

EUSKO JAURLARITZA**ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

ERABAKIA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Gipuzkoako Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da 2012-2015etarako Okindegiko Industria-rako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea, (20000965011981 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa: 2013ko otsailaren 21ean aipatu hitzarmen kolektiboa aurkeztu da ADEGI-AGIPAN-ek, enpresari enordekapenean, eta CC.OO. eta UGT sindikatuek, langileen ordezkapenean, 2013ko otsailaren 20ean sinatutakoa.

Bigarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*), xedapen jakin bat konpontzeko, eta aipatu errekerimendua 2013ko martxoaren 22an bete zen.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari honi dagokio, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duen martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua (2011-3-25eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) abenduaren 27ko 276/2011 Dekretuak aldaturik (2011-12-30eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*), dionarekin bat etorritik, eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*)—hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak— lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT

Lehenengoa: Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2013ko martxoaren 27a.—Fco. Javier Díez Miguel, Lurralde Ordezkaria.

(139790)

(3864)

GOBIERNO VASCO**DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Gipuzkoa del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Industria de Panadería de Gipuzkoa de 2012-2015 (código 20000965011981).

ANTECEDENTES

Primero: El día 21 de febrero e de 2013 se ha presentado el convenio citado, suscrito por ADEGI-AGIPAN, en representación de los empresarios y por CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores, el día 20 de febrero de 2013.

Segundo: Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), para la subsanación de determinada cláusula, y se ha cumplimentado el 22 de marzo de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (*Boletín Oficial del País Vasco* de 25-3-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, modificado por el Decreto 276/2011, de 27 de diciembre (*Boletín Oficial del País Vasco* de 30-12-2011) en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010), sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 27 de marzo de 2013.—El Delegado Territorial, Fco. Javier Díez Miguel.

(139790)

(3864)

GIPUZKOAKO OKINDEGI INDUSTRIARAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2012-2015

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. *Lurralde- eta funtzio-eremua.*

Honako Hitzarmen Kolektibo hau Gipuzkoako probintzian, edozein formato, izen, konposizio edo presentazio duen ogia edozein fabrikazio-prozedura bidez egin eta saltzera dedikatzen diren enpresa guztiei aplikatuko zaie.

2. artikulua. *Denbora-eremua.*

Hitzarmen hau 2012ko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean eta 2015eko abenduaren 31ra bitartean iraungo du.

Aldeetako edozeinek iragar dezake hitzarmenaren amaiera 2015-06-30etik aurrera 2015-12-31ra arte. Epe horretan ez bada amaiera iragartzen, hitzarmena automatikoki luzatuko da, isilbidez, urte batez. Hitzarmena urtez urte automatikoki luzatzen den urteetan, haren amaiera iragartzeko epeak paragrafo honen hasieran adierazitakoak izango dira.

Hitzarmenaren amaiera iragarri gero, indarraldia amaitzen denetik aurrera izango du hitzarmenak aurreraeragina.

3. artikulua. *Baldintzarik onuragarrienak.*

Hitzarmen honek ematen dituen hobekuntzek ogiaren fabrikazio, banaketa eta salmenta kostuetan eragina dute.

Hitzarmen honek ematen dituen hobekuntzak ondoren xedatutako gehikuntzekin zurgatu ahal izango dira eta une horretan, orokorrean kontuan izanik gainditzen ez dituzten baldintzak ordezkatuko dituzte, Hitzarmen honetan zehazten diren zurgatu edo konpentsatu ezineko kontzeptuetan izan ezik.

Hitzarmen honi lotutako langileek, kontratuen, itunen eta abarren ondorioz gozaten dituzten hobekuntza ekonomikoak «ad personam» izaten jarraituko dituzte, denen artean Hitzarmen honetan estipulatutakoa gainditzen ez duten bitartean.

II. KAPITULUA

BANAKAKO LAN-HARREMANA

4. artikulua. *Lanbide kategoria bakoitzaren funtzioen sailkapena eta definizioa.*

— Fabrikazio-burua: Beharrezko gaitasun teknikoa izanik, orokorrean fabrikazioaren burutzapen egokia zuzentzen duena da. Makineriaren funtzionamendu ona eta produkzioa zaintzea da bere eginkizuna eta horretarako langileen lana zuzenduko du, fabrika mugimenduan dagoen bitartean honen banaketa egin dezakeen bakarrik delarik. Kargu honen aukeraketa librea izango da.

— Bulego eta kontabilitate-burua: Agintearekin edo gabe, bulegoetako langile guztien ardura zuzena izateaz gain, enpresaren egoera eta funtzionamenduaz nahiz negozioak ongi burutu daitezzen beharrezkoak diren dokumentu guztiak berriusi eta prestatzeaz arduratzen den langilea da.

— Administrazio-ofiziala: Bere kargura zerbitzu bat duen eta bertan ekimena eta erantzukizuna duen langilea da. Honek bere kargura langileak izan ditzake eta ondorengo zereginak eta antzeko beste batzuk burutuko ditu: Kobraketan eta ordainketen kutxazaina, sinadura eta fidantzarik gabe; kontu korrante libu-

CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIA DE
PANADERIA DE GIPUZKOA 2012 - 2015

CAPÍTULO I

AMBITO

Artículo 1.º Ambito Territorial y Funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas ubicadas en la provincia de Gipuzkoa y dedicadas a la fabricación y venta de pan, cualquiera que sea el formato y denominación de éste, su composición, presentación y procedimiento de fabricación.

Artículo 2.º Ambito Temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 2012 y tendrá vigencia hasta el 31-12-2015.

Cualquiera de las partes podrá denunciarlo a partir del 30 de junio de 2015 hasta el 31-12-2015 y, en caso de que ninguna de las partes lo denuncie durante el indicado plazo, el convenio se prorrogará automáticamente de forma tácita un año más. Durante los sucesivos años en los que el convenio se vea automáticamente prorrogado el plazo para su denuncia será en los mismos términos indicados al inicio de este párrafo.

En caso de denuncia del convenio, la ultraactividad del mismo operará a partir de la finalización del plazo de su vigencia.

Artículo 3.º Condiciones más beneficiosas.

Las mejoras concedidas en este Convenio inciden sobre los costos de fabricación, distribución y venta de pan.

Las mejoras concedidas en este Convenio podrán ser absorbidas por aumentos legislados posteriormente y sustituirán a las condiciones ya existentes, que no las superen, consideradas en el conjunto, a excepción de los conceptos no absorbibles ni compensables especificados en el presente Convenio.

Las mejoras económicas que disfruten los trabajadores sujetos al presente Convenio, por contrato, pacto, etc., mantendrán «ad personam», en tanto en cuanto superen en su conjunto lo estipulado en este Convenio.

CAPÍTULO II

DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 4.º Clasificación y definición de funciones de las categorías profesionales.

— Jefe de fabricación: Es el que, poseyendo la necesaria capacidad, dirige técnicamente la buena marcha de la fabricación en general, encargándose de la buena marcha de la maquinaria, procurando el mayor esmero en la producción, a cuyo fin dirigirá la labor del personal, siendo el único que puede disponer su distribución mientras la fábrica esté en movimiento. Este cargo será de libre elección.

— Jefe de Oficina y Contabilidad: Es el empleado provisto o no de poder, que lleva la responsabilidad directa de todo el personal de oficinas, así como todo lo concerniente a la marcha y situación de la Empresa y la revisión y preparación de toda clase de documentos necesarios para el adecuado desenvolvimiento del negocio.

— Oficial administrativo: Es el empleado con un servicio a su cargo, dentro del cual ejerce iniciativa y posee responsabilidad con o sin otros empleados a sus órdenes, y que, realiza las siguientes funciones u otras análogas: Cajero de cobro y pago, sin firma ni fianza, transcripción en libros de cuentas corrien-

ruen, Liburu Egunkariaren, Liburu Nagusiaren eta korrespondentzaren transkribatzailea, fakturak kalkulatu eta jaulki, estatistikak, parteak, eta abar egitea.

2. mailako administrazio-ofiziala izango da laguntzaile kategorian bost urte baino gehiago daramatzana. Igoera horien ondorioz hutsik geratzen diren lanpostuak katean bete beharko dira derrigorrez.

— Bulegoko laguntzailea: Mekanikoak besterik ez diren eta bulegoko lanari lotuta dauden oinarrizko funtzio administratiboak burutzen dituen langilea da.

— Arduraduna: Berari ematen zaion lanaren arduraduna izango da. Langileak egokiro banatzea, fabrikazioa ahalik eta perfektuena izan dadin zereginak behar bezala garatzen direla zaintzea, txandak finkatzea, lanketaren berri ematea eta langileen artean beren zeregina ahalik eta modu onenean betetzeko gogoia zabaltzen saiatzea dira bere funtzio nagusiak. Horretarako, okindegiaren barruan ogia banatzeaz arduratzen den maiordomoa edo maiordomoak izango ditu bere aginduetara.

Establezimendu batean pertsona bat baino gehiagok lan egiten dutenean, gutxienez horietako batek arduradun kargua izan beharko du.

— Arduradunaren laguntzailea: Ezaguera teknikorik izan gabe langile talde bat zuzentzeko baldintza praktikoa betetzen dituen langilea da, bere aginduetara dauden langileak behar bezala banatu eta jagotuz.

— Labezaina, pala-ofiziala: Egosketarekin zerikusia duten funtzioak egiaztatzen dituen da: Ogia egiteko labea prestatu, ogiaren egosketaz arduratu eta lan hauetarako beharrezkoak diren tresnak zaindu. Lurrin-galdararen funtzionamendua zaindu eta antzeko zereginak ere egingo ditu.

— Masagilea: Kantitate, temperatura, masa-kopurua eta fermentazio denborari dagokionez fabrikazio-buruaren jarraipideak jarraituz masa egiteko ardura duen langilea da.

— Masagilearen laguntzailea: Masagileari kazolak eta oramahiak mugitzen, irina pisatzen, baskulak, urandelak, eta abar elikatzen eta bestelakoetan masagileari laguntzen diona da.

— Masa-ofiziala: Masa eta legamien prestaketa lanez arduratzen den langilea da. Honek, era berean, masagailuen funtzionamendua eta egoera ona izan dadin zainduko du, hauen garbiketa berak burutuz edo bere kargura dauden laguntzaile edo aprendizeei egiaztatzeko aginduz.

— Mekanikaria: Industria siderometalurgikoan, lehen, bigarren edo hirugarren mailako ofizial sailkapena duen behar-gina da.

— Peoia: Batez ere ahalegin fisikoa eskatzen duten lanak burutzeko ardura duen langilea da, adibidez, irina lekuz aldatzea edo irina, egurra eta ikatza pilatzea nahiz antzeko beste zereginak.

— Tailer mekanikoko burua: Mekanikariengan aginte zuzena izanez, lanaren, disziplinen eta bere kargura dauden langileen segurtasunaren arduradun den hura da. Berari dagokio, konponketa lanak azkar eta gogoz egin ahal izateko tailerra edo tailerrak antolatzea, erreserbako elementuak birjartzea eta makineria guztia zaintzea.

— Maiordomoa: Ogiaren kontaketa egin eta hau okindegi bakoitzean banatzeaz arduratzen den langilea da, ondoren enpresak ogia kanpoan saltzeko dituen sukurtsal, salmentagune eta gainerakoetan banatu ahal izateko. Gainera, etxean erabiltzen diren koadernoetan, arbetan edo liburu auxiliarretan oharak idazteko ardura ere badu.

tes, Diario, Mayor y corresponsales, facturas y cálculo de las mismas, estadísticas, partes, etc.

Será Oficial administrativo de 2.^a quien lleve cinco años en la categoría de auxiliar. Las vacantes que se produzcan por este ascenso serán obligatoriamente cubiertas en cadena.

— Auxiliar de oficina: Se considera como tal al empleado que realice funciones administrativas elementales puramente mecánicas, inherentes a los trabajos de oficina.

— Encargado: Será responsable del trabajo a él encomendado, distribuirá adecuadamente los trabajadores, cuidará de que la tarea lleve el ritmo normal pertinente para conseguir una fabricación lo más perfecta posible, dispondrá los turnos adecuados, dará cuenta de la elaboración habida y procurará infundir en el personal el adecuado espíritu para el mejor cumplimiento de su cometido, teniendo a sus órdenes al mayordomo o mayordomos encargados de la distribución del pan en el interior de la tahona.

Siempre que en un establecimiento esté trabajando más de una persona, necesariamente una de ellas tendrá que ostentar la categoría de encargado.

— Ayudante de encargado: Es el trabajador que reúne condiciones prácticas para poder dirigir un grupo de obreros sin necesidad de conocimientos técnicos, distribuyendo y vigilando convenientemente al personal a sus órdenes.

— Hornero, Oficial de pala: Verificará las funciones inherentes a la cocción, comenzando por las de puesta a punto de horno para el horneamiento del pan, la realización de éste, cuidar los útiles necesarios para la labor hornera, así como el funcionamiento de las calderas de vapor y cometidos similares.

— Amasador: Es el operario encargado de efectuar los trabajos de amasado siguiendo las instrucciones del Jefe de fabricación en cuanto a cantidades, temperaturas, número de masas y tiempos de fermentación.

— Ayudante de amasador: Cooperará con el Amasador en el movimiento de cazuelas y artesas, peso de la harina, alimentación de las básculas, depósitos de agua, etc.

— Oficial de masa: Es el trabajador que tiene a su cargo los trabajos de amasado y preparación de levaduras, cuidando, asimismo, de vigilar el buen funcionamiento y estado de las amasadoras, efectuando su limpieza por sí mismo o encargando la verifiquen ayudantes o aprendices, bajo su vigilancia.

— Mecánico: Es el operario clasificado como Oficial en la industria siderometalúrgica en sus tres categorías de primera, segunda y tercera.

— Peón: Es el operario encargado de ejecutar labores para cuya realización se requiere predominantemente la aportación de esfuerzos físicos, como acarreo de harina, apilado de éstas, leña, carbón y ocupaciones similares.

— Jefe de taller mecánico: Es el que con mando directo sobre los mecánicos tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal a sus órdenes. Le corresponde la organización del taller o talleres para atender con toda rapidez y esmero los trabajos de reparación, reposición de los elementos de reserva y entretenimiento de toda la maquinaria.

— Mayordomo: Es el trabajador que tiene la obligación de efectuar el recuento del pan y distribuir el mismo dentro de cada tahona, con destino a sucursales, despachos y demás distribuidores, para la venta exterior del mismo que tenga la empresa, llevando los cuadernos de apuntaciones, pizarras o libros auxiliares que la casa utilice.

Hirugarren mailako biltegitzaina: Kualifikaziorik gabeko langilea. Merkantziak kargatu eta deskargatuko ditu, behar bezala banatu, hornidura-beharrak antzemango ditu eta eguneroko picking-a prestatuko du logistikatik aurrez planifikatutako lanen arabera. Gainerako langileei ere lagunduko die. Horrez gain, lehengaiei eta bestelako merkantziei sarrera eman eta erregistratu egingo ditu.

— Bigarren mailako biltegitzaina: Hirugarren mailako biltegitzainaren lanez gain, biltegiko izakinen eta materialen erregistroaz eta fitxategiaz arduratzen da, atalburuaren jarraibideak jarraituz. Langile honek prestakuntza izan beharko du, erdi mailako prestakuntza-zikloa, etengabeko prestakuntza biltegi eta ofimatikako administrazio-prozeduretan, edo hainbat urteko esperientzia aurreko lanpostuan informatikako programak menperatzen.

— Lehen mailako biltegitzaina: Bigarren mailako biltegitzainaren lanez gain, pertsonen eta taldeen koordinazio-lanak egingo ditu.

Txanda bi edo gehiagotan jarduten duten enpresetan, atalean gertatzen denaren erantzukizuna izango du txanda batean eta goragoko agintariari emango dio gorabeheren berri.

— Gidari-banatzaila: Edozein motako ibilgailuak erabiliz, ogia eta bestelako produktuak fabrikazioa burutzen den tokitik sukurtsal, salmentagune eta abarretara banatu eta, bidezko bada, garraiatutako artikuluen zenbatekoa kobratzeaz arduratzen dena da.

— Salmentaguneetako saltzaila: Salmentaguneetan banatzen den ogia saltzeaz arduratzen den langilea da. Salmenta lekua guztiz higienikoa izan dadin, txukun eta garbi edukiko du eta, horretarako, bere zereginetatik eratorritako funtzio guztiak beteko ditu.

— Garbitasuneko langileak: Lantokiaren eta bere dependenzien txukuntasun eta garbitasunaz arduratzen diren langileak dira.

5. artikulua. *Produkzio erritmoak.*

Makinen produkzio lana aldatzen duten enpresek, langileen ordezkariet aldaketa hauen berri eman beharko diete, 48 orduko aurrerapenarekin txostena aurkeztuz.

6. artikulua. *Bakanteak.*

Lanpostu bakanterik ez da egongo eta sortzen direnak plantilako langileek beteko dituzte, kategoria gutxiagoko enantziatasuna kontuan izanik. Enpresak langile bat lanpostu horretarako gai ez dela frogatzen badu, bere hurrengo denak beteko du lanpostu hori eta beharrezko baldintzak beraietako inork betetzen ez baditu, enpresariak kanpoko langile bat izendatu ahal izango du.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK ETA HAVOROKINAK

7. artikulua. *Hitzarmeneko soldatak.*

Aldeek adostu dutenez, 2012rako eta 2013rako soldata-taulak 2011ko abenduaren 31n indarrean daudenak izango dira.

2014. urterako, 2013. urteari dagokion %50 KPIren gehikuntza 2011. urteko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldata-taulek.

2015. urterako, 2014. urteari dagokion %50 KPIren gehikuntza 2014. urteko abenduaren 31n indarrean egongo diren soldata-taulek.

— Almacenero de tercera: Persona sin cualificación, que tiene encomendadas, entre otras, labores de carga y descarga de mercancías, distribuirlas convenientemente, detectar necesidades de aprovisionamiento y preparar el picking diario, de acuerdo a unos trabajos ya planificados desde logística y colaborar apoyando al resto del personal. Asimismo, se ocupa de dar entrada a las materias primas y otras mercancías y de registrarlas.

— Almacenero de segunda: Persona que, además de las labores del Almacenero de tercera, se ocupa del registro y fichero de existencias y materiales en el almacén, siguiendo instrucciones del Jefe de Sección, esta persona necesita tener una formación, ciclo formativo grado medio o formación continua en procedimientos administrativos de almacén y ofimática o varios años de experiencia en el puesto anterior dominando el manejo de programas informáticos.

— Almacenero de primera: Persona que, además de las funciones del almacenero de 2.ª, realiza otras de coordinación de personas y equipos.

En empresas que trabajen a 2 ó más turnos, asume la responsabilidad para un turno de lo que pase en la sección, reportando al mando superior.

— Chófer repartidor: Es el que, utilizando vehículos de cualquier clase, distribuye el pan y otros productos de la industria desde el lugar de fabricación a las sucursales y despachos, cobrando, en su caso, el importe de los artículos transportados.

— Vendedor en despachos: Es el trabajador que efectúa la venta del pan que se expende en despachos, cuidando de conservar éstos con el tono de aseo y limpieza necesarios para su perfecto estado de higiene y presentación y de atender a todas las funciones derivadas de su misión.

— Personal de limpieza: Es el que se ocupa del aseo y limpieza del centro de trabajo y sus dependencias.

Artículo 5.º *Ritmos de producción.*

En los casos en que las empresas modifiquen el trabajo productivo de las máquinas, deberán informar de dichos cambios a los representantes de los trabajadores, realizando un informe en el plazo de 48 horas de antelación.

Artículo 6.º *Vacantes.*

No podrán existir puestos vacantes y los que se produzcan serán cubiertos por el personal de la plantilla, teniendo en cuenta la antigüedad en la categoría inferior, salvo que demuestre la empresa la incapacidad del obrero para el mismo, en cuyo caso correrá el orden siguiente; y en caso de que ninguno de ellos reuniese las condiciones necesarias, podrá el empresario nombrar uno de fuera.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES Y GRATIFICACIONES

Artículo 7.º *Salarios de Convenio.*

Las partes acuerdan que las Tablas Salariales correspondientes a los años 2012 y 2013, respectivamente, serán las existentes al 31-12-2011.

Para el año 2014 las Tablas Salariales existentes al 31-12-2011 se incrementarán porcentualmente en el equivalente al 50% del IPC del año 2013.

Para el año 2015 las Tablas Salariales existentes al 31-12-2014 se incrementarán porcentualmente en el equivalente al 50% del IPC del año 2014.

Taula hauek gauekotasun kontzeptua barruan hartuz landu dira (1994ko abenduaren 13ko arbitrai laudoan (PRECO II) ezarritakoaren arabera, zeinari 1994ko azaroaren 11ko Batzorde Deliberatzailearen aktan jasotako akordioz bi alderdiak bildu zitzaizkion).

8. artikulua. Egiatzko soldatak.

— 2012 eta 2013rako.

Langileek 2011-12-31n jasotzen zituzten egiatzko soldatak izango dira 2012-01-01etik 2013-12-31ra arte jasoko dituztenak.

— 014rako.

Langileek 2013-12-31n jasotzen zituzten egiatzko soldatak igo egingo dira 2014ko urtarrilaren 1etik aurrera, 2013ko hitzarmeneko soldata-taulen eta testu honen 7. artikulua araberako 2014rako finkatzen diren artean kategoría bakoitzeko dagoen aldearen araberrako zenbatekoan (eurotan) igo ere.

— 2015erako.

Langileek 2014-12-31n jasotzen zituzten egiatzko soldatak igo egingo dira 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, 2014ko hitzarmeneko soldata-taulen eta testu honen 7. artikulua araberako 2015erako finkatzen diren artean kategoría bakoitzeko dagoen aldearen araberrako zenbatekoan (eurotan) igo ere.

9. artikulua. Antzinatasuna.

Langile guztiak, antzinatasun kontzeptupean honako kopuru hauek jasotzeko eskubidea izango dute:

— Zerbitzuan 4 urte egon ondoren: %10.

— Zerbitzuan 9 urte egon ondoren: %20.

— Zerbitzuan 14 urte egon ondoren: %30.

— Zerbitzuan 19 urte egon ondoren: %40.

— Zerbitzuan 24 urte egon ondoren: %50.

Hori guztia, gai honi buruz Langileen Estatutuan xedatzen dena baldintzatu gabe.

Antzinatasuna aldatzen den hileko egunean bertan izango da berori aplikatzeko eskubidea.

Aipatutako portzentaiak, une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxienezko soldataren gainean aplikatuko dira. Gehikuntza hori, bestelako kontzeptuek ezingo dute zurgatu, ez konpentsatu.

10. artikulua. Aparteko pagak.

Gabonetako, uztaileko eta San Honorato jaieguneko aparteko pagen zenbatekoa, Taula zutabeko soldaten 30 eguni dagokionari antzinatasuna gehitzearen emaitza izango da. Ordainketarako data abenduaren 15a, uztailearen 15a eta maiatzaren 15a izango dira, hurrenez hurren.

11. artikulua. Urruntasunagatiko plusa.

— Lantegiak: Hitzarmen honek ukitzen dituen langileek plus hau jasotzeko eskubidea izango dute eta honen zenbatekoa, ohiko garraibideetan egindako bi joaneko bidaiari eta itzulterako bidaia bati dagokien zenbatekoaren baliokidea izango da, zurgapen edo konpentsaziorik gabe.

— Saltzaileak: Lantokia kokatzen den hirigunetik bi kilometro baino gehiagora helbidea duten saltzaileei ohiko garraibidean lau bidaia egiteari dagokion zenbatekoa ordainduko zaio, beti ere lan-jardun etena badu.

Estas tablas se han elaborado entendiéndose incluido el concepto de nocturnidad (según establece el laudo arbitral de 13 de diciembre de 1994 (PRECO II), al que se sometieron las partes por acuerdo recogido en acta de la Comisión Deliberadora de fecha 11 de noviembre de 1994).

Artículo 8.º Salarios Reales.

— Para 2012 y 2013.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31-12-2011 se mantendrán desde el 1-1-2012 hasta el 31-12-2013.

— Para 2014.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31-12-2013 se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2014 con la cantidad que resulte de la diferencia, en euros, que para cada categoría exista, entre las tablas salariales del Convenio 2013 y las que se fijen para el año 2014 según el artículo 7 de este texto.

— Para 2015.

Los salarios reales que viniesen percibiendo los trabajadores al 31-12-2014 se incrementarán a partir del 1 de enero de 2015 con la cantidad que resulte de la diferencia, en euros, que para cada categoría exista, entre las tablas salariales del Convenio 2014 y las que se fijen para el año 2015 según el artículo 7 de este texto.

Artículo 9.º Antigüedad.

Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir en concepto de antigüedad las siguientes cantidades:

— A los 4 años de servicio: 10%.

— A los 9 años de servicio: 20%.

— A los 14 años de servicio: 30%.

— A los 19 años de servicio: 40%.

— A los 24 años de servicio: 50%.

Sin perjuicio de lo dispuesto en la materia en el Estatuto de los Trabajadores.

Su aplicación tendrá derecho desde el primer día del mes en que se produzca la variación en la antigüedad.

Tales porcentajes se aplicarán sobre el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento. Dicho incremento no será absorbido ni compensado por otros conceptos.

Artículo 10.º Pagas Extraordinarias.

Las pagas extraordinarias de Navidad, Julio y San Honorato, se abonarán a razón de una mensualidad del salario Tabla, más antigüedad. Las fechas de abono serán el 15 de diciembre, 15 de julio y 15 de mayo respectivamente.

Artículo 11.º Plus de distancia.

— Obradores: Los productores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a percibir dicho plus a razón del importe del medio de locomoción normal de dos viajes de ida y uno de vuelta, sin absorción ni compensación.

— Personal Dependiente: El personal dependiente que tenga su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano de la población de donde esté el centro de trabajo, se le abonará en el medio de locomoción normal, el importe de cuatro viajes, siempre que la jornada sea partida.

Enpresak langileentzat garraibide bat jartzen badu, plus hori ez da ordaindu beharko.

Hasierako kontratuan urruntasunagatik plusa zehaztu delarik, horrekin aterako den zenbatekoak ez du inolako gehiketarik edo murrizketarik jasango, gerora langileak egin ditzakeen helbide aldaketak direla eta. Hala ere, arau horrek badu salbuespen bat eta da, urruntasun hori handitzea enpresariak enpresaren kokagunea aldatzea erabakitzen duenean; hori gertatzen den kasuan, artikulua honetako lehen bi paragrafoetan ezarritakoa aplikatuz ateratzen den plusa ordainduko da.

12. artikulua. *Lanketa plusa.*

Hitzarmena indarrean dagoen urte guztietarako, hau da, 2012-01-01etik 2015-12-31ra arte, 0,00241 eurotan finkatuko da 300 gramoko pisu garbia duen ogiko, hots, 2011-12-31n indarrean zegoen zenbatekoa.

Aipatu zenbateko hori hileroko zati berdinetan banatuko da enpresan ogia egin, banatu, administratu eta saltzeko ardura duten plantilako langile guztien artean.

13. artikulua. *Monetaren kalte-ordaina.*

Salmentagune batean lan egiten duten guztiek, hitzarmena indarrean dagoen urte guztietan zehar, 2012-01-01etik 2015-12-31ra bitartean, lan egindako egun bakoitzagatik (pagak, oporrak, eta abar) 0,6932 euroko prima jasoko dute, ondorio guztietarako, monetaren kalte-ordain gisa eta zurgapen eta konpentsaziorik gabe.

14. artikulua. *Ordainsariak espezieetan.*

Langile guztiek egun natural bakoitzeko kilo bat ogi, hau da urtean 365 kilogramo ogi jasoko dute.

15. artikulua. *Primak.*

2012-01-01etik 2015-12-31rarte, administrazio arloko lan osagarriak (fakturak egitea, zenbatekoa kalkulatzeko, kobraketak eta abar) egiten dituen banatzaile-gidariak, lanean jardundako egun bakoitzeko 0,3767 euroko prima jasoko du eragin guztietarako (pagak, oporrak eta abar).

Maisu arduradunak eta banaketako arduradunak 1,1610 euroko prima jasoko dute 15 langiletik gorako enpresen lana zuzentzen dutenean.

Arduradunaren laguntzaileak eta banaketako arduradunaren laguntzaileak, berriz, 0,8285 eurokoa.

16. artikulua. *Sarrera plusa.*

Produktzio-beharrengatik goizeko laurak baino lehen lanean hasi behar duten langile guztiek jasoko dute hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, hau da, 2012-1-1etik 2015-12-31ra arte, 3,0294 euroko plusa kontzeptu horrengatik, lanean hasteko ordutegia aurreratzen den ordu bakoitzeko, hain zuzen.

17. artikulua. *Igande eta jaiegunetako lana.*

Igande eta jaiegunetan ogia egiteko lanak aparteko izaera du eta borondatezkoa izango da hitzarmen honen eraginpean dauden langile guztientzat.

Era honetako lanak egiteari dagokionean, honakoa erabaki da:

a) Enpresa bakoitzeko langile eta enpresariaren artean, igande eta jaiegunetan lan egiteko akordioak itundu ahal izango dira.

b) Akordiorik ez duten enpresei dagokienean, honako baldintzak ezarri dira:

Caso de que la empresa pusiera algún vehículo al servicio de los productores, no procederá el abono de dicho plus.

Una vez establecido el plus de distancia en la contratación inicial, la cantidad resultante no sufrirá incremento ni disminución alguna por posteriores modificaciones del domicilio del trabajador, salvo que la distancia aumente a causa de un cambio del centro de trabajo por decisión del empresario, en cuyo caso se estará al plus que resulte de la aplicación de los dos primeros párrafos de este artículo.

Artículo 12.º *Plus de Elaboración.*

Para todos los años de vigencia del convenio, desde el 1-1-2012 hasta el 31-12-2015 se fija en 0,00241 euros por pieza de pan de peso neto de 300 gramos, cantidad vigente al 31-12-2011.

Su importe será distribuido mensualmente, por partes iguales, entre todo el personal de la plantilla de la empresa dedicada a la elaboración, distribución, reparto, administración y venta de pan.

Artículo 13.º *Quebranto de Moneda.*

Toda la dependencia que desempeñe su labor en un despacho, percibirá, durante todo el período de vigencia del presente convenio colectivo, desde el 1-1-2012 hasta el 31-12-2015, por quebranto de moneda una prima de 0,6932 euros por día trabajado, a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.), sin absorción ni compensación.

Artículo 14.º *Retribución en especie.*

Todos los trabajadores percibirán un kilo de pan por día natural, es decir, 365 kilogramos al año.

Artículo 15.º *Primas.*

Desde el 1-1-2012 hasta el 31-12-2015, el repartidor chófer que realice funciones complementarias de administración (confección de facturas, cálculo de importes, cobros, etc.), tendrá una prima de 0,3767 euros por día trabajado a todos los efectos (pagas, vacaciones, etc.).

Maestro encargado y encargado de reparto, cuando dirigen el trabajo en empresas de más de 15 trabajadores: 1,1610 euros.

Ayudante de encargado y ayudante de encargado de reparto: 0,8285 euros.

Artículo 16.º *Plus de entrada.*

Todo trabajador que por necesidades de la producción tenga que iniciar su jornada de trabajo antes de las 4 de la mañana, percibirá durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, desde el 1-1-2012 hasta el 31-12-2015, por este concepto un plus de 3,0294 euros por cada hora que se adelante el horario de entrada.

Artículo 17.º *Trabajo en Domingos y Festivos.*

El trabajo para la realización de pan en domingos y festivos tiene carácter extraordinario y es voluntario para los trabajadores afectados por este convenio.

Para la realización de estos trabajos se acuerda:

a) En cada empresa se podrán realizar acuerdos entre los trabajadores y la empresa para realizar el pan en domingos y festivos.

b) Para las empresas que no tengan acuerdos se establecen las siguientes premisas:

1. Enpresak urtero-urtero urtarrilaren 1a baino lehen, jaiegun eta igandeetako lan egutegia eratu eta langileei proposatuko die.

2. Langileek beren borondatez onartu edo baztertuko dute, proposatu zaien lan egutegiaren arabera aparteko orduak beteko dituzten langileen zerrendan egotea. Borondatezko langileen kopurua, egun horietako lan produkzioa bermatzeko nahikoa ez bada, enpresak kontratazio berriak eginez beteko ditu lanpostu horiek.

3. Langileak lan egutegia onartu ondoren, igande eta jaiegunetan derrigorrez bete beharko da aipatu egutegia eta enpresa bakoitzean errotatiboki burutuko da, sistema hori onartu duten langileen artean. Derrigortasun horrek, urte bakoitzeko abenduaren 31ra arte iraungo du indarrean. Egun horretatik aurrera, automatikoki ezabatuta geratuko da hartutako konpromisoa, non eta hurrengo urteko borondatezko langileen zerrendan sarzea eskatu ez den.

4. Igande eta jaiegunetan lan egiteko konpromisoa bere borondatez hartu duen langile batek, arrazoi justifikatuak direla eta (aldi baterako ezgaitasuna, legezko baimenak eta abar)lanera joan ezin denean, enpresak erabakiko du aparteko egoera hori eta horretarako, gainerako borondatezko langileen-gana joko du lehenik eta bestela, aldi baterako langilea kontratatuko du. Horrela ere aipatu lanpostua betetzea ezinezkoa gertatzen bada, plantilako langileren bati eskatuko dio eta horrek, derrigorrez onartu beharko du. Aukera hau errotatiboki erabiliko du enpresak bakante horiek bete behar direnean baina, edozein kasutan ere, hilean 2 igande edo jaiegunetan jardungo du gehienez.

Aukera hori aurrez jakinarazi beharko da, 48 ordu lehenago gutxienez. Iraupen luzerako aurreikusita dauden bajak salbuetsita daude, xede horretarako borondatezko langileak edo espreski kasu horietarako kontratatu diren langileek beteko baitituzte.

Aparteko eta borondatezko lan honen konpentsazio gisa langileak lan egindako ordu bakoitzagatik 10,5695 euroko zenbakekoa jasoko du hitzarmena indarrean dagoen urte guztietan zehar, 2012-01-01etik 2015-12-31ra bitartean, eta gainera, lan-jarduna zazpi ordu t'erdiko artekoa bada, astean egun bateko atsedena izango du; lan-jarduna zazpi ordu t'erdiko eta hamar ordu t'erdiko bitartekoa bada, egun t'erdiko atsedena izango du.

Atsedena jarraian egingo da, txanda eta txanda arteko denboraldian. Aurrez hala itunduz gero, konpentsaziozko atsedena aldian metatu ahal izango dira.

5. Aipatu egoera horretatik salbuetsita daude iraupen luzeko bajak, oporraldietan aurkitzen diren langileen ordezkapenak, hala nola lan egutegia egiterakoan aurreikus daitezkeen ausentzien ordezkapenak.

6. Hitzarmeneko Batzorde Misto Parekideak erabakiko ditu artikulua hau aplikatzerakoan sor daitezkeen arazoak.

18. artikulua. Zerbitzu osagarrietako langileen igandeko lana.

Zerbitzuaren beharregatik igande eta jai egunetan lan egin behar duten zerbitzu osagarrietako langileek, konpentsazio gisa egun horretako alokairu arruntaren %75eko ordainketa jasoko dute, asteko atsedenen kalterik gabe, eta lan egindako orduak gutxiago izan badira ere, gutxienez lau orduko ordainketa jasoko dute.

19. artikulua. Aparteko orduak.

Hitzarmen hau izenpetzen duten aldeak bat datoz aparteko orduak ezabatzei buruzko Konfederazioarteko Akordioarekin, hau da, Confebask eta ELA, CC.OO., UGT eta LAB zentral sindikalek 1999ko urtarrilaren 15ean itundutako akordioarekin alegia. Eta, hori oinarritzat hartuz eta garatu asmoz, honakoa.

1.º La empresa establecerá anualmente, antes del uno de enero de cada año un calendario de festivos y domingos y lo propondrá a los trabajadores.

2.º Los trabajadores voluntariamente aceptarán o rechazarán formar parte de la lista de trabajadores que realicen dicho trabajo según el calendario propuesto. Cuando el número de trabajadores voluntarios no cubra el número de puestos necesarios para garantizar la producción durante esos días, la empresa deberá cubrirlos con nuevas contrataciones.

3.º Una vez aceptado, el trabajador quedará obligado a realizar el calendario de domingos y festivos propuesto y en cada empresa se efectuará de forma rotativa entre aquellos trabajadores que hayan optado por este sistema. Esta obligatoriedad tendrá una vigencia de hasta el 31 de diciembre de cada año. Pasada dicha fecha quedará libre del compromiso adquirido automáticamente, salvo que haya aceptado estar en la lista de trabajadores voluntarios del año entrante.

4.º Cuando un trabajador que voluntariamente se haya comprometido con el calendario de domingos y festivos propuesto, no pueda acudir a trabajar por motivos justificados (incapacidad temporal, permisos legales), para resolver esta situación excepcional, la empresa cubrirá la vacante que se produce acudiendo primeramente al resto de los trabajadores voluntarios y en segundo lugar a la contratación de eventuales. En el caso de que a través de este sistema no se pudiera cubrir, excepcionalmente, podrá solicitar que lo cubra alguno del resto de los trabajadores en plantilla, el cual estará obligado a ello. Esta opción la ejercitará la empresa de manera rotatoria entre los trabajadores que puedan ocupar estas vacantes, no pudiendo trabajar más de 2 domingos o festivos al mes.

Esta opción deberá ejercerse con una comunicación de al menos 48 horas de antelación. Se excluirán las bajas previstas de larga duración que deberán cubrirse con voluntarios o personal contratado al efecto.

En compensación de este trabajo extraordinario y voluntario el trabajador percibirá, durante toda la vigencia del presente convenio colectivo, es decir, desde 1-1-2012 hasta el 31-12-2015 la cantidad de 10,5695 euros por hora trabajada, además de un día de descanso si la jornada es de hasta siete horas y media; un día y medio si es de siete horas y media a 10 horas y media.

El descanso se efectuará de manera continuada en el período que transcurra de turno a turno pudiendo, previo pacto, acumular los descansos compensatorios.

5.º Se excluirán las bajas de larga duración así como la sustitución de trabajadores que se encuentren de vacaciones o ausencias previstas con antelación suficiente en calendario laboral.

6.º La Comisión Mixta permanente del Convenio resolverá los problemas que surjan de la aplicación de este artículo.

Artículo 18.º Trabajos en Domingos del personal de Servicios Complementarios.

El personal de servicios complementarios que por necesidades del servicio deba trabajar en domingos y festivos, percibirá en compensación el abono de un 75% sobre el valor de cada hora de trabajo, sin perjuicio del descanso semanal compensatorio, debiéndose abonar un mínimo de cuatro horas aun cuando no se hayan alcanzado tal número.

Artículo 19.º Horas extraordinarias.

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

Erabaki dute:

1. Aparteko orduak egiteko aukera ezabatu egin da, artikuluko honetako 2. pasartearen arautzen diren aparteko suposamenetarako izan eziz.

2. Aparteko izaeraz, lan jardun arrunta luzatu ahal izango da, honako kasuren bat gertatzen denean:

Lehena: Ezinbesteko egoera gertatzean, hau da, aparteko ezbehar eta kalte larriak saihesteko edo konpontzeko denean.

Bigarrena: Behar adinako denboraz aurrekusi ezin diren arazoak direla eta, enpresaren martxa normalari eusteko ezinbestekoa denean lan jardun arrunta luzatzea. Nolanahi ere, lan gehigarri hori langile berriekin egitea ezinezkoa dela egiaztatu behar da beti, honako arrazoi hauetako bat ematen delako hain zuzen:

a) Lan gehigarri horretarako denbora hain laburra izanik, kontratazio berria egitea bidezkoa ez delako.

b) Behar den garaian kontratazio berriak bapatean egitea zeharo ezinezkoa delako.

c) Enplegurako zerbitzu publikoen laguntza eskatu arren, lanpostu jakin bat betetzeko kualifikazio egokia duen langilerik bidali ez dutelako eskaera egin duen enpresara.

3. 2. puntuaren aurrekusi diren aparteko egoerei aurre egiteko bete diren aparteko orduen konpentsazio gisa, atsedeen orduak emango dira.

Ezinbesteko kasuetan bakarrik itundu ahal izango da konpentsazio ekonomikoa; edota, 2.c puntuaren aurrekusiak egoeraren baten ondorioz, konpentsaziozko atsedena ematea ezinezkoa denean.

4. Artikulu honetan xedatutakoa enpresa batean aplikatuko bada, langileen legezko ordezkariak eta enpresako zuzendaritzaren artean zehaztu behar dira akordioak eta, akordio horiek, honako gaiak erregulatuko dituzte:

a) Aparteko orduak ezabatzen eratorzen diren lan-aurreikuspenak eta konpromisoak zehaztuko dira, ezabaketa horren ondorioz beharrezkoak gerta daitezkeen antolamendu doikuntzak bezalaxe.

b) 2. atalean xedatutakoa aplikatzeko aparteko egoerak zeintzuk izango diren zehaztuko da, hau da, lan-jarduna luzatzea baimentzen duten egoerak, alegia.

c) Konpentsazio erregimena finkatuko da, lan-jarduna luzatzearen ondorioz konpentsazio gisa eman beharreko atsedeen denborari dagokiona, batez ere.

d) Enpresako akordioetan ezingo da konpentsazio ekonomikorik ezarri, artikulu honetako 3. pasartearen bigarren atalean adierazi diren kasuetan izan eziz.

5. Aurreko puntu horretan adierazi dena enpresako Zuzendaritzaren ekimenez edo enpresako langileen legezko ordezkariaren ekimenez egin daiteke eta, edozein kasutan ere, beste aldea negoziatzeko parte hartzea behar da egongo da. Bi aldeetarik batek negoziatzeko uko eginez gero edo akordioa eragotzen duen desadostasunik gertatuz gero (4.c atalean adierazitakoa izan eziz), alde bakoitzak PRECO delakoan aurrekusiak gatazkak ebazteko prozedurara jo dezake, beste aldeak horretan parte hartu behar duela ezinbestez.

6. Edozein kasutan ere, langileen ordezkariak, Enpresa Batzordeko kideak eta delegatu sindikalek, halakorik izanez gero behintzat, egindako aparteko orduen berri jasoko dute hileroko; era berean, gai horren inguruan hartu diren akordioak eta aparteko orduen arazoak izan diren zioen berri izango dute. Informazio horrek enpresaren sinadura eta zigilua behar du.

Acuerdan:

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

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

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

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

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

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

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

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

Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir la circunstancia prevista en el punto 2.º c).

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

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer en su caso necesarios.

b) Determinarán de la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2.º, se entienda autorizada la prolongación de jornada.

c) Régimen compensatorio, en particular la cuantificación del tiempo de descanso compensatorio de la prolongación de jornada.

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

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

6.º En cualquier caso, los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa, así como los Delegados sindicales, en su caso, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Empresa.

20. artikulua. Aldi baterako ezintasuna.

Gaixotasun arruntetik, lan istriputik edo lanbide gaixotasunetik eratorritako aldi baterako ezintasun egoeran dauden eta ospitaleratuak izaten diren langileek, osasun zentroan sartzen diren egunaren biharamunetik beren ordainsarien %100 jasoko dute, gehienez ere hamabi hilabeteko denboraldian zehar.

Laneko istripuak eragindako baja egoeran dauden langileek, 10. baja egunetik aurrera beren ordainsarien %100 jasoko dute.

Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasun egoeran daudenek 6. egunetik 20. egunera, biak barne, oinarritzko soldataren %75 jasoko dute. 21. egunetik 90. egunera, biak barne, oinarritzko soldataren %90 jasoko dute eta 90. egunetik aurrera, lehen baja egunetik kontaktzen hasita 18 hilabeteko gehiengora arte, oinarritzko soldataren %100.

IV. KAPITULUA

JARDUNA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

21. artikulua. Lan-jarduna.

Benetako laneko gehienezko ordu kopurua, urteko zenbaketan eta hitzarmen honen indarraldiak irauten duen urte bakoitzean, 1.728 ordukoa izango da 2012., 2013., 2014 eta 2015. urteetarako.

Jardun jarraia burutzen duten langileek, honen barruan egunero 15 minutuko atsedenaldua egiteko eskubidea izango dute, hauek lan efektibokoak izango balira bezala konputatzen badira ere.

Aurreko paragrafoan adierazitakoa hala izanik ere, banakako erabakiaren edo itun kolektibo baten ondorioz, aurreko paragrafoan xedatutakoaren berdina edo laburragoa den jarduna duten enpresek hau indarrean izaten jarraituko dute.

22. artikulua. Ordutegia.

Lantegiko langileen jarduna hasteko ordua goizeko lauretan finkatu da.

Banaketarako langileek lan-jarduna ez dute goizeko seiak baino lehenago hasiko.

Administrazioko langileek larunbatetan bost orduko jarduna izango dute eta arratsaldean goardiako txanda bat egongo da, afektatutako langileen eta enpresaren artean akordioa lortzen bada, txanda hori kendu ahal izango bada ere.

Mantenimenduko langileek ez dute goizeko seiak baino lehenago jarduna hasiko.

23. artikulua. Ogia egin eta saltzeko debekua.

Debekaturik dago abenduaren 25ean eta urtarrilaren 1ean Gipuzkoan ogia egin eta saltzea.

24. artikulua. Oporrak.

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileek 30 egun naturaleko oporraldia izango dute eta horietako 26 lanegunak izan beharko dira. Gainera, 25 urte enpresan lanean jardun ondoren lan egiten duten 3 urteko bakoitzeko lanegun bat gehiago izango dute, hau da, enpresan 28 lanean jardun ondoren.

Oporrak soldata errearen 30 egunetara ordainduko dira eta ondorengoak hartuko ditu barruan: Oinarritzko soldata eta hitzarmen honen arabera oporretan eragina duten plusak eta primak eta antzinasuna.

Ordainsari horren ordainketa, gozaten hasten den egunaren aurreko egunean egingo da, aurkako akordiora iristen ez bada.

Urte bakoitzaren hasieran, gehienez ere otsailaren 15 arte, enpresa bakoitzean oporraldien egutegia landuko da, urtarrila, otsaila eta martxo hauek gozatzeko salbuesita geratuko direlarik, langileak espreski eskatzen ez badu behintzat.

Artículo 20.º Incapacidad Temporal.

Los productores que se encuentren en situación de I.T. derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sean hospitalizados, percibirán el 100 por 100 de sus retribuciones desde el día siguiente al ingreso en el centro sanitario, hasta un período máximo de doce meses.

Los trabajadores en situación de baja por accidente de trabajo, percibirán a partir del 10.º día de baja, el 100 por 100 de sus retribuciones.

En las situaciones de I.T. por enfermedad común, los productores percibirán desde el día 6 al 20 inclusive, el 75% de su salario base regulador. Del día 21 al 90 inclusive, el 90 por 100 de su salario base regulador y del 91 en adelante hasta un máximo de 18 meses contados desde el primer día de baja, el 100 por 100 de su salario base regulador.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 21.º Jornada de Trabajo.

El número máximo de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 será de 1728 horas para cada uno de los años de vigencia.

El personal que realice jornada continuada tendrá derecho dentro de la misma, a 15 minutos diarios de descanso que se computarán como de trabajo efectivo.

No obstante lo establecido en el párrafo anterior, aquellas empresas que tengan establecida una jornada igual o inferior a la indicada, por pacto individual o colectivo, continuarán manteniéndola en vigor.

Artículo 22.º Horario.

El horario de iniciación de la jornada del personal de obrador dará comienzo a las cuatro de la mañana.

El personal de reparto no comenzará su jornada antes de las seis de la mañana.

El personal administrativo disfrutará los sábados de jornada continuada de cinco horas, con un turno de guardia por la tarde, si bien, y siempre que haya acuerdo entre los trabajadores afectados y las empresas, podrá eliminarse dicho turno de guardia.

El personal de mantenimiento no comenzará su jornada ordinaria antes de las seis de la mañana.

Artículo 23.º Prohibición de fabricación y venta de pan.

Queda prohibida la fabricación y venta de pan en Gipuzkoa los días 25 de diciembre y 1 de enero.

Artículo 24.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones, de los que al menos 26 serán laborables y un día laborable más por cada tres años de servicios que pasen de 25, es decir, a partir de los 28 años de permanencia en la empresa.

Las vacaciones se pagarán a 30 días del salario real, que incluye: Salario base, plusos y primas que incidan en las vacaciones según el presente Convenio más antigüedad.

El abono de dicha retribución se efectuará el día anterior al comienzo del disfrute, salvo acuerdo en otro sentido.

Al principio de cada año y hasta el 15 de febrero, como máximo, se elaborará en cada empresa un calendario de vacaciones, quedando los meses de enero, febrero y marzo excluidos para el disfrute de las mismas, excepto petición expresa del trabajador.

Urteko oporrak udan, hau da, ekainean, uztailean, abuztuan edo irailean gozatzeko ez dituen langileak opor-egun bat gehiago izateko eskubidea izango du, edota horiengatik poltsa bat jasotzeko, hain zuzen, 80,85 eurokoa hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen urte bakoitzean (2012, 2013, 2014 eta 2015). Opor-eguna edo 80,85 euroak hartu, langileak aukeratu du.

Egutegia langileen ordezkariak landuko dute ondorengo irizpideekin adostasunean: Oporrak txandaka eta errotatiboki aukeratzeko emango dira urtero-urtero; hau da, urte batean oporrak aukeratzeko lehentasuna dutenek, hurrengo urtean azkenak izango dira.

Oporraldia hasi aurretik edo hauek gozatzeko ari direla istripuren edo gaixotasunaren ondorioz ospitaleratuak izaten diren langileek, honek irauten duen bitartean oporrak etengo dituzte eta denbora hori enpresa eta langilearen artean erabakitako datan gozatzeko dira urte naturalaren barruan.

Era berean, lanbide gaixotasuna edo laneko istripuren bat dela eta, oporraldia gozatzeko hasi aurretik aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek, beste data batean gozatu ahal izango dituzte oso-osorik, beti ere urte naturalaren barruan gauzatzen badira.

Aipatutako opor-egunetz gain, beren oporraldia gehitu ahal izango duten beste opor-egun bat gehiago izango dute langileek, eta hori enpresako lan-egutegian azalduko da. Lan-egutegirik ez badago, egun gehigarri hau urte barruko edozein egunetan hartu ahal izango dute, enpresari astebete lehenago jakitera eman eta beti ere jaia hartzeko aukeratzeko den egunak enpresaren lan-prozesuari kalterik eragiten ez badi.

25. artikulua. Lizentziak.

Lizentzia ordaindutarako aukera izango dute langileek, aldeztu aurretik eskatuz gero eta behar bezala justifikatuz gero. Lizentzia egun horiek artikuluan honetan ezarritakoaren arabera hartuko eta kobratuko dira:

Era berean, eta baldintza berdinetan, ondoren zehaztuko diren lizentzia ez ordaindutarako aukera ere izango dute langileek.

Lizentzia eskatzeko arrazoia sortu denean hartu beharko dira lizentzia mota hauek guztiak.

Enpresek ondorengo baldintzen arabera emango dituzte aipatu lizentziak, eta beti ere eskaera justifikatzen bada. Lizentzia ordaindu guztiak alokairu errealearen arabera ordainduko dira, produkzio sariak ezik edota, kasua balitz, sustagarri eza-gatik sariak ezik.

a) Ezkontzagatik: 18 egun naturaleko lizentzia ordaindua. Egun kopuru hori gehienera lizentzia ez ordainduko 10 egun luzatu ahal izango da.

Lizentzia hau ezin izango da zurgatu, ez osorik ez zati batean, hartu beharra oporraldi barruan gertatzen bada.

b) Emaztearen erditzeagatik: 3 egun, eta horietatik gutxienez bi, lanegunak izango dira. Erditzea zesarea bidez egun bada, beste 3 egun natural luzatu ahal izango da lizentzia ordainduko epea.

c) Gaixotasun larriagatik:

1. Ezkontide edo seme-alabena, hala nola langilearekin bizi diren gurasoena: Ordaindutako 3 egun natural. Egun kopuru hori lizentzia ez ordainduko beste hiru egun luzatu ahal izango da.

2. Guraso eta anai-arrebena: Ordaindutako 2 egun natural. Egun kopuru hori lizentzia ez ordainduko beste egun bat gehiago luzatu ahal izango da.

Los trabajadores que no disfruten sus vacaciones anuales en el período estival, es decir, en los meses de junio, julio, agosto y setiembre, tendrán derecho a un día natural de vacaciones o a percibir una bolsa para las mismas de 80,85 euros para cada uno de los años de vigencia del presente convenio colectivo, es decir, 2012, 2013, 2014 y 2015. La opción al día de vacaciones o los 80,85 euros, se ejercerá por el trabajador.

El calendario será elaborado por los representantes de los trabajadores, de acuerdo al siguiente criterio: Las vacaciones se concederán por turnos y elección rotativa de año en año, de forma que quienes elijan sus vacaciones en primer lugar un año, serán los que elijan en último lugar el siguiente.

Los trabajadores que, antes del inicio o durante el disfrute de sus vacaciones tengan que ser hospitalizados por enfermedad o accidente, interrumpirán las mismas por el tiempo que dure la citada hospitalización, debiendo disfrutar el citado período en las fechas que de común acuerdo establezcan empresa y trabajador y dentro del año natural.

Asimismo, los trabajadores que antes del disfrute de vacaciones se encuentren en situación de incapacidad temporal a causa de una enfermedad profesional o por accidente laboral, podrán disfrutarlas íntegramente en otras fechas, siempre y cuando se realicen dentro del año natural correspondiente.

Los trabajadores tendrán, además de las vacaciones mencionadas, un día más que podrán añadirlo a sus vacaciones y que se reflejará en el calendario laboral de la empresa. En caso de no existir tal calendario este día adicional podrán disfrutarlo en cualquier fecha del año solicitándolo con una semana de antelación y siempre y cuando su disfrute no incida negativamente en el proceso productivo de la empresa.

Artículo 25.º Licencias.

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Igualmente, con las mismas condiciones, los trabajadores dispondrán de las licencias no retribuidas que se señalan.

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

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

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

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador: 3 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales retribuidos, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. Biloba, aiton-amona, aita-amaginarreba, koinatu-koinata eta seme-alaba ordeena: Ordaindutako egun natural bat. Lizentzia hori bi egunetara luza daiteke, senide horiek langilearekin bizi direnean.

Lizentziaren beharra sortu duen zioak (gaixotasun larriko egoera) jarraitzen duen bitartean, langileak, enpresarekin adostasunean, lizentzia berak nahi duenean hartzeko aukera izango du. Adostasunik lortu ez bada, lizentzia hartzeko egunak ondoko ondokoak izango dira.

Gaixotasun larriak aurrera egiten duenean:

— Lehenengo lizentzi aldian amaitu eta jarraian hogeita hamar egun igaro ondoren, bigarren lizentzia ordaindua hartzeko eskubidea izango du langileak. Lizentzia hori 3 egun naturalekoa izango da, gaixorik dagoena ezkontidea edo seme-alabaren bat denean; eta bi egunekoak, langilearekin bizi diren guraso edo anai-arrebaren bat denean. Hala ere, epe hau ezin izango da luzatu, leku-aldaketaren arrazoia dela bide.

— Aurreko lizentzia hori amaitu eta jarraian hogeita hamar egun igaro ondoren, goiko baldintza horietan eta epe berdinez, ondoko ondoko lizentzia ez ordainduak hartzeko eskubidea izango du langileak. Kasu honetan ere, epea ezin izango da luzatu, leku-aldaketaren arrazoiz.

Atal honen eraginetarako, esan behar da ordea, gaixotasun larritzat joko dela, bai hasierako ziurtagirian bai edozein alderdiren eskaeraz noiznahi egindako ziurtagirian, egoki den medikuak halakotzat jotzen duena. Zalantzen bat agertzen denean, Interpretaziorako Batzorde Mistoak emango du azken erabakia, ondorengo orientazio irizpideak osotasunean baloratuz: Ospitaleratu beharra eta horren iraunaldia, ebaketa kirurgikoa larria, norbaitek lagundu beharra, eta abar.

d) Heriotzagatik:

1. Ezkontide edo seme-alaben batena: 5 egun naturaleko lizentzia ordaindua.

2. Guraso edo anai-arrebarena: 2 egun naturaleko lizentzia ordaindua, eta horietatik gutxienez bat, laneguna izango da enpresako lan-egutegian.

3. Biloba, aiton-amona, aita-amaginarreba, koinata-koinatu edo seme-alaba ordeena: Egund natural ordaindu bat. Lizentzia hori bi egunetara luza daiteke, senide horiek langilearekin bizi direnean.

Ezkontide, seme-alaba, guraso edo anai-arreben heriotzagatik hartutako lizentzia ez da zurgatuko, lizentzi aldian langilearen oporraldietan gertatzen bada edo langilea ezkon-oporretan dagoela gertatzen bada.

Lizentziaren arrazoia b), c.1), d.1), d.2) eta d.3) ataletakoa denean eta egin behar den leku aldaketa 200 km-tik gorakoa baina 500 km-tik beherakoa bada, lizentziak egund natural bateko luzapena izango du eta leku aldaketa hori 500 km-tik gorakoa bada, lizentziak 2 egund naturaleko luzapena izango du. Aldiz, c3) eta d3) kasuetan (gainontzeko senitartekoei dagokienean) leku aldaketa 500 km-tik gorakoa bada, lizentziak egund natural leku luzapena izango du, baina ordaindu gabekoa.

e) Guraso edo anai-arreba edo seme-alaben ezkontzagatik: Ordaindutako egund natural bat.

f) Ohiko bizilekua aldatzeagatik: Ordaindutako egund natural bat.

g) Behar den denbora, langileak Gizarte Segurantzako mediku espezialistaren kontsultara joan behar duenean, eta kontsulta ordua laneko orduekin bat badatorrelarik, kontsulta hori Medikuntza Orokorreko medikuak agindu badu; kasu honetan, langileak enpresariari aurkeztu beharko dio alde zurretik espezialistarengana joateko medikuak egin dion bolante justifikat

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural retribuido, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

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

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos, y de 2 días naturales, si se refiere a padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte:

1. De cónyuge o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida.

2. De padres o hermanos: 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa.

3. De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos: 1 día natural de licencia retribuida, que se ampliará a 2 en el caso de que dichos parientes convivan con el trabajador.

La licencia por muerte de cónyuge, hijos, padres o hermanos, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

En los casos b), c1), c2), d1), d2) y d3) (para los padres políticos), si hubiese desplazamiento superior a 200 km e inferior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural y si fuera superior a 500 km. La licencia se ampliará en 2 días naturales. Por su parte, en los casos c3) y d3) (para el resto de familiares), si hubiese desplazamiento superior a 500 km, la licencia se ampliará en 1 día natural no retribuido.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural retribuido.

f) Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural retribuido.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción

tzalea. Gainontzeko egoeretan, Gizarte Segurantzako oheburuko medikuaren (Medikuntza Orokorreko medikua) kontsultara joateko edo medikuntza partikularreko medikuarengana joateko, urtean 16 ordu ordaindu izango ditu langileak gehiengehienara. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Era berean, behar den denbora eta urtean 16 orduko epe mugatu horren barruan, norbaiti laguntzeagatik egiten diren lanuzteak ere epe horretan sartu ahal izango dira, beti ere behar bezala justifikatzen direnean eta honako kasuak direnean: Medikuaengana joatea, azterketa medikoa egitea, ospitaleratzeak eta garrantzi txikiko ebakuntzak. Zalantzarik balego, Interpretaziorako Batzorde Mistoak emango du azken hitza.

h) Emakume langileek edoskitzealdian (9 hilabete arte) bitan zatitu dezaketen ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute, edo nahi izanez gero, eskubide horren truke beren lanaldia ordu batean murriztu dezakete, helburu berbererako, edo denbora hori lanaldi osoetan metatu amatasun bajako egunen hurrengoetan erantsita. Hori guztia, jarraian ezarritakoaren arabera:

— Astean 5 eguneko lanaldia duten langileek 14 egun hartzeko eskubidea izango dute, langile bakoitzaren egutegian laneguntzat jotzen diren horietatik, alegia.

— Astean 6 eguneko lanaldia duten langileek 18 egun hartzeko eskubidea izango dute, langile bakoitzaren egutegian laneguntzat jotzen diren horietatik, alegia.

— Adierazitakoa baino asteko lanaldi murriztagoa dutenek egunak metatu ahal izateko, ados jarri beharko dira enpresa eta langilea.

Ezin izango da edoskitze-lizentzia hartu baldin eta amatasun baimena lanaldi partzialean hartzen bada.

Eskubide hau aitak edota amak goza dezake biak ere langileak direnean.

i) Izatezko bikoteen kasuan, edozein sexuokak direlarik ere eta ezkonbizitza ziurtatua badago (gutxienez 2 urte jarraiko errolatze-agiria eskaera egin aurretik, izatezko bikoteen erregistroko ziurtagiria edota, bikotearen elkarbizitza behar bezala egiaztatzen duen agiri ofizial oro), artikulua honetan senar-emazteentzako aurreikusitako diren eskubide berberak izango dituzte baina c), d) e) eta g) kasuetan bakoitzaren ezkonlagun, seme-alaba edo gurasoak sartuko dira eta inola ere ez lagunaren senide, biloba edo aiton-amonarik.

j) Behar-beharrezko den denboraz, izaera publiko edo pertsonaleko derrigorrezko eginkizunen bat dagoenean. Ausentzia hau ordaindua izango da.

Arestian aipatutako eginkizun hori betetzeak hiru hilabete epean lanorduen %20a baino gehiagoan lana uztea suposatzen badu, Langileen Estatutuko 46 artikuluko 1 pasartean erregulatutako eszedentzia-egoerara pasa dezake enpresak langilea.

Langileak, eginkizuna edo kargua betetzeagatik, kalte-ordainen bat jasotzen badu, kalte-ordain horren zenbatekoa enpresak ordaindu beharreko soldatetik kenduko zaio langileari.

k) Ordaindu gabeko lizentziak emango dira, behar den denborarako baina beti ere hiru hilabeterako, gehienez ere, haurren harrerarako eta/edo adopzioarako izapideak egiteko.

médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

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

h) Las mujeres trabajadoras, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas inmediatamente posterior a la baja maternal de acuerdo con lo establecido en el siguiente apartado:

— El personal con jornada semanal de 5 días tendrá derecho a disfrutar de 14 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador trabajadora.

— El personal con jornada semanal de 6 días tendrá derecho a disfrutar de 18 días de los considerados como laborables en el calendario de cada trabajador trabajadora.

— El personal con jornada semanal inferior será necesario para que se de la acumulación el acuerdo entre empresa y trabajador-a.

La licencia de lactancia será incompatible con el disfrute del permiso de maternidad a tiempo parcial.

A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o el padre en caso de que ambos trabajen por cuenta ajena.

i) Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 2 años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio, pero referidos exclusivamente en los apartados c), d), e) y g) al compañero/a, así como a los hijos y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

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

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

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

k) Se concederán licencias no retribuidas por el tiempo indispensable, no superior en todo caso a tres meses, al objeto de realizar trámites encaminados a adopciones y/o acogimientos.

Artikulu honetan azaltzen diren lizentziek Langileen Estatutuek eta izaera orokorreko xedapenek emandako konputua hobetzen dute; beraz, osotasunean hartu beharko dira, nahiz kasu bereziren batean konputua gutxitzea suposa dezakeen.

V. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

26. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresa berean lanean urtebete baino gehiago daramaten industriako langileei gehienez ere bost urte iraungo duen eszedentzialdia hartzeko eskubide aintzatesten zaien, arlo bereko probintziako beste enpresa batean lan egiteko ez bada behintzat. Enpresara itzultzeko, eskaera egiten bada, enpresa berean lanbide kategoría bereko lanpostu bat hutsik geratu arte zain egon beharko du.

Era berean, ofizialki aitortutako ikastetxe batean araututako prestakuntza ikasketak nahiz lanerako ikasketak burutzeko denbora eskatzen duten langileentzako eszedentziak finkatu dira. Eszedentzia mota honen gutxienezko iraupena 6 hilabetekoa eta gehienezkoa 2 urtekoa izango da. Bere lanpostura edo antzeko batera automatikoki itzuliko da langilea.

Edozein esparruko kargu publikoak edo sindikalak bete behar dituzten langileentzat ere eszedentzia bereziak ezarri dira. Horiek, karguaren iraupen bera izango dute eta itzulera automatikoa izango da. Itzulera hori, kargua utzi ondorengo hilabetearen barruan eskatu beharko da.

Amatasunagatik bi urte baino gehiagoko iraupena ez duen eszedentzia eskatzen duten langileek, automatikoki beren lanpostura edo antzeko batera itzultzeko eskubidea izango dute. Itzulera hori eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko da.

VI. KAPITULA

KONTRATAZIOA

27. artikulua. *Probaldia.*

Probaldiak dirauen bitartean, behin-behineko izaeraz onartuko da pertsonala. Probako aldi hori aldakorra izango da eta langile bakoitzaren eginkizunaren arabera zehaztuko da; hala ere, probaldiak inoiz ere ezin izango ditu honako epe hauek gainditu:

- Langile teknikariak: 6 hilabete.
- Administrazioako langileak: 2 hilabete.
- Langileak eta pertsonal ez kualifikatuak: Hilabete.

28. artikulua. *Behin behineko kontratuak.*

Langileen Estatutuko Testu Bateginaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, hitzarmen hau sinatzen den unean indarrean dauden kontratuen gehienezko iraupena aldatzea erabaki da, baita aipatutako lege horretan eta abenduaren 18ko 2720/1998 Errege Dekretuan (produkzio-gorabeherak eragindako behin-behineko kontratua) araututako merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaera gehiegitzeagatik une horretatik aurrera formalizatutako kontratuena ere.

Kontratu horien gehienezko iraupena hamabi hilabete izango da hemezortzi hilabeteko epealdi batean, kontratazioa justifikatzen duen arrazoia edo zirkunstantzia gertatzen den egunetik hasita konputatuz.

Las licencias contempladas en este artículo mejoran en cómputo global las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

CAPÍTULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 26.º *Excedencias.*

Se reconoce a los productores de la industria, con un año de permanencia en una misma empresa, el derecho a pasar a la situación de excedencia voluntaria por un período máximo de cinco años, sin la pérdida de ninguno de los derechos adquiridos, siempre que no sea para trabajar en empresas del mismo ramo, en la provincia. El ingreso, en caso de solicitarlo, se efectuará al producirse la primera vacante en su categoría profesional y dentro de la misma empresa.

Se establece asimismo una excedencia para aquellos trabajadores que la soliciten por razones de estudios, tanto de Formación reglada como ocupacional en centros oficiales o debidamente reconocidos. La duración mínima de la excedencia será de 6 meses y como máximo de 2 años. El reintegro será automático en su puesto de trabajo u otro similar.

Se establece una excedencia especial para aquellos trabajadores que vayan a ocupar cargos públicos y sindicales de cualquier ámbito, por el tiempo que duren los mismos, con reintegro automático. Dicho reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

El personal que por motivo de maternidad solicite excedencia no superior a dos años de duración, tendrá derecho al reintegro automático a su puesto de trabajo y otro similar. Dicho reintegro deberá ser solicitado un mes antes de finalizar la excedencia.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 27.º *Periodo de prueba.*

La admisión de personal se considerará provisional durante el periodo de prueba, variable según la índole de la labor de cada trabajador haya de realizar y que en ningún caso podrá exceder de:

- Personal técnico: 6 meses.
- Personal administrativo: 2 meses.
- Personal obrero y de servicios no cualificados: 1 mes.

Artículo 28.º *Contratos Eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el artículo 15.1.b) del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se encuentren en vigor a la firma del presente convenio, o de los que se formalicen a partir de dicho momento, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en el Real Decreto 2720/1998 de 18 de diciembre (contrato eventual por circunstancias de la producción).

La duración máxima de estos contratos será de un total de doce meses, en un período de dieciocho meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

Artikulu honetan adierazten den aldi baterako kontratuen iraupena luzatzea ezin izango zaie aplikatu merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaera gehiegitzagatik Hitzarmen honen eraginpean dauden enpresen eta Aldi Baterako Enpresen artean itun daitezkeen eskura jartzeko kontratuei.

29. artikulua. *Obra edo zerbitzu kontratuak.*

Obra edo zerbitzu jakin baterako kontratuzat joko dira obra edo zerbitzu bat egiteko xedea duten kontratuak. Dena den, obra edo zerbitzu hauek enpresaren jardueraren barruan autonomia eta berezotasun propioa izango dute edo lan bolumen handikoak direla eta, bereizi samarrak diren zeregin eta lanak burutzeko itundutakoak izango dira, beti ere lan horien exekuziorako aldia, epe baten barruan burutu beharrekoa izanik ere, zehaztu ezina gertatzen bada.

Kontratu horietara jotzeko arrazoiaren berri emango diete enpresek langileen ordezkariari, ukituriko langileen kopurua, esleitu beharreko lanbide taldeak eta aurreikusten den iraupena zehaztuz.

Hitzarmen honetan biltzen diren enpresek eta Aldi Baterako lan Enpresek itundutako eskura jartzeko kontratuen kasuan, obra edo zerbitzutako kontratu modalitate honetara jo ahal izango da, aldez aurretik enpresaren zuzendaritzaren eta langileen legezko ordezkariaren arteko erabakiz, egin beharreko lanak edo eginkizunak kontratu mota honekin betetzeko modukotzat jotzen badira.

Kontratu modalitate honekin bete ahal izango diren lanak zeintzuk diren erabakitzean ezadostasunik gertatzen bada, alderdietako bakoitzak PRECO IIra (90-7-3ko 131 zk. *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) jo ahal izango du ezadostasunak konpontzeko.

30. artikulua. *Aldi Baterako Lan enpresak.*

Aldi Baterako Lan Enpresetako langileak izanik, Hitzarmen honen eraginpean dagoen edozein enpresatan lanean sartzen diren langileek, alor horretako langileentzako Hitzarmen honetan aurreikusten diren eskubide berberak izango dituzte. Era berean, enpresa erabiltzaileek, zirkunstantzia hau eskura jartzeko kontratuetan ezar dezaten eskatu beharko diete Aldi Baterako Lan Enpresei.

VII. KAPITULUA

LAN BALDINTZAK ALDATZEA

31. artikulua. *Lan baldintzen funtsezko aldaketa.*

Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak edo produktioak direla-eta hitzarmen kolektibo honetan langileei aitortutako lan-baldintzak funtsean aldatu behar badira, hitzarmen kolektibo honetan 39. artikuluan, «Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea»ri dagokionean xedatutakoa bete beharko dute enpresek.

VIII. KAPITULUA

BESTE ZENBAIT

32. artikulua. *Azterketa medikoa.*

Lehenengo aldiz kontratatua izaten den edozein langilek ondorengoak barruan hartuko dituen azterketa medikoa egin beharko du:

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

Artículo 29.º *Contratos de obra o servicio.*

Se entenderán por Contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las empresas darán cuenta a la representación de los trabajadores la causa de los mismos, especificando el número de trabajadores afectados, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten las empresas afectadas por este Convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la representación legal de los trabajadores, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3.7.90).

Artículo 30.º *Empresas de Trabajo Temporal.*

Los trabajadores pertenecientes a Empresas de Trabajo Temporal, cuando su destino sea cualquier empresa afectada por este Convenio, tendrán los mismos derechos que los contemplados en este Convenio para los trabajadores del sector. Asimismo las empresas usuarias deberán solicitar a las Empresas de Trabajo Temporal que hagan constar en los contratos de puesta a disposición esta circunstancia.

CAPÍTULO VII

MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 31.º *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

Las modificaciones substanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores por este convenio colectivo se deberán llevar a cabo por las empresas siguiendo el procedimiento del artículo 39 del presente Convenio Colectivo, relativo a la «inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio».

CAPÍTULO VIII

VARIOS

Artículo 32.º *Revisión Médica.*

Todo trabajador que sea contratado por primera vez deberá ser sometido a una revisión médica que incluya:

- Azterketa orokorra.
- Toraxaren erradiografia.
- Análisi inmunologikoak.
- Espirometria.
- Alergiaren proba estandarrek.

Kontratutako langileek, berriz, ondorengoak barruan hartuko dituen azterketa medikoa egin beharko dute urtero:

- Azterketa orokorra.
- Espirometria.

Azterketa horiek enpresaren kontura egingo dira, osasun erakunde egokietan.

33. artikulua. Laneko segurtasuna eta osasuna.

Enpresa guztiek, lanerako instalazio, aireztaketa, giroketa eta makineriarekiko babes baldintza onenak izango dituzte, langilearentzat ahalik eta segurtasun neurri gehienak hartuz nahiz langile guztientzat bainugela eta dutxa nahikoa izanez, aldagelak higie eta erosotasun baldintza onetan izanez eta jantziak gordetzeko armairu bat nahiz jantzi eta erantzeko aulki eta eserleku nahikoa izanez.

Lan Istripuetako Mutua Profesional batekin kontratua egin edo berriro aurretik, enpresek langileen edo langileen ordezkarien iritzia jasoko dute, behar den garaian aintzakotzat hartzeko.

- Lanerako arropak:

Urtean, bakoitzaren funtzioa garatzeko egokia den lanerako ohiko arroparen eta oinetakoen bi sorta ematera behartuta dago enpresa.

- Botikina:

Lantokian gutxienez botikin ekipo oso bat egon beharko du. Honek, merkurokromoa, ur oxigenatua, bendak, eta abar bezalako ohiko gauzez gain, adrenalina, kortikoide eta bronkodilatadore unitateak izan beharko ditu derrigorrez.

- Aplikazio arauak - Ikuskaritza eta kontrola:

Laneko segurtasuna eta higie, indarrean dagoen Laneko Arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legean ezarritakoak eta gainontzeko xedapen aplikagarriez arautuko dira.

Era berean, Euskal Autonomia Erkidegoan Osasun eta Laneko Arriskuen Prebentzio gaiei buruzko Lanbidearteko Akordioan (98-01-27ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALA) ezarritakoa bete beharko da.

34. artikulua. Istripu aseguru.

Hitzarmen honek ukitzen dituen enpresak, beren langileentzat aseguru poliza bat harpidetzera behartuta egongo dira. Horrek ondorengoak estali beharko ditu:

— Artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako laneko istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako heriotza edo Ezgaitasun Iraunkor Osoagatik: 17.882,50 euro.

— Artikulu hau indarrean sartu ondoren gertatutako trafikoko istripuak eragindako heriotzagatik: 17.882,50 euro.

— Laneko istripuak izan ezik, beste edozerk eragindako heriotza naturala, eragilea artikulu hau indarrean sartu bada 4.220,50 euro.

— Laneko istripuak izan ezik, beste edozerk eragindako ezintasun iraunkorra o totala, eragilea artikulu hau indarrean sartu ondoren sortu bada: 4.220,50 euro.

- Revisión general.
- Radiografía de tórax.
- Análisis inmunológicos.
- Espirometría.
- Pruebas alérgicas standard.

Los trabajadores ya contratados serán sometidos a una revisión médica anual que incluya:

- Revisión general.
- Espirometría.

Estas revisiones serán efectuadas por cuenta de la empresa en las instituciones sanitarias adecuadas.

Artículo 33.º Seguridad y Salud laboral.

En todas las empresas se mantendrán las mejores condiciones de instalación, ventilación, acondicionamiento y protección de maquinaria, con las máximas seguridades para el trabajador, así como cuartos de aseo y duchas suficientes para todo el personal y un cuarto vestuario en debidas condiciones de higiene y comodidad y un armario individual para guardar las prendas y sillas y bancos para vestirse y desvestirse.

Las empresas consultarán con los trabajadores o con la representación legal de los mismos, si existiera, antes de contratar o renovar los servicios de una Mutua Profesional de Accidentes de Trabajo al objeto de tener en debida consideración la opinión de los mismos.

- Ropas de trabajo:

Las empresas quedan obligadas a facilitar dos juegos de ropa habitual durante el año para el trabajo y del calzado, anual, apropiado para el desarrollo de cada función.

- Botiquín:

En los centros de trabajo deberá haber necesariamente un equipo completo de botiquín, que aparte de las cosas típicas, como la mercromina, agua oxigenada, vendas, etc., deberá contener obligatoriamente unidades de adrenalina, corticoides y broncodilatadores.

- Normas de aplicación - Inspección y Control:

La seguridad y salud laboral se regulará por lo que establece la vigente Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de aplicación.

Así mismo, se estará a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional en materia de Salud y Prevención de Riesgos Laborales de la C.A.P.V. (BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa 27.01.98).

Artículo 34.º Seguro Accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vienen obligadas a suscribir una póliza de seguro para sus trabajadores, que cubra las siguientes contingencias:

— Muerte o incapacidad permanente absoluta o total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 17.882,50 euros.

— Muerte por accidente de circulación ocurrido con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 17.882,50 euros.

— Muerte natural por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo, ocurrida con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo: 4.220,50 euros.

— Invalidez permanente absoluta o total por cualquier causa, excluido el accidente de trabajo y enfermedad profesional, cuya causa sea posterior a la entrada en vigor de este artículo: 4.220,50 euros.

Poliza horren %100 enpresak ordainduko du.

Baldintza berdinetan edo hobeagoetan harpidetutako asegua duten enpresek hura izaten jarraituko dute.

Ezbeharrak gertatu den unean, aseguratu den kapitala, enpresa edo, hala balitz, aseguru-etxe erantzulea zehazteari dagokionean, zera erabaki da, laneko istripua gertatzen denean, ezbeharra eragin duen gertakizunaren eguna istripua gertatu denaren egun bera dela; eta laneko gaixotasuna gertatzen denean, ezintasun espedienteak ireki den eguna.

Erantzukizuna duen enpresa zehazteari dagokionean, ezbeharra eragin duen gertakizunaren egunean langileak lan-lotura zuen enpresa izango da erantzule. Era berean, ezbeharra eragin duen gertakizunaren egunean itundurik zegoena izango da eskatu ahal izango den kalte-ordaina.

Istripu aseguruaren kontratua egin ez duten enpresak izango dira langileei, aseguraturik egonez gero, legezko kalte-ordainaren erantzule; kasu honetan, langileak aseguraturik joko dira, eta hala dagozkien kalte-ordainak aurrez aipaturikoak izango dira.

Honako artikulua hau 2008ko irailaren 30a geroztik dago indarrean.

IX. KAPITULUA

GARANTIA SINDIKALAK

35. artikulua. Langileen delegatuak eta Enpresa Batzordeak.

Langileen delegatu eta Batzordeko kideentzat ondorengo ordaindutako orduak finkatu dira, hauek beren ekintza sindikala garatzeko idatziz eskatzen badira eta nahikoa justifikatzen badira:

6 langiletik 30era dituzten enpresetan hilean 20 ordu.

31 langiletik gora dituzten enpresetan hilean 30 ordu.

Ezinbesteko arrazoiaren kasuan ezik, justifikazioa 24 orduko aurrerapenarekin aurkeztu beharko zaio enpresari. Era berean, justifikazio hau garrantzia nahikoarekin aurkeztu beharko da.

Langileen delegatuek eta Enpresa Batzordeko kideek ondorengo garrantziak izango dituzte:

— Iragarki-taula erabiltzea.

— Enpresaren barruan bilerak egiteko gelak izatea.

— Disziplina neurrien berri aurrez izatea.

— Langileengan eragina duten neurri guztien berri izatea, adibidez:

Plantilaren berregituraketa, enpresaren lekualdaketa eta lan-metodo berrien barneraketa.

Enpresaren egoerari buruzko seihileko informazioa izatea.

36. artikulua. Sekzio sindikalak.

Legez eraturako zentral sindikal batera afiliaturako 25 langile baino gehiagoko enpresa edo lantoki bateko langileek enpresako sekzio sindikal bat osatu ahal izango dute. Horretarako, plantilako afiliatuen %15 izan beharko dute gutxienez eta, balizko honetan, delegatuak hileroko 15 ordu izango ditu bere ordaindutako funtzioetarako.

La póliza será abonada al 100% por la empresa.

Las empresas con seguro de accidentes suscrito en iguales o superiores condiciones, continuarán con los mismos.

A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el trabajador mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo, la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

Las empresas que no hayan realizado el contrato de seguro de accidentes, serán responsables de las indemnizaciones que les pudieran corresponder a los trabajadores, estando asegurados, siendo las cuantías las señaladas anteriormente.

El presente artículo entró en vigor el 30 de setiembre de 2008.

CAPÍTULO IX

GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 35.º Delegados de Personal y Comités de Empresa.

Se fijan para delegados de personal y miembros del comité, las siguientes horas retribuidas, justificadas, por escrito, para el desarrollo de la acción sindical:

Empresas de 6 a 30 trabajadores: 20 horas mensuales.

Empresas de 31 en adelante: 30 horas mensuales.

Salvo casos de fuerza mayor, la justificación deberá presentarse en la empresa, con 24 horas de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

Los delegados de personal y miembros del Comité de Empresa, gozarán de las siguientes garantías:

— Utilizar el tablón de anuncios.

— Que les sean facilitados locales de reunión dentro de la empresa.

— Ser notificados con antelación de medidas disciplinarias.

— Ser informados de cuantas medidas afecten a los trabajadores como:

Reestructuración de plantilla, traslados de empresas e introducción de nuevos métodos de trabajo.

Ser informado semestralmente sobre la marcha y situación de la empresa.

Artículo 36.º Secciones Sindicales.

En aquellas empresas o centros de trabajo de más de 25 trabajadores, los afiliados a una Central Sindical legalmente reconocida, podrán constituir una sección sindical de empresa, siempre y cuando tengan un mínimo del 15% de afiliación de la plantilla, disponiendo el delegado, en este supuesto, de 15 horas mensuales para sus funciones retribuidas.

Funtzioak:

— Izaera sindikaleko argitalpenak eta abisuak hedatu, kotizazioak bildu, eta bere afiliazio sindikaleko zereginetan oztopatu ez izatea, honekin produkzio prozesu normala eteten ez den bitartean.

— Bere afiliatuak enpresariaren aurrean ordezkaturiko dituen delegatu sindikalak aukeratzea.

— Ondorengoei buruzko informazioa jasotzea: Enplegu erregulazioko espedienteak, enpresaren lekualdaketak, lanmetodo berriak, lanaren antolaketan funtsezko eragina duten erabakiak.

Atal honetan ematen diren orduak gozatu ahal izateko beharrezkoa da, ezinbesteko arrazoiak ematen direnean ezik, 24 orduko aurrerapenarekin enpresari justifikazioa aurkeztea. Era berean, justifikazio hau garrantia nahikoarekin aurkeztu beharko da.

X. KAPITULUA

DISZIPLINA ERREGIMENA

37. artikulua. *Hutsegiteak eta zigorrak.*

Enpresako Zuzendaritzak langileei zigorrak ezarri ahal izango dizkie, ondoren sailkatzen diren hutsegite eta zigorren arabera:

— Hutsegiteen maila:

Langile batek egindako hutsegite oro, bere garrantzia, transzendentzia eta asmoaren arabera, arin, larri eta oso larri gisa sailkatuko da.

— Hutsegite arinak:

Hutsegite arin gisa ondoko hauek hartu dira:

a) Hilabeteko epealdian batetik hirura bitarteko justifikaziorik gabeko puntualtasun hutsegite.

b) Aldez aurretik edo, hala badagokio, hutsegitea eta hurrengo hogeita lau orduen barruan, ezinbesteko arrazoiak izan ezik, lanera ez bertaratzearen kausaren berri ez ematea, hori egitea ezinezkoa izan dela frogatzen ez bada behintzat.

c) Kausa justifikaturik gabe lana uztea, denbora laburrez bada ere. Horren ondorioz enpresari edo lankideei edozein garrantziko kalterik egiten bazaio edo istripurik sortzen bada, hutsegite hau larritzat edo oso larritzat kontsideratuko da, kasuak kasu.

d) Materiala gordetzean arduragabetasun xeheak.

e) Norberaren txukuntasun edo garbiketarik eza.

f) Jendeari behar bezalako zuzentasun eta begirunez arreta ez ematea.

g) Egoitza edo helbide aldaketen berri enpresari ez adieraztea.

h) Lan-jardunean zehar lankideekin oldarkorki eztabaidatzea.

i) Arrazoi justifikaturik gabe hilean egun batean lanera huts egitea.

— Hutsegite larriak:

Ondokoak sailkatu dira hutsegite larri gisa:

a) Lanera iristerakoan justifikatu gabeko hiru puntualtasun hutsegite, hogeita hamar eguneko epealdian.

b) Hogeita hamar eguneko epealdian justifikaziorik gabe egun batetik hiru egunetara lanera huts egitea. Hutsegite bat aski izango da lankide bat ordezkatu behar badu edo horren ondorioz enpresari edozein motatako kaltea eragiten badio.

Funciones:

— Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical, recaudar las cotizaciones y no ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, siempre que con ello no se interrumpa el normal proceso de producción.

— Elegir delegados sindicales que representen a sus afiliados ante el empresario.

— Ser informados de: Expedientes de regulación de empleo, traslados de empresa, nuevos métodos de trabajo, decisiones que afecten substancialmente a la organización del trabajo.

Para el disfrute de las horas concedidas en el presente apartado, será necesario, salvo en caso de fuerza mayor, la justificación presentada a la empresa con 24 horas como mínimo de antelación. Asimismo, dicha justificación deberá extenderse con las garantías suficientes.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 37.º *Faltas y Sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen.

— Graduación de faltas:

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

— Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.

b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

d) Pequeños descuidos en la conservación del material.

e) Falta de aseo o limpieza personal.

f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

g) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

— Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c) Gizarte Segurantzaren, edo, hala badagokio, familiako babespen prestazioak uki ditzaketen famili aldaketan berri behar bezalako puntualtasunez ez ematea. Datu faltsuak ematea edo berauek maltzurki gordetzea hutsegite oso larritzat hartuko da.

d) Lan-jardunean zehar jokoetan aritzea.

e) Goragokoei laneko edozein gaietan desobeditzea, lana errazionalizatzeko metodo berriekiko erresistentzia eta horiei eragozpenak jartzea barne hartuz. Honek disziplinaren hauspen nabaria badakar edo horren ondorioz Enpresarako eta lankideentzako kalte nabaria sortzen bada, hutsegite oso larritzat hartu ahal izango da.

f) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, beraren orde sinatuz edo fitxatuz.

g) Laneko martxa egokia uki dezan laneko arduragabetsuna eta zabarkeria.

h) Zuhurtzigabekeria lanean. Berarentzat edo bere kideentzat istripu arriskua ekartzen badu, edo instalazioetarako matxura arriskua, hutsegite oso larritzat har daiteke. Nolanahi ere, zerbitzu-egintzako zuhurtzigabekeria gisa kontsideratuko da derrigorrezkoak diren segurtasun jantzi eta aparatuek ez erabiltzea.

i) Bidezko baimenik gabe jardunean zehar norberaren lanak egitea eta norberaren erabilerarako Enpresako erremintak erabiltzea.

j) Hutsegite arina behin eta berriz egitea (puntualtasuneko kanpo), izaera desberdinekoa bada ere, hiruhileko baten barruan eta ahozko zentzarazpena ez den bestelako zigorra ezarri bada.

— Hutsegite oso larriak:

Ondoko hauek hartu dira hutsegite oso larri gisa:

a) Sei hilabetetan justifikatu gabeko hamar puntualtasun hutsegite baino gehiago, edo urtebetean hogei.

b) Hilabetean zehar hiru egun jarraian edo aldizkako bost egunetan justifikaziorik gabe lanera huts egitea.

c) Enpresan bertan edo beste nonbaiten egindako lanean agindu zaizkion kudeaketetan iruzurra, desleialkeria edo neurritz kanpoko konfidantza, eta lapurreta edo ebasketak, lankide, Enpresa edo edozein pertsonarekiko.

d) Enpresatik kanpo egindako lapurreta, iruzurra edo bidegabeko erabilerako delituak, edo enpresari egilearekiko mesfidantza sortaraz dakioken edozein motatako delitu arrunta, beti ere horietatik absolbitu ez badute.

e) Gaixotasun edo istripuaren itxura egitea. Hutsegite gisa kontsideratuko da dagokion arrazoiengatik bajaran dagoen langileak bere edo besteen kontura edozein motatako lanak egiten dituenen. Era berean hartuko da atal honen barne istripu edo gaixotasunagatik baja luzatzeko egin dadin manipulazio oro.

f) Ohiko eta jarraikako txukuntasunik eta garbitasunik eza eta horrek lankideengan justifikatutako keak sortarazten dituenen.

g) Lanean ohiz mozkortuta edo drogen eraginaren menpe egotea.

h) Enpresako korrespondentzia edo ixilpeko dokumentuen sekretua urratzea edo, bertakoak ez diren pertsonen derri gorrezko ixilpeko datuen berri ematea.

i) Enpresarekiko konkurrentzia desleiala ekar dezaten jardueretan aritzea.

c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la Empresa.

j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

— Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

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

d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.

j) Hitezko edo egiteko tratu txarrak, neurritz kanpoko agintaritzak edo errespetu eta begirunezko hutsegite larria, buruei edo hauen senitartekoei, bai eta lankide zein menpekoei ere.

k) Arduragabekeria edo zuhurtzigabekeriagatik istripu larriak sortaraztea.

l) Erantzukizunezko lanpostua duenean jakinarazpenik gabe lanari uztea.

m) Laneko errendimendu normala justifikaziorik gabe gutxitzea.

n) Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere, beti ere hiruhileko batean egiten bada eta zigortu bada.

ñ) Bakoitzaren intimitatea ez errespetatzea, duintasunari zor zaion begirunea ez gordetzea eta enpresako edozein langileri izaera sexuarekiko kalte fisikoak nahiz hitezkoak egitea.

— Zigor Erregimena:

Enpresari dagokio zigorrek ezartzeko ahalmena.

Hutsegite larri eta oso larrien zigorrek langileari idatziz jakinaraziko zaizkio, bertan data eta zigorra sortarazi duten arrazoiak adieraziz.

Enpresak langileen legezko ordezkarietara hutsegite larri eta oso larriengatik ezar dadin zigor ororen berri emango du.

Zigorra ezarri ondoren, berau betetzea ezarpen datatik hasi eta sei hilabetez atzeratu ahal izango da.

— Zigorrak.

Hutsegiteak egin ditzatenei ezarri ahal izango zaizkien gehienezko zigorrek ondoko hauek izango dira:

a) Hutsegite arinengatik:

Ahozko kargu-hartzea.

Idatzizko kargu-hartzea.

b) Hutsegite larriengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

Bi eta hogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

c) Hutsegite oso larriengatik:

Idatzizko kargu-hartzea.

Hogeit hamar eta hirurogeit hamar egun bitartean enplegu eta soldata gabe uztea.

Iraizpena.

— Preskripzioaldiak:

Hutsegite arinak: 10 egun.

Hutsegite larriak: 20 egun.

Hutsegite oso larriak: 60 egun.

Enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen hutsegite horien preskripzioaldia, eta, edonola ere, hutsegitea egin eta hortik sei hilabetera.

38. artikulua. *Gidatzeko baimena.*

Zigor gubernatiboz gidabaimena galtzea ez da izango langilea kaleratzeko arrazoi nahikoa. Balizko horietan, gidabaimenaren galera jasan duen langileari honek irauten duen bitartean lanpostu berri bat eman eta honi dagokion soldata ordaindu edo denbora horretan langileari dagokion soldata jaso ahal izan dezan aseguru bat harpidetzearen artean aukeratu ahal izango du enpresak.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

ll) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

n) La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador o trabajadora en la empresa.

— Régimen de Sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones.

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

— Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

— Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 38.º Carnet de conducir.

La retirada del carnet de conducir por sanción gubernativa no supondrá causa de despido del productor. En dichos supuestos las empresas optarán entre facilitar un nuevo puesto al productor afectado por la retirada del carnet durante el tiempo que dure ésta y percibiendo el salario correspondiente al nuevo puesto, o suscribir un seguro que cubra la eventualidad de la retirada del carnet y que permita al productor afectado el percibir su salario durante ese tiempo.

Toxikotasun edo mozkorrak eragindako arrazoiengatik gidabaimena galdu duten zigortutako langileek ez dute aipatu onura hori jasoko.

XI. KAPITULUA

LEGERIA OSAGARRIA, BATZORDEAK ETA GATAZKEN EBAZPENERAKO PROZEDURA

39. artikulua. Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea.

Hitzarmen hau indarrean egon bitartean, honako baldintza hauek bete beharko dira enpresek hemen hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzeko:

1. 15 eguneko kontsul-aldiari hasiera emango diote enpresek. Enpresaren erabakia eragin duten arrazoiak aztertu behar dira kontsulta-aldi horretan, baita ondorioak saihestu edo gutxitzeko aukerarik dagoen ere, eta ondorio horiek langileengan dituzten eraginak arintzeko neurriak.

Kontsultak egiteko aldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzearren. Akordio horrek enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoaren, langileen delegatuen edo/eta sindikatueta ordezkaritzen adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkaritza horiek batzordekideen gehiengoa ordezkatu beharko dute.

2. Kontsulta-aldia amaituta aldeak ez baldin badira ados jarri, hitzarmenaren batzorde paritarioaren aurrean aurkez dezake eztabaidagaia bi aldeetako edozeinek, bost eguneko epean. Batzorde paritarioak, bere aldetik, gehienez ere zazpi eguneko epea izango du iritzia emateko, hari gaia aurkeztu zaionetik zenbatzen hasita.

3. Batzorde Paritarioan desadostasuna gertatuz gero, edozein alderdik jo ahal izango du 2000ko otsailaren 16ko (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) Gatazka Konpontzeko borondatezko Prozeduren gaineko Konfederazioen arteko Akordiora (PRECO), bost eguneko epean. Arbitraje-prozedura soilik aplikatukok da baldin eta alde biek gehiengoz erabakitzen badute hari men egingo diotela.

40. artikulua. Hitzarmeneko Batzorde Mistoa.

Hitzarmen honetan jasotako xedapenen jarraipena, interpretazioa eta/edo aplikazioa burutzeko helburua izango duen eta langileen 4 ordezkarik hitzarmen honen sinatzaileak eta enpresarien beste 4 ordezkarik baita ere hitzarmen honen sinatzaileak osatuko duten Hitzarmeneko Batzorde Mistoa eratzen da.

Batzordearen esku uzten diren auziei buruz (Hitzarmen honen 42. artikuluan xedatutakoa barne) bere baitan desadostasunak sortzen badira, horiek 1990eko uztailaren 3an *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkariaren* 131. zenbakian argitaratutako PRECO II Gatazka Kolektiboaren Ebazpenerako Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederalaren bidez erabakiko dira.

Batzordearen egoitza: Gipuzkoako Lan Harremanetarako Kontseiluaren lurralde egoitza: Hondarribia kalea, 6, 1. solairua. Donostia.

40 bis artikulua. Batzorde Paritarioaren eginkizunak.

Legeak aurreikusitakoez gain, honako hauek izango dira Batzorde Paritarioaren eginkizunak:

Se excluye de este beneficio a los productores sancionados con la retirada del carnet cuando el motivo probado sea la toxicomanía o embriaguez.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 39.º Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio.

Mientras persista la vigencia del presente convenio, la inaplicación, por parte de las empresas, de las condiciones de trabajo pactadas en el mismo, se formulara en las siguientes condiciones:

1.º Las empresas abrirán el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos.

2.º En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada en la Comisión paritaria.

3.º En el supuesto de desacuerdo en la Comisión paritaria, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

Artículo 40.º Comisión Mixta de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 4 representantes de los trabajadores firmantes de este Convenio y 4 representantes de los empresarios también firmantes de este Convenio, que tendrá por objeto el seguimiento, interpretación y/o aplicación de las disposiciones contenidas en el presente Convenio.

Las discrepancias producidas, en el seno de dicha Comisión, en las cuestiones que le sean atribuidas, incluidas las que pudieran derivarse de lo establecido en el artículo 42 del presente Convenio, serán solventadas por medio del Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos PRECO II, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3 de julio de 1990.

Sede de la Comisión: Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales de Gipuzkoa: C/ Hondarribia, 6 1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 40 bis. Funciones de la Comisión Paritaria.

Con independencia de las funciones legalmente previstas, la Comisión Paritaria tendrá como funciones las siguientes:

— Hitzarmena interpretatzea.

— Itundutakoa betetzen dela zaintzea.

— Aldeetako edozeinek eskatuta esku hartzea, hitzarmen kolektiboan ezarritako lan-baldintzak funtsean aldatuta desadostasunak badaude, edota hitzarmenean itundutakoak ez aplikatzea gertatzen denean 39. artikuluan aurreikusitakoaren arabera.

— Hitzarmena haren indarraldian egokitu edo, horrela badagokio, aldatzeko eginkizunak. Kasu horretan, Batzorde Paritarioan bildu beharko dira negoziatzeko zilegitasuna duten subjektu guztiak, hitzarmena sinatu ez badute ere, eta aldaketa-akordioak eraginkorrak izan daitezzen Langileen Estatutuak aurreikusitako zilegitasun-baldintza guztiak bete beharko dituzte.

— Aldeetako edozeinek hala eskatuta, bere esku utzitako gatazka indibidualetan eta kolektiboetan bitartekari-lanak egitea, gatazkak ebazteko prozedura ez judizialen eremuan (PRECO) edota eskumena duen organo judizialaren aurrean planteatu aurretik gatazka horiek.

— Aukera-berdintasuna errespetatzen dela zaintzea.

Batzorde Parekidetaren barruan sortzen diren desadostasunak Laneko Gatazkak ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko lanbide Arteko PRECO Akordioaren bitartez ebaziko dira.

41. artikulua. PRECO II.

Hitzarmen hau sinatzen dutenek, Gatazka Kolektiboan Ebazpenerako Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederalek (PRECO II) 1990. urtean sortu zituzten kontziliazio, bitartekaritza eta arbitraia prozedurak, gatazka kolektiboak ebazteko beste edozein prozeduraren gainetik lehentasunez erabili behar direla uste dutela adierazten dute, organizazio enpresarial eta sindikalen autonomia kolektiboaren adierazgarri baitira eta lan-harremant elkarriketa eta negoziazioa indartzen laguntzen baitute.

Horri dagokionez, Hitzarmen hau sinatzen dutenak, mota guztietako gatazka kolektiboan aurrean kontziliaziorako prozedura publikoa edo bide judizialera jo aurretik PRECO II Akordioan aurreikusitako kontziliazio edo bitartekaritza prozeduretako bat agortzera behartzen dira. Era berean, gatazka kolektiboetan bi alderdietako baten gehiengoak hasten duen PRECO II akordioko kontziliazio edo bitartekaritza prozedurara jotzeko konpromezua hartzen dute, arbitraia prozedura has-teko berriz bien arteko akordioa behar izango delarik.

Era berean, PRECOren bidez ebaziko dira hitzarmen kolektibo hau interpretatu eta aplikatzearen inguruan sortzen diren banakako gatazkak ere. PRECO arautzen duten akordioko 6. puntuan xedatutakoarekin bat etorritik, klausula hau guztiz eraginkorra izan dadin, PRECOren batzorde paritarioak akordioa egin behar du.

42. artikulua. Legeria osagarria.

Hitzarmen honetan espreski arautzen ez denari dagokionez, indarrean dauden legezko xedapenak jarraituko dira, beti ere jardunari eta ordainsariei dagokionez pertsonalki eta urteko konputuan gozatzen diren baldintza onuragarrienak errespetatzen badira.

Lehen xedapen gehigarria.

Mahai Negoziatzaileak erabaki duenez, Batzorde Mistoak burutuko ditu lanbide heziketa jarrairi buruz egin beharreko azterketak, aipatu Batzordearen akordioak Hitzarmen Kolektibo honetan barneratuak izan daitezzen.

— Interpretación del Convenio.

— Vigilancia y cumplimiento de lo pactado.

— Intervención a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo e inaplicación de condiciones de trabajo en los términos previstos en el artículo 39 del convenio.

— El desarrollo de funciones de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia. En este caso deberán incorporarse a la Comisión Paritaria, la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigibles la concurrencia de los requisitos de legitimación prevista en el E.T para que los acuerdos de modificación tengan eficacia general.

— Cuando cualquiera de las partes así lo solicite, mediación en los conflictos individuales o colectivos que les sean sometidos previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos (PRECO) o ante el órgano judicial competente.

— Vigilancia del respeto de la igualdad de oportunidades.

Las discrepancias que se produzcan en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO).

Artículo 41.º PRECO II.

Los firmantes de este Convenio expresan su convencimiento de que los procedimientos voluntarios de conciliación, mediación y arbitraje que en 1990 crearon los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II) deben ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones empresariales y sindicales y favorecer el fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En relación con ello, los firmantes de este Convenio se obligan a agotar un procedimiento de conciliación o de mediación de los previstos en el PRECO II con carácter previo a la utilización del procedimiento público de conciliación o de la vía judicial respecto de toda clase de conflictos colectivos. E igualmente se comprometen en relación con los conflictos colectivos a concurrir al procedimiento de conciliación o mediación del PRECO II que inicie la mayoría de una de las dos partes, requiriendo en cambio el inicio del procedimiento de arbitraje el acuerdo de ambas.

Igualmente, se resolverán a través del PRECO los conflictos individuales que versen sobre la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo. Esta cláusula, de conformidad con lo dispuesto en el punto 6 del Acuerdo regulador del PRECO, requerirá para su plena operatividad de un acuerdo específico de la Comisión Paritaria del PRECO.

Artículo 42.º Legislación Complementaria.

En todo lo no expresamente regulado en el presente Convenio, se estará a lo establecido en las demás disposiciones legales vigentes, respetándose en todo caso aquellas condiciones más beneficiosas en materia de jornada y retribuciones que vengan disfrutándose a título personal y en cómputo anual.

Disposición Adicional Primera.

La Mesa negociadora acuerda que la Comisión Mixta realizará los estudios pertinentes sobre formación profesional continua para que los acuerdos de dicha Comisión se incluyan en el presente Convenio Colectivo.

Bigarren xedapen gehigarria.

Bi alderdien erabakiz, Batzorde Iraunkorra eratu da, eta hori honela osatuko da: Alde batetik, Hitzarmen hau sinatzen duten zentral sindikaletako 6 ordezkari, 4 CC.OOekoak eta 2 UGTkoak; eta enpresarien ordezkarietan Adegik izendatuko dituen 6 ordezkari. Batzorde horren helburua, bi alderdiek adostasunez aurkezten dizkioten gaiak aztertzea eta, hala balitz, erabakiak hartzea izango da. Aipatutako kideek, zentral sindikal bereko edota enpresarien Erakundeko beste kide batengan utz dezakete euren ordezkarietza.

Modu zehatzean eskatu zaio hitzarmen kolektibo hau indarrean dagoen bitartean (2012-01-01etik 2015-12-31ra arte) azter dezala hitzarmenari erantsitako langileak sailkatzeko sistema, gaur egun lanbide-talde bakoitzean egon daitezkeen kategoriak aztertu eta egokitzeko.

Batzorde horrek, halaber, zerbitzu-enpresen alorrean kontratazioak egitetik sor daitezkeen egoerak aztertuko ditu, erasandako langileengan eragin badezakete edo nolabaiteko eze-gonkortasuna sor badezakete behintzat.

Batzorde Iraunkor horretan erabakiak hartu ahal izateko, bi ordezkarietako bakoitzaren %50etik gorako aldeko botuak beharko dira, horrela hartutako erabakiak hitzarmen honetara gehituko dira, eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen diren unetik hasita, legezko eraginkortasun osoa izango dute hitzarmeneko beste edozein erabakik bezala. Batzorde honen egoitza honakoa izango da: Hondarribia kalea, 6-1.a, Donostia.

Hirugarren xedapen gehigarria. Txanda kontratua.

Hitzarmen hau sinatu duten aldeek konpromisoa hartu dute okindegi industriaren alorreko enpresetan langileen erretiro partziala bultzatuko dutela txanda kontratua har dezaten, alor honetako lege-araudiekin bat etorrita.

Xedapen iragankorra.

Gatazka Kolektiboen Ebazpenerako Borondatezko Prozedurak (PRECO II) arbitraia prozedurei aurre egiteko behar diren tresna eta baliabideak arbitratzen ez dituen bitartean, Interpretaziorako Batzorde Mistoak hartuko ditu egoki diren erabakiak.

Nolanahi ere, Hitzarmen honetako artikuluetan ezarri diren epeak arbitrajeko laudorik lortu gabe ahitzen badira, hitzarmenean partaide direnak libre egongo dira, egokitzat jo ditzaketen erabakiak hartzeko.

Disposición Adicional Segunda.

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Permanente integrada, de una parte, por 6 representantes sindicales firmantes de este Convenio: 4 vocales por parte de CC.OO y 2 por parte de U.G.T. y de la otra parte firmante otros 6 representantes designados por ADEGI, que tendrá como objeto el análisis, y en su caso, adopción de acuerdos, en aquellas materias que las partes firmantes de este convenio de mutuo acuerdo le sometan. Dichos miembros podrán delegar su representación en otro miembro de la misma Central Sindical u Organización Empresarial.

De manera específica se le encomienda que durante la vigencia del presente convenio colectivo (1-1-2012 hasta 31-12-2015) estudie el sistema de clasificación profesional incorporado en el Convenio al objeto de analizar y adecuar las categorías que en la actualidad de hecho puedan existir en grupos profesionales.

Asimismo estudiará las situaciones derivadas de la contratación en el sector de empresas de servicio que pudieran afectar o incidir en una posible precariedad en los trabajadores afectados.

Los acuerdos a los que pueda llegarse en el seno de dicha Comisión Permanente requerirán el voto favorable de más del 50% de cada una de las dos representaciones, y se añadirán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal, una vez publicados en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa,. El domicilio de esta Comisión se fija en C/ Hondarribia, 6 –1.º de Donostia.

Disposición Adicional Tercera. Contrato de Relevó.

Las partes firmantes de este acuerdo se comprometen a impulsar en las empresas del sector de la industria de la panadería, la jubilación parcial para aquellos trabajadores que puedan acceder al contrato de Relevó, en consonancia con la normativa legal que regula la materia.

Disposición Transitoria.

Hasta que el Procedimiento de Resolución de conflictos (PRECO II) no arbitre los instrumentos y medios necesarios para hacer frente a los procedimientos arbitrales que se le encomiendan por el presente Convenio, la Comisión Mixta Interpretativa adoptará las decisiones oportunas para cubrir esas carencias.

En todo caso, si se agotan los plazos señalados en los correspondientes artículos de este Convenio sin obtener Laudo Arbitral, las partes quedarán libres para adoptar las decisiones que estimen oportunas.

SOLDATA TAULA / TABLA SALARIAL
2012-2013

	<i>Hilean Mes</i>	<i>Urteko ordainsaria Retribución anual</i>
TEKNIKARIAK ETA ADMINISTRARIAK / TECNICOS Y ADMVOS.		
Fabrikazio-burua / Jefe fabricación	1.558,88	23.383,20
Tailer mek. Burua / Jefe taller mecánico	1.525,06	22.875,90
Bulegoko-burua / Jefe oficina	1.558,88	23.383,20
1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	1.483,86	22.257,90
2. mailako ofiziala / Oficial 2ª	1.413,45	21.201,75
Laguntzailea / Auxiliar	1.320,75	19.811,25
Arduraduna / Encargado	1.564,39	23.465,85

	<i>Hilean Mes</i>	<i>Urteko ordainsaria Retribución anual</i>
Pala/labezain ofiziala / Oficial pala/Hornero	1.564,39	23.465,85
Masagile ofiziala/Masagilea / Oficial masa/Amasador	1.514,84	22.722,60
Mahaiko ofizialaren laguntz./ ezpez. / Oficial mesa/Ayud.Encarg/Espec.	1.496,90	22.453,50
Laguntzailea/peoia / Ayudante/peón	1.469,16	22.037,40
1.mailako mekanikaria / Mecánico 1ª	1.564,39	23.465,85
2. mailako mekanikaria / Mecánico 2ª	1.514,84	22.722,60
3. mailako mekanikaria / Mecánico 3ª	1.496,90	22.453,50
ZERBITZU OSAGARRIAK / SERVICIOS COMPLEMENTARIOS		
Gidaria / Chofer	1.564,95	23.474,25
Maiordomoa / Mayordomo	1.507,01	22.605,15
Garraiatzailea / Transportador	1.507,01	22.605,15
Banatzzailea ½ / Repartidor 1/2	725,57	10.883,55
Garbiketako langileak1/2 / Personal limpieza ½	714,78	10.721,70
Saltzaileak / Vendedores	1.148,72	17.230,80
1.mail. biltegi-zaina / Almacenero 1ª	1.564,39	23.465,85
2. mail. biltegi-zaina / Almacenero 2ª	1.514,84	22.722,60
3. mail. biltegi-zaina / Almacenero 3ª	1.496,90	22.453,50

APARTEKO ORDUEN BALIOA / VALOR HORAS EXTRAORDINARIAS
2012-2013

KATEGORIA / CATEGORIAS

Fabrikazio burua / Jefe fabricación	16,478
Bulego eta kontabilitate burua / Jefe ofic.y contab.	16,478
1. mailako administrari ofiziala / Oficial Admtvo. 1ª	15,917
2. mailako administrari ofiziala / Oficial Admtvo. 2ª	15,106
Laguntzailea / Auxiliar	14,132
Arduraduna / Encargado	16,478
Arduradunaren laguntzailea / Ayudante encargado	15,735
Labezaina, pala-ofiziala / Hornero, oficial pala	16,478
Masagilea / Amasador	15,917
Mahaiko ofiziala, especialista / Oficial mesa, especial.	15,658
1. mailako mekanikaria / Mecánico 1ª	16,478
2. mailako mekanikaria / Mecánico 2ª	15,917
3. mailako mekanikaria / Mecánico 3ª	15,658
Peoi laguntzailea / Peón ayudante	15,269
Tailer mekanikoko burua / Jefe taller mecánico	16,272
Gidari banatzzailea / Chofer repartidor	16,478
Maiordomoa / Mayordomo	15,735
Garraiatzailea / Transportador	15,735
Saltzaileak / Vendedor	13,492
Garbiketako langileak / Personal limpieza	16,374

BESTEAK / OTROS
2012 - 2013

Lanketa plusa / Plus de elaboración	0,00241
Moneta kalte-ordaina / Quebranto de moneda	0,6932
<i>Hobariak / Primas</i>	
Gidari banatzailea / Repartidor chófer	0,3767
Maisu arduraduna / Maestro encargado	1,1610
Banaketako arduraduna / Encargado de reparto	1,1610
Arduradunaren laguntzailea / Ayudante encargado	0,8285
Banak. ard. lagunt. / Ayud. encar. reparto	0,8285
Sarrera-plusa / Plus de entrada	3,0294
Igandetako lana / Trabajo domingos	10,5695
Oporrak / Vacaciones	80,85

INCREMENTOS MINIMOS PARA AQUELLOS TRABAJADORES CUYO SALARIO SEA SUPERIOR AL DEL CONVENIO
2012-2013

	<i>Aumento Anual</i>
TEKNIKARIAK ETA ADMINISTRARIAK / TECNICOS Y ADMTVOS.	
Fabrikazio-burua / Jefe fabricación	899,40
Tailer mek. Burua / Jefe taller mecánico	879,90
Bulegoko-burua / Jefe oficina	899,40
1. mailako ofiziala / Oficial 1ª	856,05
2. mailako ofiziala / Oficial 2ª	815,40
Laguntzailea / Auxiliar	762,00
BEHARGINAK / OPERARIOS	
Arduraduna / Encargado	902,55
Pala/labezain ofiziala / Oficial pala/Hornero	902,55
Masagile ofiziala/Masagilea / Oficial masa/Amasador	873,90
Mahaiko ofiziala laguntz./ Arduraduna / Espezialista/Oficial mesa /Ayudante/ Encargado/ Especialista	863,55
Laguntzailea/peoia / Ayudante/Peón	847,65
1. mailako mekanikaria / Mecánico 1ª	902,55
2. mailako mekanikaria / Mecánico 2ª	873,90
3. mailako mekanikaria / Mecánico 3ª	863,55
ZERBITZU OSAGARRIAK / SERVICIOS COMPLEMENTARIOS	
Gidaria / Chófer	902,85
Maiordomoa / Mayordomo	869,40
Garraiatzailea / Transportador	869,40
Banatzailea ½ / Repartidor ½	418,65
Garbiketako langileak ½ / Personal limpieza 1/2	412,35
Saltzaileak / Vendedores	702,45
1. mailako biltegitzaina / Almacenero 1ª	902,55
2. mailako biltegitzaina / Almacenero 2ª	873,90
3. mailako biltegitzaina / Almacenero 3ª	863,55