

EUSKO JAURLARITZA

JUSTIZIA, LAN ETA GIZARTE
SEGURANTZA SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

Hitzarmen Kolektiboak Ordena zk. 205/01-F.1302

ADEGIk, enpresarien ordezkapenean eta CCOO zentral sindikalak, langileen ordezkapenean, 2001eko abenduaren lauan sinatutako Gipuzkoako «Hortz Protesiak» (hitzarmen kodea 2001025 zk.) hitzarmen kolektibo probintzialaren testua ikusi ondoren, zeina Lurralde Ordezkaritza honetan 2001eko abenduaren 21ean aurkeztu den, Langileen Estatutuaren Legearen 90., 2. eta 3. artikuluetan xedatutakoarekin bat, martxoaren 24ko 1/1995 Errege-Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), maiatzaren 22ko 1.040/1981 Errege-Dekretuarekin, Hitzarmen Kolektiboaren erregistroaren sorkuntza eta antolaketari buruzko martxoaren 2ko Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretuarekin eta berau garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduekin loturik, irailaren 7ko 2.209/1979 Errege-Dekretuarekin eta Eusko Jaurlaritzaren uztailaren 27ko 303/1999 Dekretuarekin (abuztuaren 23ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratua) loturik, zeinaren bidez Justizi, Lan eta Gizarte Segurantzza Sailaren egitura organiko eta funtzionala finkatzen den.

Lurralde Ordezkaritza honek,

ERABAKI DU

Lehenik. Lurralde Ordezkaritza honen Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskriba dadin agintzea, Batzorde Negoziatzaileari aditzera emanez.

Bigarren. Beronen kopia bat Ordezkaritza honen Harreman Kolektibotarako Atalean uztea.

Hirugarren. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 2002ko urtarrilaren 18a.—Gemma Jauregui Beldarrain, Lurralde Ordezkaritza.

(356)

(916)

GIPUZKOAKO HORTZ PROTESILARIENTZAKO
HITZARMEN KOLEKTIBOA 2001 - 2004

I. KAPITULUA

EREMUA

1. artikulua. Lurralde eremua.

Itundutako testu hau Gipuzkoako Lurralde guztian izango da aplikagarri.

2. artikulua. Eremu funtzionala.

Hitzarmen Kolektibo honek, hortz protesietako berezko eragiketa guztietan eraikuntza, konponketa eta interbentzio lanak burutzen dituzten langile eta enpresariak eta hauen menpeko langileak, pertsona natural nahiz juridiko guztiak jaso eta arautzen ditu.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, EMPLEO Y
SEGURIDAD SOCIAL

Delegación Territorial de Gipuzkoa

Convenios Colectivos . N.º Orden 205/01-F.1302

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Prótesis Dental» (Código de Convenio Núm. 2001025), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 21 de diciembre de 2001, suscrito por ADEGI en representación de los Empresarios y la Central Sindical CC.OO., en representación de los trabajadores, el día 4 de diciembre de 2001, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-3-95) en relación con el Real Decreto 1.040/81, de 22 de mayo, Decreto del Gobierno Vasco 39/81, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos y Orden de 3 de noviembre de 1982, que los desarrolla, en relación con el Real Decreto 2.209/79, de 7 de setiembre y Decreto del Gobierno Vasco 303/1999, de 27 de julio, publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* de 23 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Justicia, Trabajo y Seguridad Social.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Depositar una copia del mismo en la Sección de Relaciones Colectivas de esta Delegación.

Tercero. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

Donostia-San Sebastián, a 18 de enero de 2002.—La Delegada Territorial, Gemma Jauregui Beldarrain.

(356)

(916)

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA PROTESIS
DENTAL DE GIPUZKOA 2001-2004

CAPITULO I

AMBITO

Artículo 1. Ambito territorial.

El presente texto pactado es de aplicación en toda la provincia de Gipuzkoa.

Artículo 2. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo regula y comprende todas aquellas personas, naturales o jurídicas, que, en concepto de trabajadores y Empresarios, realicen los trabajos de construcción, reparación, e intervención en todas las operaciones propias de prótesis dental y el personal dependiente de las mismas.

Enpresa gisa: Hartz protesiaren ondorengo adarretan beren iharduera garatzen dutenak:

- Mugikorra, kromo-kobaltzkoa edo urrezkoa.
- Mugikorra, akrilikozkoa.
- Finkoa, portzelana metalezkoa edo portzelanazkoa.
- Ortodontzia Finkoa.
- Ortodontzia Mugikorra.

Langile gisa: Bertan lanbide zerbitzuak ematen dituztenak, funtzio teknikoak dituztenak nahiz eskulanak burutzen dituztenak.

Ez zaio Hitzarmen Kolektibo hau aplikatuko Zuzendaritzako, Gobernuko edo Kontseiluko goi-karguak edo, Zuzendari nagusi, enpresako Zuzendari edo Gerente, Azpizuzendari Nagusi, Ikuskari Nagusi, Idazkari Nagusi eta enpresaren helburuekin zerikusia duten titulartasun juridikoari loturiko ahalmenak, titulartasun horrek okupatzen duen entitatearen gobernu eta administrazioko goi-organuek edo pertsonak emandako agindu eta irizpideek bakarrik mugatzen duten autonomiaz eta erantzukizunez egikaritzen dituztelarik, Goi-Zuzendaritzako langile gisa laneko erregelamentazioetatik kanpo geratzen diren antzeko karguak dituztenei.

3. artikulua. Langilego eremua.

Honako hitzarmenaren esparruan sarturik geratzen dira iharduera honetako enpresetan diharduten langile guztiak, Hitzarmen Kolektibo Probintzial honen Eremu Funtzionala deituriko 2. artikuluan lege bazerretsirikoak izan ezik.

4. artikulua. Indarraldia.

Honako hitzarmen kolektibo hau 2001eko urtarrilaren lehen sartuko da indarrean eta lau urteko iraupena izango du; horrenbestez, 2004ko abenduaren 31n bukatuko da.

5. artikulua. Salaketa.

Hitzarmen Kolektibo hau, bere indarraldia amaitu baino hilabete lehenago automatikoki salatuta geratuko da.

6. artikulua. Konpentsazioa, Zurgaketa eta Garantia pertsonala.

Testu honetan finkatzen diren ordainsari-gehikuntzak, urtebeteka jota, enpresak ordaintzen ariko liratekeen legezko minimoen gainean eta urtebetekako estimapenean, ekonomi ordainketez edota hobekuntzez zurgatu eta konpentsa daitezke, aipatu ordainketa edo hobekuntza horien era, arrazoa eta izena edozein dela ere, bai hitzarmen partikularrengatik, edonolako itunarengatik, hitzarmen indibidualarengatik, usadio eta ohitura nahiz horrelako zergatiak direla medio.

Gaur egun diren ordainketa kontzeptu batzuetan edo guztietan edo berrien sorkuntza suposa dezaketenetan aldaketarik daramaten etorkizuneko legezko ebazpenek bakarrik izango dute eraginkortasun praktikorik baldin eta, haien osotasuna kontutan harturik, honen guztirako maila gaituzteko balute; bestelako kasuan, bertan itundutako hobekuntzek zurgatuta daudela ulertu beharko da.

Bere osotasunean eta urteko pertzepzio orokorraren ikuspuntutik, honako hitzarmenean baino hobekuntza diren egoera pertsonalak errespetatuko dira, ad personan bakar bakarrik mantenduko direlarik.

Como Empresas: Las que desarrollen sus actividades en las ramas de prótesis dental siguientes:

- Movable en cromo-cobalto u oro.
- Movable en acrílico.
- Fija en metal porcelana o porcelana.
- Ortodoncia fija.
- Ortodoncia movable.

Como trabajadores: Quienes presten sus servicios, profesionales en las mismas, tanto si realizan una función técnica como predominantemente manual.

No será de aplicación este Convenio Colectivo a quienes desempeñen cargos de alta Dirección, alto Gobierno o alto Consejo referentes a los siguientes cargos o de otros semejantes como Director General, Director o Gerente de la Empresa, Subdirector General, Inspector General, Secretario General y excluidos en las correspondientes reglamentaciones de trabajo como personal de Alta Dirección que ejerciten poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Artículo 3. Ambito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente Convenio Colectivo todos los trabajadores al servicio de las Empresas de esta actividad, a excepción de las legalmente excluidas, y a que hace referencia el artículo 2.º Ambito Funcional de este Convenio Colectivo Provincial.

Artículo 4. Vigencia.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2001 y tendrá una duración en el tiempo de cuatro años, por lo que finalizará el día 31 de diciembre de 2004.

Artículo 5. Denuncia.

El presente Convenio quedará denunciado automáticamente un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 6. Compensación, absorción y garantía personal.

Los incrementos retributivos que se establecen en el presente texto, estimados anualmente, serán absorbibles y compensables con las mejoras y/o retribuciones económicas que, en estimación anual, y sobre los mínimos reglamentarios, vinieran satisfaciendo las Empresas, cualquiera que sea el motivo, la denominación y la forma de dichas mejoras y/o retribuciones, obedezca a Convenio particular, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres u otras causas análogas.

Las disposiciones legales futuras que llevan consigo una variación económica en todos o algunos conceptos de retribución existentes, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse, en caso contrario, absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Se presentarán las situaciones personales que, en su conjunto, sean, desde el punto de vista de la percepción global anual, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente ad personam.

II. KAPITULUA

LANBIDE KATEGORIEN SAILKAPENA

7. *artikula.* Lanbide kategorien sailkapena eta definitzioa.

Hitzarmen Kolektibo hau indarrean dagoen legeriari lotzen zaionez, Lanaren antolaketa praktikoa, Enpresa Zuzendaritzaren ahalmen eskusiboa izango da.

Enpresa Zuzendaritzari dagokion agintearen kalterik gabe, langileen legezko ordezkariak lanaren orientazio, antolamendu eta arrazionalizazio sistemei buruzko informazioa jasotzeko eskubidea izango dute.

Langileen Sailkapena.

Hitzarmen Kolektibo honetan barnebilduriko ihardueretan zerbitzuak ematen dituzten langileak, garatzen dituzten funtzioen arabera ondorengo lanbide talde hauetako batean sailkatuko dira:

1. Langile Profesionalak.
2. Administrazioako Langileak.
3. Menpeko Langileak.

— I. Taldea: Langile Profesionalak.

- a) Hortz protesitan teknikaria.
- b) 1. mailako hortz protesilari ofiziala.
- c) 2. mailako hortz protesilari ofiziala.
- d) Hortz protesilari laguntzailea.
- e) Laguntzaile espezialdua.

— II. Taldea: Administrazioako Langileak.

- a) 1. mailako ofizial administraria.
- b) 2. mailako ofizial administraria.
- c) Administralari laguntzailea.

— III. Taldea: Menpeko Langileak.

- a) Banatzailea.
- b) Garbiketako langileak.

Aurrez adierazitako kategoriek izaera adierazgarria dute eta ez dira derrigorrez denak aurrakusi beharko, enpresaren bolumenak eta beharrek hala eskatzen ez badute.

— Langile Profesionalen Zereginen Definitzioa.

Hortz protesitan teknikaria: Enpresaren zuzendaritzapean eta honen eskakizun eta xedapenak jarraituz, lanbidearen hiru adar oso ondo ezagutzen dituena eta, langile bakoitzari dagokion kategoriaren arabera dagozkion denbora eta errendimenduak galdatu ahal izateko, fase bakoitzak daraman denbora ezagutzen duena da. Lanei ikus-onespena ematen diona eta, ondorioz, fabrikazio on edo txarraren erantzule ere izango da eta gauzatutako obraren erantzukizuna beregain hartuko du.

1. mailako hortz protesilari ofiziala: Ezarritako denboran lanbidearen bi adar oso ongi menperatzen dituena eta egindako lanaren erantzukizun osoa beregain hartzen duena da.

2. mailako hortz protesilari ofiziala: Ezarritako denboran lanbidearen adar bat oso ongi menperatzen duena eta bere lana 1. mailako Hortz Protesilari Ofizialak adina kalitatez egiten duena da.

Hortz protesilari laguntzailea: Bere nagusien aginduetara eta ekimen propioerik gabe baina erantzukizunez, aipatutako adarretako batean hortz protesiei dagozkien lanak egiten dituena da.

CAPITULO II

CLASIFICACION CATEGORIAS PROFESIONALES

Artículo 7. *Enquadramiento de categorías profesionales y definición.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción al presente Convenio Colectivo a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponda a la Dirección de la Empresa, los representantes legales de los trabajadores tendrán derecho a ser informados sobre los sistemas de orientación, organización y racionalización del trabajo.

Clasificación del personal.

El personal que preste sus servicios en las actividades encuadradas en el presente Convenio Colectivo se clasificará, en atención a las funciones que desarrollen, en uno de los siguientes grupos profesionales:

- 1.º Personal Profesional.
- 2.º Personal Administrativo.
- 3.º Personal Subalterno.

— Grupo I: Personal Profesional.

- a) Técnico en prótesis dental.
- b) Oficial protésico dental de primera.
- c) Oficial protésico dental de segunda.
- d) Ayudante de prótesis dental.
- e) Auxiliar especializado.

— Grupo II: Personal Administrativo.

- a) Oficial administrativo de primera.
- b) Oficial administrativo de segunda.
- c) Auxiliar administrativo.

— Grupo III: Personal Subalterno.

- a) Repartidor.
- b) Personal de limpieza.

Las categorías especificadas anteriormente tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener previstos todos ellos, si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

— Definición de funciones del Personal Profesional.

Técnico en prótesis dental: Es el que bajo la dirección de la Empresa, y ateniéndose a las disposiciones y exigencias de la misma, domina tres ramas a la perfección, sabiendo el tiempo que lleva cada fase para poder exigir a cualquier empleado un tiempo y un rendimiento con arreglo a su categoría. Será también el que dé el visto bueno a los trabajos, y por tanto, responsable de su buena o mala fabricación, asumiendo la responsabilidad de la obra ejecutada.

Oficial protésico dental de primera: Es el que domina dos ramas cualquiera a la perfección en el tiempo estipulado, respondiendo plenamente del trabajo realizado.

Oficial protésico dental de segunda: Es el que domina una rama a la perfección en el tiempo estipulado y con la misma calidad de trabajo que el Oficial protésico dental de primera.

Ayudante de prótesis dental: Es el que a las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos de prótesis dental sin iniciativa propia, pero con responsabilidad, en cualquiera de las ramas mencionadas.

— Administrazioko Langileen Zereginen Definizioa.

1. mailako ofizial administraria: Merkataritzari buruzko ezagutza teorikoa nahiz praktikoa izanik, estatistiken, dokumentuen eta postaren idazketa, idazpenen transkribapena, informazioaren kudeaketa, subsidioen eta gizarte aseguruaren likidazioa, eta abar bezala, ekimen propioa eta erantzukizuna eskatzen duten lanak burutzen dituen hura da.

2. mailako ofizial administraria: Bere kargura, ekimen propioz eta erantzukizunez kontabilitateko eragiketa lagungarriak, liburuen, artxiboaren nahiz fitxategien transkribapena eta antzeko lanak egiten dituen hura da.

Administrari laguntzailea: Administrazioko oinarrizko eragiketarako egiten dituen langilea da.

— Menpeko langileen zereginen definizioa.

Banantzailea: Enpresak egin beharreko edo egindako mota gutzietako lanak bezeroei jaso edo banatzeko zeregina izateaz gain fakturak kobratzen dituen eta, errendimendu egokia edo zuzena izateko inolako praktikarik izan gabe, ahalegin fisikoa edo arreta besterik eskatzen ez duten lanak exekutatzen dituen langilea da.

Garbiketako langileak: Enpresako lokalak txukuntzeaz arduratzen dena da.

III. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

8. artikulua. *Ordainketak.*

Indarrean dagoen bestelako edozein ordain sistematik at, honako hitzarmenak eragindako langileek jaso beharreko alokairuak, honi eransten zaion alokairu taulan zehazten direnak dira. 2001eko urtarrilaren 1etik 2001eko abenduaren 31ra bitartekoak 2000.12.31 datan indarrean zeudenak %4,25 gehituz landu dira. 2002, 2003 eta 2004. urteei dagokienez, hurrenez hurren 2001, 2002 eta 2003. urteetako KPIaren arabera gehituko dira alokairuak.

Soldaten ordainketa, bestelako hitzarmen kasurik izan ezik, enpresaren helbidean eta lanorduen barnean egingo da. Baina hartako zuzendaritzak, langilearekin adostasunean jarriz gero, alokairuak ordain ditzake kontu korrontearen kontra edo bere maneirako diru egiazkorik suposa ez dezaken beste edozein sistema.

9. artikulua. *Zerbitzu Urteen arabera Gehikuntzak.*

«Antzinasuna» izeneko, hirurtekotan zenbatuko da, bakoitza oinarrizko alokairuaren %6koa izango delarik. Gehienez ere %48koa edo zortzi hirurteko hartuko dira kontuan.

Antzinasun sariak urtarrilaren 1etik sortuko dira, urtearen lehen seihilekoan hirurtekoa betetzen duten langileentzat, eta uztailearen 1etik, bigarren seihilekoan betetzen dutenentzat.

Langileen Estatutuak ezartzen duenari eutsiko zaio.

10. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Hitzarmen Kolektibo honek ukitzen dituen langileek bi aparteko haborokin jasoko dituzte —Udakoa eta Gabonetakoa— eta hauetako bakoitza oinarrizko hileko alokairuari antzinasuna gehituz lortutako emaitzaren baliokidea izango da. Bata uztailearen 15ean eta bestea abenduaren 15ean ordainduko dira, hurrenez hurren. Urtearen barruan enpresan sartzen den edo bertatik alde egiten duen langileari seihileko naturalen arabera proportzionalki hainbanatuko zaio.

— Definición de funciones del Personal Administrativo.

Oficial administrativo de primera: Es el trabajador que en posesión de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para el tráfico mercantil realiza trabajos que requieren propia iniciativa y responsabilidad, tales como redacción de estadística, documentos, correspondencia, transcripción de asientos, gestiones de información, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

Oficial administrativo de segunda: Tiene a su cargo, como iniciativa y responsabilidad, efectuar operaciones auxiliares de contabilidad, transcripción de libros, archivos, ficheros y demás trabajos similares.

Auxiliar administrativo: Es el trabajador que se dedica a operaciones elementales administrativas.

— Definición de funciones del Personal Subalterno.

Repartidor: Es el trabajador que lleva a cargo la entrega y recogida de los clientes de los trabajos a efectuar o efectuados por la Empresa en todas sus modalidades, así como cobrar facturas y ejecutar labores para cuya realización, únicamente se requiere la aportación de un esfuerzo físico y de atención, sin exigencia práctica alguna para que su rendimiento sea adecuado y correcto.

Personal de limpieza: Es el que se ocupa del adecentamiento de los locales de la Empresa.

CAPITULO III

RETRIBUCIONES

Artículo 8. *Salarios.*

Con independencia y exclusión de cualquier otro sistema retributivo vigente, los salarios a percibir por los trabajadores afectados por el presente Convenio son los que se detallan en las tablas salariales anexas, y se han elaborado para el período 1.º enero de 2001 a 31 de diciembre de 2001 incrementando las vigentes a 31-12-00 en un 4,25%. Para los años siguientes, 2002, 2003 y 2004, los salarios se incrementarán en el equivalente a los IPC puntos que resulten durante los años naturales de 2001, 2002 y 2003 respectivamente más un 0,25 punto en cada uno de los casos.

El abono de las retribuciones se efectuará, salvo pacto en contrario, en el domicilio de la Empresa, y en horas de trabajo, pero la Dirección de aquélla, de mutuo acuerdo con el trabajador, podrá pagar los salarios mediante contra cuenta corriente o cualquier otro sistema que no suponga dinero metálico para su manejo.

Artículo 9. *Aumentos por año de servicio.*

La denominada «antigüedad» consistirá en trienios del 6% del salario base, y con el tope del 48%, u ocho trienios.

Los premios de antigüedad se devengarán desde el día 1 de enero, para los trabajadores que cumplan el trienio en el primer semestre del año, y desde el día 1 de julio para los que lo cumplan en el segundo semestre.

Se estará no obstante a lo establecido en el E.T.

Artículo 10. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias en verano y navidad, equivalente cada una de ellas a una mensualidad del salario base más antigüedad, y haciendo coincidir su abono con el día 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente. Para el trabajador que ingrese o cese en la Empresa en el transcurso del año, se le prorrateará proporcionalmente por semestres naturales.

11. artikulua. Aparteko orduak.

Langabeziaren egungo egoera dela eta bere eraginak leuntzeko laneko arau orokor gisa ezingo da aparteko ordurik lan egin baina bai ezinbesteko arrazoiengatik edo puntako produktzio denboraldiak egoteagatik, aurrikusi gabeko ez etortzeengatik, txanda aldaketengatik edo mantenimenduko ezinbesteko beharengatik hauek egiteko beharra dagoenean eta aldi baterako edo denbora partzialerako kontratazioekin ordezkatzea posible ez denean. Honi dagokionez, aurreko pasartean barneratutako arrazoiaren artean barne har daitezkeen balizko desberdinak, Enpresako langileen eta Zuzendaritzaren legezko ordezkarien artean finkatuko dituzte.

Edozein kasutan, Langileen Deletatuek eta Enpresa Batzordeko kideek, lan egindako aparteko orduei eta hauek eragin dituzten arrazoiari buruzko informazioa jasoko dute eta informazio hau Enpresak sinatu eta zigilatuta joango da.

Enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien arteko akordio bidez, aparteko orduen kopurua eta/edo hauen atseden bidezko konpentsazioa finkatuko da.

12. artikulua. Iraunkortasunaren saria.

Enpresan gutxienez 25 urteko antzinatasuna duten eta beren borondatez uzten duten langileek, lanari uzten diotenean enpresak asri bat eman diezaien eskubidea izango dute, bertan jarraitortasunez iraun duten denbora saritzeko. Kalte-ordain horren zenbatekoa bost hilekoaren parekoa izango da, antzinatasun handieneko oinarritzko soldataren gainean kalkulata.

13. artikulua. Dietak eta mugikortasuna.

Bere zereginari dagozkion funtzioak betetzeko ohiko lantokia dagoen herritik kanpora mugitu behar duen langileak, dietak eta bidaiaren joan etorriari dagozkion gastuak itundutako zenbatekoen arabera jasotzeko eskubidea izango du.

Era berean, enkargu berezi gisa ohikoa ez den eta bere funtzioen ohiko egikaritzarekin zerikusirik ez duen zerbitzu jakin bat bere kargu eta kategoriako berezko iharduera burutzen duten Lantokitik kanpo egiteko eskaera jasotzen dutenek, desplazamenduak eragingo dituen gastuak osorik ordainduak izateko eskubidea izango dute.

Enpresarekin ados jarri ondoren, artikulua honetako aurreko pasartean aurrikusitako desplazamenduak egiteko bere ibilgailua erabiltzen duen langileak, egindako kilometro bakoitzagatik aurrez itundutako zenbatekoa jasoko du.

IV. KAPITULUA

LAN- IHARDUNA, OPORRAK ETA BAIMENAK

14. artikulua. Lan Ihardunaldia.

Astean 40 lanordutako lan ihardunaldia ituntzen da.

15. artikulua. Oporraldiak.

Langile orok gozatuko ditu hogeita hamar egun naturaleko oporraldia izango du, horietatik hogeita sei lanegunak izango direlarik. Edo, enpresan oraindik ere urtebete ez bada-rama lanean, horri dagokion proportziozko zatia.

Hala eta guztiz ere, abenduaren 24a eta 31 egunetako arratsaldeak jaitzat hartuko dira.

Artículo 11. Horas extraordinarias.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluíbles en las causas señaladas en el apartado anterior.

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

Mediante acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores se fijará la cuantía de las horas extras y/o su compensación mediante descanso.

Artículo 12. Indeminización a la constancia.

Los trabajadores con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de una indemnización equivalente a cinco mensualidades, calculadas sobre el salario base más antigüedad.

Artículo 13. Dietas y locomoción.

El personal que para el cumplimiento de funciones de su cometido tenga que desplazarse especialmente fuera de la localidad de su trabajo habitual, tendrá derecho a percibir las dietas y gastos de viaje de ida y vuelta con arreglo a las cuantías pactadas.

Asimismo aquéllos a quienes se les encomienda, por encargo especial realizar un servicio determinado no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que realicen las actividades propias de su cargo y categoría tendrán derecho a que se les abonen íntegramente los gastos que se ocasionen en el desplazamiento.

El personal, que, de acuerdo con la Empresa, utilice su propio vehículo para los desplazamientos previstos en el epígrafe anterior de este artículo percibirá, por cada kilómetro recorrido, la cantidad que se pacte previamente.

CAPITULO IV

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

Artículo 14. Jornada laboral.

Se conviene la jornada semanal de 40 horas.

Artículo 15. Vacaciones.

Todo trabajador disfrutará de treinta días naturales de vacaciones, de los que 26 serán laborables, o la parte proporcional de no llevar prestando servicios un año en la Empresa.

No obstante, se considerarán como festivas, las jornadas de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

Era berean, otsailaren 9a, Santa Apoloniaren eguna, laneguntzat hartuko da eragin guztietarako.

Urtearen lehen hilean zehar, langileen ordezkariekin hitzarmenez, oporraldien egutegia finkatuko da.

Oporraldiak egiazko alokairuaz ordainduko dira, egiazki lanean iharduniko aurreko hiru hiletan jasotakoaren ertainaz kalkulatu.

16. artikulua. Zubiak.

Sektoreko langile guztiek, 2002ko urtarrilaren 1etik aurrera, urtean bi egun jai izango dituzte zubi gisa, baina urteko lan jardunaldiaren konputu osoari eragin gabe. Ondorio hauetarako, bi jaiegunen artean (igande nahiz jaiegun ez errekupegarria) egokitzen den eguna hartuko da zubi-eguntzat.

Arazoi zurituak direla medio (produkzio punta apartekoak eta abar) enpresak bi zubi horietako bat ematerik ez badauka, lehenbailehen jakinaraziko dio langileari, eta elkarren adostasunez finkatuko dute horren ordezko zubi-eguna, beti ere urte naturalaren barruan.

17. artikulua. Baimenak.

Langileak, ondoren adierazten diren ordainduriko baimenak hartzeko eskubidea izango du:

- a) Ezkontza kasuan, 18 egun natural.
- b) Ezkontide, guraso, senide edo seme-alaben gaisotasun larri edo heriotza kasuan, 3 egun gertakizuna probintzian gertatuko balitz eta 7 egun handik kanpo balitz; bertan sarturik daude ezkontahaideak ere.
- c) Aiton-amonen, biloben, osaba-izeben eta iloben heriotza gertatuz gero, 2 egun.
- d) Seme-alaba edo senidearen ezkontzagatik, egun bat; bertan sarturik ezkon senideak ere.
- e) Ezkontide, guraso edo seme-alabaren baten ospitaleraztea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoa, 3 egun; beste 3 egunez luza daitezke hauek langileak horretarako bertaratu beharko duenean.
- f) Senide edo ezkon gurasoen ebakuntza kirurgikoa, ospitaleraztea beharko balitz, egun bat.
- g) Emaztearen erditzeagatik, 3 egun.
- h) Agintaritzak agindutako izaera publikodun arbuiaezinako betekizuna betetzearren, behar den denbora.
- i) Ordezkaritza karguetan, indarrean dagoen legeriak xedatutako era eta hitzetan, izaera sindikaleko eginkizunak betetzeko beharrezko litzatekeen denbora. Langileen ordezkaridiren langileen eskubidea mantentzen da, hilean 40 lanordu erabiltzeko, lan ihardunaldiaren barnean, iharduera sindikalean aritzeko, bai eta 1977ko abenduaren 6ko Erege Dekretuan jasotako eskuduntzak ere.
- j) Behar bezala egiaztaturiko norberaren arazoetarako, 3 egun.

Ordainduriko baimen hori, beti ere, egun naturaletan joko da.

Norberaren asuntuetarako baimena ez da emango, enpresak bestelako erizpiderik azalduko ez balu, urteko legezko oporraldiak hartzetik hilabetera baino lehenago.

Asimismo, se considerará laborable a todos los efectos el día 9 de febrero, festividad de Santa Apolonia.

Dentro del primer mes del año se fijará el calendario de vacaciones en pacto con el representante de los trabajadores.

Las vacaciones se pagarán a salario real, calculando sobre la media percibida en los tres meses anteriores efectivamente trabajados.

Artículo 16.º Puentes.

Todos los trabajadores del sector, a partir del 1 de enero de 2002 disfrutarán al año de dos días en concepto de puentes sin que ello redunde en una minoración del cómputo global de la jornada anual. A estos efectos se ha de considerar «puente» aquel día que coincida entre dos días festivos, bien sea domingo o fiesta no recuperable.

Si por razones justificadas (puntas extraordinarias de producción, etc.), la empresa no pudiera conceder alguno de estos dos puentes, se lo comunicará al trabajador con la mayor antelación posible y de común acuerdo establecerán, siempre dentro del año natural, las fechas de disfrute.

Artículo 17. Permisos.

El trabajador tendrá derecho a los permisos retribuidos que a continuación se indican:

- a) En caso de matrimonio, 18 días naturales.
- b) En caso de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hermanos o hijos, 3 días si el evento ocurre en la provincia, y 7 si es fuera de ella; incluyendo a los familiares políticos.
- c) En caso de fallecimiento de abuelos, nietos, tíos y sobrinos, 2 días.
- d) Por la boda de un hijo o hermano, 1 día; incluyendo al hermano político.
- e) Intervención quirúrgica que precise hospitalización del cónyuge, padres o hijos, 3 días, que podrán ampliarse hasta 3 días más cuando el trabajador necesite desplazarse al efecto.
- f) Intervención quirúrgica que precise hospitalización del hermano o padres políticos, 1 día.
- g) Por alumbramiento de la esposa, 3 días.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público ordenado por la autoridad.
- i) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical, en los cargos representativos, en la forma y términos establecidos por la legislación vigente. Se mantiene el derecho de los trabajadores que sean representantes de los mismos al empleo de 40 horas mensuales, dentro de la jornada laboral, para actividad sindical, así como las competencias recogidas en el Real Decreto de 6 de diciembre de 1977.
- j) Por asuntos propios debidamente justificados, 3 días.

El correspondiente permiso retribuido se entenderá siempre en días naturales.

El permiso por asuntos propios no se concederá, salvo mejor criterio de la Empresa, a menos de un mes del disfrute de vacaciones anuales reglamentarias.

18. artikulua. Amatasun eta Edoskitzealdia.

Haurdun dagoen edozein emakumek, hala nahi izanez gero, lanpostua utzi ahal izango du, erditze data aurrikusia baino berrogeitamar egun lehenago eta ez da lanpostura itzuliko erditzetik zortzi aste bete iragan baino lehenago. Jaiotz geroko aldiari erants dakiok, ama interesdunak hala eskaturik, erditze aurretik gozatu ez den denbora.

Edoskitzaroan haurrik duten emakumezko langileek, aldi horrek dirauen bitartean, hogeita hamar minututako zatitan ordubeteko atsedendia hartzeko eskubidea izango dute, beraiek aukeratutako unetan.

Emakumeak, bere borondatez eskubide honen ordez aukera dezake lan ihardunaldi arruntaren ordu erdiko murrizketa helburu hori betetzeko. Edoskitzaldi hori ezin luza daiteke bederatzita hilabete baino gehiago. Lan ihardunaldi osoa betetzen ez duen emakumezko langileari edoskitzeagatiko eskubide hau hainbanatuko zaio, betetzen ari den lanordu kopuruaren arabera.

V. KAPITULUA

ESZEDENTZIAK

19. artikulua. Borondatezko Eszedentziak.

Interesatuaren eskabidez deklaritzen dena da hau eta hone-lako bat ematean kontutan hartuko dira nork eskatzen duen, zein iharduera egoeratan dagoen eta eskaria egin aurretik iharduneari dela gutxienez urtebetean. Eszedentziak gutxienez urtebete eta gehienez bost iraungo du. Egoera honetako denboran zehar eskubide eta obligazio guztiak etenik geratzen dira eta, horrenbestez, ez da inolako ordainketarik jasoko eta antzinasuna kontutan hartzeko ere, epealdi hau ez da kontutan hartuko.

Eszedentzialdia agortu baino hilabete lehenago interesatuak berriz ere sartzera eskatuko balu, lehengoko alor edo sailean lanpostuaz berriz jabetzeko eskubidea izango du automatikoki.

Epe horretan eskatuko ez balu, dagokion lanpostua bete lezake enpresak langile finko baten bitartez. Eszedentzialdia bukatu aurreko hilabetearen eta aldi horren azken egunaren bitartean eskatuko balu, bere lanbide kategorian sor litezkeen hutsunetarako lehentasuna izango luke.

Eszedentzian dagoenak aipatutako epeen barnean lanerako itzulera eskatuko ez balu, enpresan edozein lanpostu betetzeko eskubideak galduko lituzke.

Eszedentzian dagoen langilegoaren hutsuneak bete ditzake enpresak bien bitarteko langileen bidez.

Eszedentzia, gutxienez, gozatzen hasi nahi baino hogeita hamar egun lehenagotik eskatu beharko da.

20. artikulua. Eszedentzia Berezia.

Egoera honelakotzat joko da herri edo sindikatu kargu ez iraunkorrerako izendatua gerta litekenarena. Kasu horretan, eszedentzia gozatu du kargu hori duen bitartean eta lanerako itzulia eskatu beharko du eszedentzia sortarazi zuen kargu utzi ondoren, hilabeteko epean. Epe horretan ez zaizkio alokairuak ordainduko eta ez da egongo Gizarte Segurantzian afiliatu beharrik, baina eszedentzian dagoenak lanpostua gorde dakion eskubidea du eta eszedentzialdia antzinasunerako ere konputatuko zaio, halaber.

Artículo 18. Maternidad y lactancia.

Toda mujer en estado de gestación podrá voluntariamente abandonar el puesto de trabajo con cincuenta días de antelación a la fecha prevista para el alumbramiento y no se reincorporará a su ocupación hasta que hayan transcurrido ocho semanas con posterioridad al parto. Al período post-natal podrá sumarse, a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto.

Las trabajadoras con hijos en período de lactancia tendrán derecho a una hora de descanso a su elección en fracciones de treinta minutos, mientras dure el citado período.

La mujer, por voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este período no podrá exceder de nueve meses, para la trabajadora que no realice la jornada completa este derecho por lactancia se le prorrateará según el número de horas que realice.

CAPITULO V

EXCEDENCIAS

Artículo 19. Excedencias voluntarias.

Es la que se declara a petición del interesado. El requisito de su concesión será aquél en virtud de que quien lo solicite se encuentre en situación de activo y tenga cumplido en tal situación un mínimo de un año inmediatamente anterior a la fecha de la solicitud. La excedencia tendrá una duración mínima de un año y máxima de cinco. Durante el tiempo de permanencia en esta situación, quedan en suspenso todos los derechos y obligaciones y, consecuentemente, no se percibirá remuneración por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para la antigüedad.

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia el interesado solicita el reingreso, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma especialidad o sección.

Si no lo solicita en ese período, la Empresa podrá ocupar la plaza en cuestión con otro trabajador. Si solicita el reingreso en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y el último día de ella, tendrá preferencia para las vacantes que se produzcan en su categoría profesional.

Si el excedente no solicita la reincorporación en los plazos señalados, pierde todos los derechos a ocupar cualquier plaza en la Empresa.

La Empresa puede cubrir las vacantes del personal excedente con trabajadores interinos.

La excedencia ha de pedirse, al menos, con treinta días de antelación a la fecha de comenzar su disfrute.

Artículo 20. Excedencia especial.

Se considera en esta situación a quien pudiera ser nombrado para cargo público o sindical no permanente. En tal caso disfrutará de excedencia mientras tenga dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de un mes desde que cesara en el cargo que motivó la excedencia. Durante tal período, no se abonarán salarios ni habrá obligación de afiliación a la Seguridad Social, pero el excedente tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo, y se le computará el tiempo de excedencia para la antigüedad.

VI. KAPITULUA

BESTELAKOAK

21. artikulua. Laneko Segurtasun eta Osasuna.

Enpresariak eta langileak bere gain hartuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasunaren arloan Hitzarmen honek xedatzen dituen elkarrenganako eskubide eta ardurak, unean-unean indarrean dagoen legeriak aipatutako horiek ordezkatzuz edo osatuz ezartzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, Enpresako Zuzendaritzek eta langileen Delegatuek konpromisua hartzen dute, dituzten aukeren baita betiere eta, aurrez adosturiko epeetan, prebentzio-planak ezartzeko. Hauen helburu amankomun eta zehatzak istripuak eta laneko arriskuak piskanaka-piskanaka desagertaztera eta kopurua murriztera bideratuko dira. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa-neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertsonalerako janzki eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Helburu hori lortzeko xedez, bi alderdiek Prebentzio Delegatuen hautaketa edo izendapena sustatuko dute eta, era berean, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeen eraketa ere.

22. artikulua. Igoerak.

Enpresetako langileak, duten lan mailaz goiko hurrengora iragan daitezke, baldin eta lanpostu hutsunea balego eta huraxe betetzeko ezagutza eta gaitasuna egiaztatuko balute, denboraren poderioz baldintzaturik dauden kategorien kasuetan izan ezik, hots, laguntzailearen kasuan.

Langilegoaren igoerek sortutako hutsuneen betetzea lanbide klasifikapen espedientearen bitartez arautuko da; horietan, baldintzen berdintasun kasuan, lehentasunezko eskubidea izango da langileak duen aspaldikotasuna.

Langileen ordezkariak aipatu espedienteak eskura lezake eta berari gaitzigtatu beharko zaizkio gertatu beharko diren igoerak.

VII. KAPITULUA

KONTRATAZIOA

23. artikulua. Probaldia.

Honakoa hogeita hamar egunetakoa izango da, koalifikatu gabeko langilegoaren kasuan izan ezik, kasu honetan, 15 egunetakoa izango baita, eta idatziz itundu beharko da; aldi hau agorturik, langileak plantilako finkotasun izaeraz jabetuko dira.

24. artikulua. Aldi baterako kontratuak.

Martxoaren 16ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilearen ondorioz, berriro idatzirik Langileen Estatutuaren 15.1.b) artikuluan ezarritakoaren babesean, merkatuaren zirkunstantzia, zeregin metaketa edo eskaera gehiegitzagatik 2001eko martxoaren 3az geroztik egin edo egingo diren kontratuen gehienezko iraupena 12 hilabetekoa izango da 16 hilabetealdi baterako, epe hori kontratu mota hau erabili beharra zuzitzen duen arrazoia edo egoera gertatu zen egunean kontatzen hasita.

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.

CAPITULO VI

VARIOS

Artículo 21. Seguridad e higiene en el trabajo.

Los Empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio y supletoria o complementariamente, por la legislación vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las Empresas y los representantes de los trabajadores se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas y en plazos previamente convenidos, a establecer los planes de acción preventiva, cuyos objetivos comunes y concretos sean la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos laborales, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo, para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias, y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán los medios de protección del personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Con dicho objeto, ambas partes promoverán la elección o designación de los Delegados de Prevención y la constitución de los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 22. Ascensos.

Los trabajadores al servicio de las Empresas podrán acceder a la categoría superior a la ostentada siempre y cuando exista vacante, y acrediten conocimientos y competencia para ello, salvo en aquellas categorías en que el paso está condicionado por el transcurso del tiempo, como en el caso de Ayudante.

La provisión de vacantes producidas por ascensos del personal se regirá por expediente de clasificación profesional, siendo derecho preferente, en igualdad de condiciones, la antigüedad que ostente el trabajador.

La representación de los trabajadores tendrá acceso a dicho expediente, y deberá ponerse en su conocimiento los ascensos que fueran a darse.

CAPITULO VII

CONTRATACION

Artículo 23. Período de prueba.

Este será de treinta días, excepto la del personal no cualificado en cuyo caso será de 15 días, y deberá pactarse por escrito, transcurrido el cual el trabajador adquirirá la condición de fijo de plantilla.

Artículo 24. Contratos eventuales.

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, celebrados o que se celebren con posterioridad al 3 de marzo de 2001, podrán ser de hasta 12 meses trabajados dentro de un periodo de 16 meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos 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.

VIII. KAPITULUA

DIZIPLINA ERREGIMENA

25. artikulua. *Hutsegiteak eta Zigorrak.*

— Hutsegiteak.

Langile batek egindako hutsegite guztiak bere garrantziaren, transzendentziaren eta interesaren arabera, arin, larri eta oso larrietan sailkatuko dira.

* Hutsegite arinak dira:

a) Edozein lan egiterakoan axolagabekeria, zabarkeria edo atzerapena.

b) Materialaren artapenean axolagabekeria txikiak.

c) Lankideekin eztabaidak izatea edo lanaren ohiko iharduna oztopatzen duten elkarrizketak izatea.

d) Justifikaziorik gabe lanera hamar minutu eta hogeitu minutu arteko atzerapenez iristea, konponezineko kalterik eragiten ez badute.

e) Zerbitzuan berekin harremana duten pertsonetikiko arreta edo zintzotasun eza edo bere buruzagiekiko obedientzia eza, beti ere hitzez adierazten ez bada.

f) Nolabaiteko garbitasun langilegoaren eza.

g) Gaixotasunagatiko baja dagokion garaian ez bideratzea, hau egiteko ezintasuna frogatzen ez bada.

h) Enpresari helbide aldaketaren berri ez ematea, aldaketa egin ondoreneko bost eguneko gehieneko epearen barruan.

i) Segurtasunari eta higieneari buruzko arauetako edozein batean aurikusitakoari dagokionez arauak edo erregelamenduzko neurriak betetzeko gai ez izatea eta lanean zuhurtzigabekeriak ihardutea, hauek langileen eta laneko elementuen artean istripurik edo kalterik eragiten ez badute.

* Hutsegite larriak dira:

a) Hiruhileko berean hutsegite arinak behin eta berriz edo bigarren aldiz egitea (puntualitate eza ezik), idatzizko zentzarazpena jaso izanik.

b) Hogeita hamar eguneko epearen barruan bi egunez justifikaziorik gabe lanera ez bertaratzea.

c) Lanean justifikaziorik gabeko eztabaida bortitzak izatea.

d) Gaixotasun edo istripu itxura egitea.

e) Enpresari, Gizarte Segurantzarengan eragina duten familiariko gorabeheren berri, hauek gertatu ondoreneko bost egunetan ez ematea edo honen zerbitzuak norbere borondatez eten nahi diren kasuetarako finkaturiko aurreabisurako epeak ez betetzea.

f) Legezko eragin desberdinetarako eskatzen diren formulatu beharreko aitortpenetan datu faltsuak ematea.

g) Mozkorkeria, ohikoa ez denean, kasu horretan oso hutsegite larri gisa kalifikatuko baita.

h) Lan ihardunean zehar jokoetan edo distrakzioetan aritzea.

i) Zerbitzu garaian zuhurtzigabekeria. Langileentzako arriskua eragiten badu edo matxura arriskua sortzen badu oso larria izango da.

j) Lanaren bilakaera zuzena kaltetzen duten axolagabekeriak edo zabarkeriak eragindako akatsak errepikatzea.

k) Beste langile baten presentziaren itxura egitea, bere izenean sinatuz edo fitxatuz.

CAPITULO VIII

REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 25. *Faltas y sanciones.*

— Faltas.

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

* Se considerarán faltas leves:

a) Las de descuidos, deficiencias o demoras en la ejecución de cualquier trabajo.

b) Pequeños descuidos en la conservación del material.

c) Las discusiones con los compañeros de trabajo, así como las conversaciones que perturben la marcha normal del trabajo.

d) Las de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo superior a diez minutos e inferior a veinte que no causen perjuicio irreparable.

e) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionan durante el servicio o desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.

f) Las relativas a la falta de pulcritud personal.

g) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad salvo que se probare la imposibilidad de haberlo efectuado.

h) No comunicar a la Empresa el cambio de domicilio en el plazo máximo de cinco días de haberse realizado.

i) La insolvencia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y las imprudencias en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

* Se considerarán faltas graves:

a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves (excluidas las de puntualidad), dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación escrita.

b) Ausencia, sin excusa justificada por dos días, durante un período de treinta días.

c) Sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) No comunicar a la Empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a la Seguridad Social, dentro de los cinco días siguientes de haberse producido o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios a la misma.

f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten.

g) La embriaguez, siempre que no sea habitual en cuyo caso se calificará como falta muy grave.

h) Entregarse a juegos o distracciones durante la jornada de trabajo.

i) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgos para los trabajadores o peligro de averías podrá ser considerada como muy grave.

j) Los errores reiterados motivados por la negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.

k) Simular la presencia de otro trabajador firmando o fichando por él.

l) Beharrezko baimenik gabe, ihardunaren barruan lan partikularrak egitea nahiz Enpresaren tresnak edo materiala baimenik gabe norberetzat erabiltzea.

* Hutsegite oso larriak dira:

a) Sei hilabeteko epearen barruan justifikaziorik gabe hamar aldiz edo gehiagotan nahiz urtebeteren barruan hogeitaz aldiz lanera berandu iristea.

b) Justifikaziorik gabe hilean bost aldiz lanera ez bertaraztea.

c) Bere esku jarritako kudeaketetan iruzurra egitea, leialtasun eza azaltzea edo gehiegikeriaz ihardute eta bere lankideei nahiz Enpresari edo zerbitzuan dagoen bitartean beste edonori lapurretan egitea.

d) Enpresaren materialetan, tresnetan, erremintetan, makinetan, aparailuetan, instalazioetan, eraikinetan, lanabesetan eta dokumentuetan kalteak eragitea edo haiek hautsi, erabiltzeinekoa bihurtu edo desagertaraztea.

e) Mozkorkeria, ohikoa denean.

f) Enpresakoak ez direnei, kanpoan zabaldu ezin diren datuen berri ematea.

g) Industria bereko beste iharduera batean lan egitea, Enpresak berak gehienezko lan-iharduna Hitzarmen honetan finkatuta duenean.

h) Bere buruzagiei nahiz lankideei hitzezko eta egitezko tratu txarrak ematea, edo errespetugabekeria nahiz begirune eza azaltzea.

i) Desenkusa ezineko axolagabekeria edo zabarkeriaz istripu larria eragitea.

j) Lanaren ohiko errendimendua bere borondatez eta jarraian murriztea.

k) Hutsegite larria behin eta berriz egitea, izaera desberdinekoa bada ere lehenengoa egiten denetik sei hilabete igaro baino lehen egiten bada.

— Zigorrak.

Enpresako Zuzendaritzari dagokio zigorrak jartzeko ahalmena. Interesatuari edozein zigor motaren berri idatziz eman beharko zaio eta honek hartu izanaren agiria jaulki edo jakinaraspenaren berri izana sinatu beharko du.

Hutsegiteen eta hauei dagozkien Enpresako Zuzendaritzak ezarritako zigorren balorazioa beti berrikusi ahal izango da Lan-Magistraturaren aurrean. Hutsegite larrien eta oso larrien zigorrak ezarri aurretik langileari idatziz jakinarazi beharko zaio, eragin duten gertakariak eta data adieraziz.

Hutsegitearen izaeraren eta larritasunaren arabera ezarri ahal izango diren gehienezko zigorrak hauek dira:

a) Hutsegite arinengatik: Hitezko zentzarazpena, idatzizko zentzarazpena, bi egun arteko enplegu eta soldata eten-dura.

b) Hutsegite larriengatik: Idatzizko zentzarazpena, espedienteen jasoz, eta hamabost egun arteko enplegu eta soldata etendura.

c) Hutsegite oso larriengatik: Hamaseititik hirurogei egun arteko enplegu eta soldata etendura eta irazpena.

Enpresen zigorra ezartzeko ahalmena, gertakariaren berri izaten denetik edo Enpresako Zuzendaritzak jakin ahal izan duenetik hamar egunera iraungituko da, hutsegite arinen kasuan, hutsegite larrien kasuan berriz hogeitaz egunera eta oso hutsegite larrietan hirurogei egunera.

l) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios herramientas o materiales de la Empresa, sin autorización.

* Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas, sin justificar, de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

b) Faltar al trabajo durante cinco días al mes sin causa justificada.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona durante actos de servicios en cualquier lugar.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos intencionadamente en materiales, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

e) La embriaguez cuando sea habitual.

f) Revelar a elementos extraños a la Empresa datos de reserva obligada.

g) El trabajo para otra actividad de la misma industria, siempre que la Empresa propia tenga la jornada máxima de trabajo establecida en el presente Convenio.

h) Los malos tratos de palabra u obra, o faltas graves de respeto y consideración a los Jefes, así como a los compañeros.

i) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.

j) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

— Sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción se dará traslado por escrito al interesado, quien deberán acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación.

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la Empresa serán siempre revisables ante la Magistratura de Trabajo. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá la comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de ésta, serán las siguientes:

a) Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Amonestación por escrito con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciseis a sesenta días y despido.

La facultad de las Empresas para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la Dirección de la Empresa, para las faltas graves, a los veinte días, y para las faltas muy graves, a los sesenta días.

IX. KAPITULUA

GATAZKEN EBAZPENERAKO PROZEDURA
ETA BATZORDEAK

26. artikulua. *Alokairuak ez aplikatzeari buruzko klau-sula.*

Hitzarmen honetan finkatutako alokairu gehikuntzak ez dira derrigorrez aplikatu beharko, ondorioz enpresaren egonkortasun ekonomikoa kaltetua gerta daitekeen kasuetan.

Zirkunstantzia hauek alegatzen dituzten enpresek, alokai-ruen tratamendu desberdindua justifikatuko duen bidezko dokumentazioa (balantzeak, emaitza-kontuak edo, bidezko bada, kontu-ikuskari edo azterlarien txostena, nahiz enpresaren etorkizunerako bideragarritasuna hobetuko duten neurri eta aurrikuspenak) azaldu beharko diete langileen legezko ordezkarietara eta delegatu sindikalei.

Langileen legezko ordezkarietara eta delegatu sindikalek, aurreko pasarteetan xedatutakoaren ondorioz jaso ahal izan duten informazioa eta datuak ahalik eta ixiltasun handienean gordezko obligazioa dute, honi guztiari dagokionez ixiltasun profesio-nalera gordez.

Beti ere, aurreko pasarteetan xedatutakoa Hitzarmeneko alokairuen gehikuntzari dagokionez mugatuko da eta ukituriko enpresak Hitzarmenaren gainerako edukina betetzera behartuta egongo dira.

Aipatu den jakinarazpena, Hitzarmena Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen denean hasiko den hama-bost eguneko epearen barruan formulatu beharko da. Epe berean Hitzarmeneko Batzorde Mistoaren jakinaren gainean jarri beharko da eta langileen ordezkarietara formulatutako ida-tziaren kopia gehituko zaio.

Aurreko pasarteetan xedatutako epeek derrigorrezko izaera dute eta hauek betetzen ez dituzten enpresek ezingo dute hemen xedatutakora bildu.

Enpresa eta langileen ordezkarietara arteko negoziazioetan akordio batera iristen badira, hau Batzorde Mistoari jakinarazi beharko zaio. Akordiorik lortzen ez bada edo edozein kasutan, akordiorik lortu gabe hogeita hamar egun igarotzen badira, alderdietako edozeinek, 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbaki-dun *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazka Kolektiboen Ebazpenerako Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederalera (PRECO II) jo ahal izango du ezadostasunak konpontzeko.

Bidezkoa delako alokairuari buruzko baldintza berriak zehaztu behar badira, enpresa, langileen ordezkarietara eta delegatu sindikalen arteko akordio bidez finkatuko dira.

27. artikulua. *Batzorde Parekidea.*

Hitzarmenaren jagoletza eta aplikaziorako Batzorde Parekidea sortuko da eta enpresaren hiru ordezkarietara eta sindi-katuen beste hiru ordezkarietara osatuko dute.

Aipatutako zitazioen, jakinarazpenen eta abarren eraginetara ADEGI Batzorde Parekidearen leku gisa aipatzen da Donostiako Hondarribia kaleko 6-1.ean.

28. artikulua. *PRECO II.*

Bi alderdiek onartzen dute 1990.07.03 datako 131 zenbaki-dun *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratutako Gatazka Kolektiboen Ebazpenerako Borondatezko Prozedurei buruzko Akordio Interkonfederala (PRECO II).

CAPITULO IX

COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCION
DE CONFLICTOS

Artículo 26. *Cláusula de inaplicación salarial.*

Los incrementos salariales establecidos en este Convenio podrían no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas Empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Las Empresas que aleguen dichas circunstancias deberán poner de manifiesto ante la representación legal de los trabajadores y los delegados sindicales, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la Empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Los representantes legales de los trabajadores y los delegados sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en el párrafo anterior, observándose respecto de todo ello sigilo profesional.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las Empresa afectadas, por el contenido del resto del Convenio.

La comunicación a que se hace referencia deberá formularse en el plazo de quince días contados a partir de la publicación del Convenio o de las revisiones salariales, en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa. En el mismo plazo habrá de ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta de Convenio, acompañándose copia del escrito formulado a la representación de los trabajadores.

Los plazos establecidos en el párrafo anterior tienen el carácter de obligatorio. Su incumplimiento impedirá a las Empresas acogerse a lo establecido en esta disposición.

De producirse acuerdo en las negociaciones entre la Empresa y la representación de los trabajadores, éste deberá ser comunicado a la Comisión Mixta. En el supuesto de desacuerdo o, en todo caso, transcurridos treinta días sin alcanzarse acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II), publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 3 de julio de 1990.

La determinación, en su caso, de las nuevas condiciones salariales se producirá mediante acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales.

Artículo 27. *Comisión Paritaria.*

Se crea una Comisión Paritaria para la vigilancia y aplicación del convenio formada por tres representantes por la parte Empresarial y tres por la parte sindical.

A efectos de citaciones, notificaciones, etc., se señala como lugar de la mencionada Comisión Paritaria la Sede Territorial del Consejo de Relaciones Laborales, C/ Hondarribia, 6-1.º de Donostia-San Sebastián.

Artículo 28. *PRECO II.*

Ambas partes asumen el Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 del 3-7-90.

2001-01-01 ETIK 2001-12-31 RA ARTEKO
EPERAKO ALOKAIRU TAULAKTABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO
01.01.01 AL 31.12.01

Kategori profesionalak Categorías profesionales	Soldata / Salario			
	Hileko alokairua Mensual	Urteko alokairua Anual	Hileko alokairua Mensual	Urteko alokairua Anual
	Pezetak / Pesetas		Euroak / Euros	
Hortz protesitan teknikaria (labora. maisutzari asimil.) / Técnico en prótesis dental (asimil. Maestro de Labo.).	182.910	2.560.740	1.099,31	15.390,36
1. mailako hortz protesilaria ofiziala / Oficial protésico dental 1.ª	174.403	2.441.642	1.048,18	14.674,56
2. mailako hortz protesilaria ofiziala / Oficial protésico dental 2.ª	167.871	2.350.194	1.008,93	14.124,95
3. eta 4. urteko lagun. (bereko lagun espezial. asimil.) / Ayud. 3.º y 4.º año (asimil. aux. espec. de ídem)	136.858	1.916.012	822,53	11.515,46
1. eta 2. urteko lagun. (bereko lagun. espezial. asimil.) / Ayud. 1.º y 2.º año (asimil. aux. espec. de ídem)	129.320	1.810.480	777,23	10.881,20
Ofizial Administraria / Oficial Administrativo	168.507	2.359.098	1.012,75	14.178,46
Administrari laguntzailea / Auxiliar Administrativo	136.457	1.910.398	820,12	11.481,72
Banatzaila / Repartidor	88.065	1.232.910	529,28	7.409,94
Garbiketako langilegoa / Personal limpieza	S.M.I.		S.M.I.	

	Pezetak Pesetas	Euroak Euros
(1) 3. eta 4. urteko laguntzaileentzako gehikuntzak (6. urtetik aurrera) / Incrementos Ayudante 3.º y 4.º (desde 6.º año):		
20%	6.203	37,28
40%	12.405	74,56
60%	18.608	111,84
(2) Administrari laguntzaileentzako gehikuntzak (6. urtetik aurrera) / Incrementos Aux. administr. (desde 6.º año):		
20%	6.410	38,52
40%	12.820	77,05
60%	19.230	115,57

7

UDAL ADMINISTRAZIOA / ADMINISTRACION MUNICIPAL

7

AZPEITIKO UDALA

Iragarkia

Toki erakundeen Populazioari eta Mugaketari buruzko Erregelamenduaren 72 artikulua arabera, honen bidez, Alkatego honek Milagros Yordanka Ramirez Baro andereari Salbe Auzunea 10-4.º B helbidean ofiziozko baja emango diola jakinerazten da, 15 eguneko epe barruan Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN igarpen hau azalduz gero helbide edo Udal berria Udaletxe honi adierazten ez badio.

Behin emandako epea bukatuz gero dagokion baja emango da, Lurralde-Errolda Kontseiluaren ebazpenaren arabera.

Azpeitia, 2001eko abenduaren 3a.—Jose M.ª Bastida Arrieta, Alkatea.

(364)

(1304)

AYUNTAMIENTO DE AZPEITIA

Anuncio

De conformidad con el ar. 72 del Reglamento de Población y Demarcación Territorial de las Entidades Locales modificado por R.D. 2612/1996 del 20 de diciembre por la presente se le notifica a doña Milagros Yordanka Ramirez Baro que el Ayuntamiento procederá a darles de baja de oficio en Salbe Auzunea, 10-4.º B, si en el plazo de 15 días a partir de esta publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa no comunica su dirección actual o el nombre del Municipio a donde se haya trasladado en su caso.

Una vez finalizado el plazo concedido, se procederá a darle de baja previo informe del Consejo Provincial del Empadronamiento.

Azpeitia, a 3 de diciembre de 2001.—El Alcalde, Jose M.ª Bastida Arrieta.

(364)

(1304)