción de forma organizativa y estable.

La Dirección de RR.HH. informará mensualmente a la RLT al respecto.

ANEXO II

INCREMENTO GENERAL ADICIONAL

Un incremento del 0,5% (0,3% monetario + 0,2% aportación a una EPSV que se creará a tal efecto), para cada uno de los años de vigencia del convenio y con efecto retroactivo, sujeto a que la variación de la posición financiera de Euskaltel, S.A. entre el 31 de diciembre de 2010 y el 31 de diciembre de 2013 supere los 145 millones de euros.

A estos efectos, se entenderá como variación de la posición financiera el resultado de restar, al total de deuda financiera (préstamos y créditos) del pasivo del balance de situación, los saldos de posiciones activas de tesorería (cuentas bancarias, inversiones financieras temporales y similares, etc.) del activo del balance de situación.

Este incremento será de aplicación a aquellos empleados que, siéndoles de aplicación el presente convenio colectivo, se hayan incorporado a la empresa con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 y se encuentren en activo en la compañía en la fecha de cálculo del importe.

ANEXO III

PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE DESACUERDOS EN LOS PERÍODOS DE CONSULTAS RELACIONADOS EN LOS ARTÍCULOS 41.6 Y 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

«A fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios Colectivos por el nuevo artículo 85.3.c) del ET redactado por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, la Comisión Paritaria será la encargada de solucionar las discrepancias que pudieran surgir entre las partes legitimadas para alcanzar un acuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41.6 del ET - establecidas en

ari buruzko akordioa lortzea, alegia; betiere, enpresak aurrera egin nahi badu proposatutako aldakuntzarekin. Halaber, aipatu batzordean desadostasunak ez badira ebazten, aipatu artikuluarekin (41.6) bat etorriaz, legeztatutako parteek men egingo diete PRECOk –EAEn Gatazka Kolektiboak Ebazteko Lanbide arteko Akordioa– erregulatuko dituen prozedurei, salbu eta enpresariak atzera egin bere proposamenetan».

Convenio Colectivo -, siempre que la empresa decida continuar con la modificación propuesta. Asimismo, en caso de que en el seno de dicha comisión no se solucionaran tales discrepancias, y salvo que el empresario desistiera de sus proposiciones, las partes legitimadas se someterán a los procedimientos, que de conformidad con el artículo citado anteriormente (artículo 41.6), regule el PRECO. –Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca–».