

**ELKARTE AUTONOMOKO ADMINISTRAZIOA  
ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA**

**EUSKO JAURLARITZA****JUSTIZIA, LAN ETA  
GIZARTE SEGURANTZA SAILA****Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza**

Hitzarmen Kolektiboak Agindu zk. 147/99-F.1207

Adegik, empresarien ordezkapenean, eta E.L.A. eta L.A.B. zentral sindikalek, langileen ordezkapenean, aurtengo abenduaren hamalauan sinatutako Gipuzkoako «Ospital, Klinika Mediko-Kirurgiko eta Diagnosi» (Hitzarmen-kodea 2000555 zk.) hitzarmen kolektibo probintzialaren testua ikusi ondoren, zeina Lurralde Ordezkaritza honetan 1999ko abenduaren 23an 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 1.040/81 Errege-Dekretuarekin, hitzarmen kolektiboen erregistroaren sorkuntza eta antolaketari buruzko martxoaren 2ko Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretuarekin eta berau garatzen duen 1982ko azaroaren 3ko Aginduarekin 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 Kolektiboen Erregistroan inskriba dadin agintzea, Batzorde Negoziatzaileari aditzera emanaz.

*Bigarren.*— Beronen kopia bat Ordezkaritza honen Harreman Kolektiboetarako Atalean uztea.

*Hirugarren.*— Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitara dadin xedatzea.

Donostia, 1999ko abenduaren 30a.—Bernardo Martínez Reyes, Lan Ordezkarria.

(6150)

(25)

**GIPUZKOAKO OSPITAL, KLINIKA MEDIKO-  
KIRURGIKO ETA DIAGNOSI ZENTROETARAKO  
HITZARMEN KOLEKTIBOA.  
1999-2000 URTEAK**

*1. artikulua. Eremua.*

Honako hitzarmen kolektibo hau Gipuzkoako lurralde historiko osoan aplikatuko da eta sektore pribatuko Ospital, Klinika Mediko-Kirurgiko eta Diagnosi Zentroetako enpresa eta langile guztiak ukituko eta obligatuko ditu.

*2. artikulua. Indarraldia.*

Honako hitzarmen kolektibo honek bi urtetako indarraldia izango du; eragin guztietarako 1999ko urtarrilaren 1etik aurrera sartuko da indarrean, eta 2000. urteko abenduaren 31ra arte izango da aplikagarri.

**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE JUSTICIA, TRABAJO Y  
SEGURIDAD SOCIAL****Delegación Territorial de Gipuzkoa**

Convenios Colectivos N.º Orden 147/99-F.1207

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Hospitalización, Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico», (Código de Convenio n.º 2000555), de ámbito provincial, recibido en esta Delegación Territorial con fecha 23 de diciembre de 1999, suscrito por Adegik, en representación de los empresarios y las centrales sindicales E.L.A. y L.A.B., en representación de los trabajadores, el día 14 de diciembre del año en curso, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo (*Boletín Oficial del Estado* de 29-03-1995), 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 303/99, 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 30 de diciembre de 1999.—El Delegado de Trabajo, Bernardo Martínez Reyes.

(6150)

(25)

**CONVENIO COLECTIVO PARA LOS  
ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE  
HOSPITALIZACIÓN CLINICAS MEDICO-QUIRURGICAS  
Y DE DIAGNOSTICO DE GIPUZKOA  
1999-2000**

*Artículo 1. Ambito.*

El presente Convenio Colectivo, será de aplicación en todo el Territorio Histórico de Gipuzkoa y afecta y obliga a todas las empresas y su personal del sector privado de Hospitalización y Clínicas Médico-Quirúrgicas y de Diagnóstico.

*Artículo 2. Vigencia.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años entrando en vigor a todos los efectos el 1.º de enero de 1999 y extenderá su aplicación hasta el 31 de diciembre del año 2000.

### 3. artikulua. Ordainsariak.

A eta B alokairu taula eta alokairu moduluak 1999. urterako dira, eta hitzarmen honetako I. eranskinean adierazten dira. Hain zuzen, 1998. urtean indarrean zeudenei %1,7 gehituz eratu dira.

2000. urteko alokairu taulak egiteko, 1999ko KPI gehi 0,3 puntu erantsiko zaizkie, 1999ko abenduaren 31n indarrean dauden taulei.

A alokairu modulua I. eranskinean azaltzen dena da eta ez du inolako gehiketak izango ez 1999. urtean, ez 2000.ean.

B alokairu modulua (I. eranskina) 1998ko B alokairu moduluari %1,4 gehituz egin da.

2000. urteko alokairu modulua egiteko, 1999ko KPI erantsiko zaio, 1999ko abenduaren 31n indarrean dagoenari.

### 4. artikulua. Alokairuen kobrantza.

Alokairua hilabetearen amaieran eta lanorduetan ordainduko da, lan zentro bakoitzean ezarritako egungo ordainketa modalitateak errespetatuz, enpresaren eta langileen bestelako akordiorik ezean.

Hala eta guztiz ere, banketxe bidez kobratuz gero, langileak aukeratuko du banketxea.

Halaber, ezohizko eran, alokairuaren % 50 artekoa eskudirutan jaso ahal izango da, Administrazioan taloi bat entregatu ondoren.

### 5. artikulua. Lan jarduna.

1.768 lanordu efektibokoa izango da 1999. urteko lan jarduna.

2000. urteko lan jarduna, aldiz, 1.754 lanordu efektibokoa izango da.

### 6. artikulua. Aparteko orduak.

Arau orokor gisa, ez da aparteko ordurik lan egingo. Edozein kasutan ere, ezingo dute urtean 80 ordu baino gehiago izan. Lanegun, igande edo jaiegunetan lan eginetako aparteko orduak, orduko alokairu arruntaren araberako %75eko errekar-guarekin ordainduko dira.

Alokairu arrunta kalkulatzeko, ondoko formulari egokitzen zaiona ezartzen da modulutzat:

$$SH = \frac{12 (H+O1+O2+O3) + P}{(365-I-J-O) \times E}$$

Zeinuen adierazpena:

- OA = Orduko alokairu arrunta.
- H = Hileko oinarriko alokairua.
- O1 = Alokairu osagarri pertsonalak.
- O2 = Lanpostuagatikoko beste osagarriak.
- O3 = Hilero ordaintzeko beste osagarri finko eta aldaezinak.
- P = Aparteko pagak.
- I = Urteko igandeak.
- J = Urteko jaiegunak.
- O = Oporrak (lanegunak).
- E = Eguneko jarduna: Asteko jardun partikularra zati 6.

### Artículo 3. Retribuciones.

Las Tablas Salariales y Módulos Salariales A y B para el año 1999 son las que se fijan en el Anexo I al presente Convenio y se han confeccionado aplicando un incremento del 1,7% a las vigentes en 1998.

Para el año 2000 las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1999 se incrementarán en el equivalente al IPC de 1999 más 0,3 puntos.

El Módulo Salarial A será el que figura en el Anexo I y no experimentará ningún incremento durante 1999 ni 2000.

El Módulo Salarial B (Anexo I) se ha confeccionado aplicando un incremento del 1,4% al Módulo Salarial existente en 1998.

Para el año 2000 el Módulo Salarial B vigente a 31 de diciembre de 1999 se incrementará en el equivalente al IPC de 1999.

### Artículo 4. Cobro de salarios.

El salario se pagará a fin de mes y en horas de trabajo, respetándose las actuales modalidades de pago establecidas en cada centro de trabajo, salvo acuerdo entre Empresa y trabajadores en otro sentido.

No obstante en caso de cobro por entidad bancaria, ésta será elegida por el trabajador.

Asimismo, de forma no habitual, se podrá cobrar en efectivo metálico hasta el 50% del salario, previa entrega de un talón en Administración.

### Artículo 5. Jornada laboral.

La jornada laboral para 1999 será de 1.768 horas anuales efectivas de trabajo.

Para el año 2000 la jornada laboral será de 1.754 horas efectivas de trabajo.

### Artículo 6. Horas extraordinarias.

Como norma general, no se trabajarán horas extras. En cualquier caso, no podrán exceder de las 80 al año. Las horas extraordinarias trabajadas en días laborables, domingos o festivos, se pagarán con un recargo del 75% sobre el salario hora ordinario.

Para el cálculo del salario ordinario se establece como módulo el ajustado a la siguiente fórmula:

$$SH = \frac{12 (S+C1+C2+C3) + P}{(365-D-F-V) \times J}$$

Explicación de signos:

- SH = Salario hora ordinario.
- S = Salario base mensual.
- C1 = Complementos personales salariales.
- C2 = Otros complementos de puesto de trabajo.
- C3 = Otros complementos fijos e invariables de abono mensual.
- P = Pagos extraordinarios.
- D = Domingos del año.
- F = Festividades del año.
- V = Vacaciones (días laborables).
- J = Jornada diaria: Jornada particular semanal dividido por 6.

*7. artikulua. Oporrak.*

Langile guztiek, urtean 30 egun naturaleko oporrak izango dituzte gutxienez. Oporrak enpresaren eta langilearen artean hartutako akordioz hartuko dira, kasu horretan langileak gutxienez 26 lanegun izango dituelarik. Akordiorik ezean, langileek oporraldiaren erdia gozatu ahal izango dute, hau da, 15 egun natural, hauetatik gutxienez 13 lanegunak izango direlarik bere komenigarritasunaren arabera, betiere aldi berean oporrak gozaten ari diren langileen kopuruak, planta, atal edo zerbitzu bereko gutzitzkoaren %20a gainditzen ez badu.

Era berean, enpresak gainontzeko beste 15 egun naturalak noiz hartuko diren erabaki ahal izango du, horiek jarraian gozatu gero gutxienez 13 lanegunen baliokide izango direlarik.

Urtearen lehenengo hiru hilabeteetan zehar, oporren egutegia eta enpresek ezarritako aldien hautaketa finkatuko dira, antzinasun ordenaren arabera eta errotatiboki burutuko dira, aldi bakoitza hautatu dutenak hurrengo aldiaren azkenak izango direlarik.

Data ezin izango du ez langileak ez eta enpresak ere aldatu, oporrak gozaten hasi baino hamabost egun baino gutxiagoko epean.

Enpresan urtea bete ez duten langileen oporraldia, urte horretako urtarrilaren lehen abenduaren 31ra arte benetan lanean emandako denboraren arabera izango da, lan egindako hilabete bakoitzeko, 2,5 opor egun dagokielarik.

Oporrak alokairu errealearen arabera ordainduko dira, lan egindako aurreko hiru hilabeteetan zehar jasotako batezbestekoaren arabera kalkulaturik, hitzarmen alokairua gehi antzinasun osagarri pertsonala baino beheragokoa inoiz izango ez delarik.

*8. artikulua. Zaindariaren jaieguna.*

Jaieguntzat hartuko da eragin guztietarako ekainaren 27a, enpresaren eta langileen artean berori beste data batean ospa dadin akordioa dagoenean salbu.

Igande edo jaiegunen batekin bat etorriko balitz, beste lanegun batean egingo da.

*9. artikulua. Aparteko haborokinak.*

Honako hitzarmen honek ukituriko langileak aparteko bi paga jasoko ditu, uztailen bata eta Eguberrian bestea, uztailaren 20a eta abenduaren 30a baino lehen ordaintzekoak hurrenez hurren, lan eginetako aurreko hiru hilabeteetan jasotako batezbestekoaren arabera kalkulaturiko alokairu errealearen pareko hileko baten baliokide izango delarik bakoitza, aipatu kalkuluan aparteko orduen zenbatekoa kontutan hartu gabe, ez eta izaera arrunteko beste irabazirik ere, hitzarmen alokairua gehi antzinasuna baino beheragokoak inoiz izango ez direlarik.

*10. artikulua. Probaldia.*

Nahitaez idatziz itundu beharko den probaldiari dagokionez, sei hilabete ezartzen dira tituludunentzat, hiru hilabete administrarentzat eta hamabost egun gainontzeko langileentzat.

*11. artikulua. Antzinasuna.*

Zerbitzu urteengatiko gehikuntzak, I. eranskinean ezarritako A alokairu modulua gainera %6aren hirurtekoak izango dira eta %60aren gehienezko muga izango dute. Antzinasun sari hauen metaketa inolaz ere ezin izango da izan %10 baino handiago bost lanurte egin direnean, %25 baino handiago hamabost lanurte egin direnean, %40 hogeitau lanurte egin direnean eta %60, gehienez, hogeita bost lanurte edo gehiago egin direnean.

*Artículo 7. Vacaciones.*

El personal, disfrutará al menos de 30 días de vacaciones naturales al año. Las vacaciones se disfrutarán de común acuerdo entre Empresa y Trabajador, en cuyo caso el trabajador disfrutará de al menos 26 días laborables. En caso de no haber acuerdo, los trabajadores podrán disfrutar de la mitad del período de vacaciones, es decir, de 15 días naturales de los cuales, al menos 13 serán laborables a su conveniencia, siempre y cuando el número de trabajadores que disfruten vacaciones simultáneamente no supere el 20% del total del personal de la misma planta, sección o servicio.

Asimismo la Empresa podrá disponer el disfrute de los 15 días naturales restantes, que sólo serán equivalentes, al menos a 13 días laborables cuando se disfruten de forma continuada.

Dentro de los tres primeros meses del año, se fijará el calendario de vacaciones y la elección de los períodos establecidos por la Empresa, se llevarán a cabo por orden de antigüedad y en forma rotativa, de modo que los primeros electores de cada período, serán los últimos del siguiente.

No podrá modificarse el cambio de fecha ni por el trabajador ni por la Empresa, a menos de quince días del comienzo de su disfrute.

Para los que no alcancen el año completo de trabajo en la empresa los días vacacionales serán proporcionales al tiempo de trabajo real ejercido entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre del año en curso, a razón de 2,5 días vacacionales por mes trabajado.

Las vacaciones se pagarán a salario real, calculado sobre la media percibida en los tres meses anteriores trabajados, que nunca será inferior al Salario-Convenio más el complemento personal de antigüedad.

*Artículo 8. Fiesta patronal.*

Será considerado día festivo a todos los efectos el 27 de junio, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajadores para su celebración en otra fecha distinta.

En caso de coincidir en domingo o festivo, se realizará en otro día laborable.

*Artículo 9. Gratificaciones extraordinarias.*

El personal afectado por el presente Convenio, percibirá dos pagas extraordinarias, una en el mes de julio y otra en Navidad, pagaderas respectivamente antes del 20 de julio y antes del 20 de diciembre, equivalentes cada una de ellas a una mensualidad del salario real, calculada sobre la media percibida en los tres meses anteriores trabajados, sin que en dicho cálculo se tenga en cuenta los importes de las horas extraordinarias, ni otros devengos de carácter ordinario, no siendo nunca inferiores al Salario Convenio más la antigüedad.

*Artículo 10. Periodo de prueba.*

En lo relativo al período de prueba que necesariamente habrá de pactarse por escrito, se establecen seis meses para los titulados, tres meses para los administrativos y quince días para el resto del personal.

*Artículo 11. Antigüedad.*

Los aumentos por años de servicios, consistirán en trienios del 6% sobre el Módulo Salarial A establecido en el Anexo I y con un tope máximo del 60%. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10% a los cinco años, del 25% a los quince años, del 40% a los veinte años y del 60%, como máximo, a los veinticinco o más años.

Antzinasun sariak, urtarrilaren 1etik aurrera sortuko dira urteko lehenengo sei hilekoan dagokien hirurtekoa bete dezaten produktoreentzat eta uztailearen 1etik aurrera, bigarren sei hilekoan bete dezatenentzat. Antzinasunaren eraginetarako aprendizaldi, izangaialdi, aldi baterako eta aldarteko kontratuak konputatuko dira.

### 12. artikulua. Gaixotasun edo istripuagatikoko bajak.

Enpresek, lan istripu, gaixotasun profesionalaz edo amatasunaz eratorritako E.I. egoeran dauden langileei legez dagozkien kobratzeak osatuko dituzte, jasotzen zuten alokairu errearen %100eraino.

Eragin horietarako enpresaren aldetik osagarri ekonomikoa izan dezakeen Lan Istripuztat hartuko da, dagokion mutua patronalak halakotzat aintzatesten duena izateaz gain, lanaren eta lesioaren artean kausa-eragin erlazio zuzena duena, eta langileak enpresa eta lan jardunaz kanpo egiten dituen jarduera laboral edo ez laboralei egotzekoa ez dena. Osagarrigaitzat hartuko dira, halaber, «in itinere» izaerazko lan istripuak.

Ospitaleratzea eragin duen gaixotasun arruntagatikoko E.I. kasuetan, amatasunean izan ezik, enpresek kontzeptu horiengatik langileei legez dagozkien kobratzeak, jasotzen zuten alokairu errearen ehuneko ehuneraino osatuko dituzte, baldin eta ospitaleratze aldia bajaldiaren %50 baino handiagoa bada. Bestelako kasuetan, ospitaleratzeak iraungo dituen egunak osatuko dira.

Era berean, alokairu errearen %100eraino osatuko dira langileei legez dagozkien gaixotasun arruntaren ondorioz eratorritako E.I.aren prestazioak, baina urte natural bakoitzeko lehenengo bajaran bakarrik eta 20 eguneko mugara arte.

Gaixotasun arruntaren ondorioz eratorritako gainerantzeko E.I. egoeretan, legez bidezko diren prestazioak jasoko dira soilik.

Haurdunaldian arrisku egoerek sortutako E.I. kasuetan, 39/1999 legeak ezartzen duena aplikatuko da; eta, artikulua honetan gainerako E.I. egoerei buruz ezarritakoak ez du eraginik izango.

### 13. artikulua. Lan toxikoak, nekagarriak, arriskutsuak eta espezialitate plusa.

Espezialitate, toxikotasun, arriskugarritasun edo nekagarritasun handiagoa dela medio, II. eta III. taldeetako osasun langileentzat lansariak ezarri dira. Era berean, ondorengo sekzio edo departamenturen bateko lanpostuak betetzen dituzten garbitzaile eta zerbitzari eta zerbitzu orokorretako langileen-tzako lansaria ere ezarri dira:

- Hemodialisia.
- Kirofanoa.
- Radioelektrologia.
- Medikuntza nuklearra.
- Erresonantzia magnetikoa.
- Analisi kliniko eta anatomopatologikoen laborategia.
- Zaintza intentsibotarako unitateak.
- Gaixotasun infekziodunetako zerbitzuak.
- Emaginak.
- Ikuztokia.

Los premios de antigüedad, se devengarán desde el 1 de enero para los productores que cumplan el correspondiente trienio en el primer semestre del año y desde el 1 de julio, para quienes lo cumplan en el segundo semestre. Se computarán a efectos de antigüedad los periodos de aprendizaje, aspirantazgo, contrato eventual y de interinidad.

### Artículo 12. Bajas por enfermedad o accidente.

Las Empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan a los trabajadores en situación de I.T. derivada de Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional o Maternidad hasta el 100% del Salario Real que vinieran percibiendo.

A tales efectos se entenderá por Accidente Laboral susceptible del complemento económico por parte de la Empresa aquél que además de ser reconocido como tal por la Mutua Patronal correspondiente, tenga una relación directa causal efecto entre el trabajo y la lesión y que ésta no pueda ser achacada a actividades, laborales o no, que el trabajador realice fuera de la Empresa y jornada de trabajo. Asimismo se considerarán susceptibles de complemento los accidentes de trabajo «in itinere».

En los casos de I.T. por Enfermedad Común en que haya existido un internamiento sanatorial, excepto en maternidad, las Empresas complementarán las percepciones que legalmente correspondan a los trabajadores por dichos conceptos, hasta el cien por cien del salario real que vinieran percibiendo, siempre que el número de días de internamiento rebase en un 50% al período de baja. En otro caso, complementarán los días que dure el internamiento.

Asimismo se complementarán hasta el 100% del salario real las prestaciones de I.T. derivada de enfermedad común que legalmente correspondan a los trabajadores, pero únicamente en la primera baja de cada año natural y hasta un tope de 20 días.

En el resto de las situaciones de I.T. derivadas de enfermedad común se percibirán exclusivamente las prestaciones que legalmente correspondan.

Aquellos caso de I.T. derivados de situaciones de riesgo durante el embarazo se registrarán por lo establecido en la Ley 39/1999 sin que les afecte lo establecido en el presente artículo para los demás casos de I.T.

### Artículo 13. Trabajos tóxicos, penosos, peligrosos y plus de especialidad.

En razón a la mayor especialidad, toxicidad, peligrosidad o penosidad, se establece un complemento retributivo a favor del personal sanitario de los grupos II y III, así como de las categorías de limpiadora y camarera y del personal de Servicios Generales, que desempeñen puestos de trabajo en alguna de las secciones o departamentos siguientes:

- Hemodiálisis.
- Quirófano.
- Radioelectrología.
- Medicina nuclear.
- Resonancia magnética.
- Laboratorio de análisis clínicos y anatomopatológicos.
- Unidades de cuidados intensivos.
- Servicios de enfermedades infecciosas.
- Matronas.
- Lavadero.

Osagarriaren zenbatekoa, I. eranskinean ezarritako B alokairu moduluaren gaineko %15ekoa izango da eta, horretarako eskubidea izateko, beharrezkoa izango da aztergai den lanpostuko produktorearen dedikazioak izatera eskusiboa edo lehentasunezkoa izatea, eta ohizko edo jarraiko eran egitea. Lanposturako destinoak ohizko eta jarraiko izatera izan ez dezanean, aipatu lanpostuan zereginak burutzen diren egunen arabera soilik jasoko da plusa, lan jardunean zehar lanpostu horietara dedikatutako orduen kopurua edozein izanik ere. Ikuztokiaren kasuan, aipatu plusa jasotzeko eskubidea izango dute, arropa zikinaren manipulazioan zuzenki lan egiten duten pertsonak eta lan hori egin dezaten denboraren arabera bakarrik.

Osagarri hau jasotzeko eskubidea izateko, beharrezkoa izango da dedikazioa jarraitua izatea; eta ondorio horietarako, halakotzat hartuko dira lan jardun erdia baino gehiagoko ordu-tegia bete dezaten jarduerak nekagarri, toxiko edo arriskutsuak.

#### 14. artikulua. Gaueko lanagatik osagarria.

I. eranskinean ezarritako B alokairu moduluaren %25a bilduko duen osagarri bat ezartzen da.

Gaueko lantzat kontsideratzen da, gaueko 22ak eta hurrengo eguneko goizeko 6ak bitartean egiten dena. Gaualdian lan egindako denbora jardunaldi osoa baino gutxiagokoa baldin bada, lan egindako orduen arabera ordainduko da soilik.

Plus honek ez du gaueko ordutegi finko baterako kontratua izan den langilerik ukituko.

#### 15. artikulua. Jaieguna eta igande plusa.

Enpresek, beren lana igande edo jaiegunetan egin dezaten hitzarmen honek ukitzen dituen langileei, 1999. urtean, 2.000 pezeta gordinetako kopurua ordainduko diete, seinalaturiko egunekin bat datorren jardun bakoitzagatik. 2000. urtean, aldiz, 2.100 pezetakoa izango da kopuru hori.

#### 16. artikulua. Laneko Segurtasuna eta Osasuna

I. Enpresariak eta langileak beregain 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 xedatzen dituenak bezalaxe.

Ondorioz, enpresa zuzendaritzek eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute, dituzten aukeren baitan betiere, eta aurrez adosturiko epeetan, prebentzio planak ezartzeko. Horien helburu komun eta zehatzak istripuak eta egiazaturiko arriskugarritasun, toxikotasun edo nekagarritasuna pitinka-pitinka desagertaraztera edo kopurua murriztera zuzenduko dira, lanpostuetako giro baldintzak hobetzera bezalaxe. Horretarako, posible eta beharrezko diren zuzenketa neurri teknikoak aplikatuko dira eta, bitartean, beharrezko eta egoki irizitako babes pertsonalerako jantzi eta baliabideak jarriko dira langileen esku.

Bere aldetik langileek, banaka harturik, laneko segurtasun eta osasunaren arloan jasotako jarraibideak bete beharko dituzte derrigorrez, behar duten prestakuntza eta informazio teoriko eta praktikoa guztia eskaini zaielarik aurrez. Batez ere prebentzio zerbitzuen aholkularitza jasoko dute, eta horren bidez babes pertsonalerako baliabide eta jantzien erabilerari buruzko informazioa emango diete.

II. Plantilan 50 langile baino gutxiago dauden lan zentroetan, prebentziorako ordezkari bat aukeratu da langile ordezkarien artean. Bestelako zentroetan, Lan Arriskuen Preben-

La cuantía del complemento, será del 15% sobre el Módulo Salarial B establecido en el Anexo I y para tener derecho al mismo, será preciso que la dedicación del productor al puesto de trabajo en cuestión, tenga carácter exclusivo o preferente y en forma habitual o continuada. Cuando el destino al puesto de trabajo no tenga carácter de habitual y continuado, sólo se percibirá el plus en razón de los días en que se desempeñen labores en dicho puesto y cualquiera que sea el número de horas de dedicación al mismo durante la jornada. En el caso de la lavandería, tendrán derecho a dicho plus, únicamente las personas que trabajen directamente en la manipulación de la ropa sucia y durante el tiempo que lo realicen.

Para tener derecho al percibo de este complemento, será preciso que la dedicación sea continuada; y a estos efectos, se considerará como tal la dedicación en las actividades penosas, tóxicas o peligrosas de un horario superior a la media jornada.

#### Artículo 14. Complemento de trabajo nocturno.

Se establece un complemento consistente en el 25% sobre el Módulo Salarial B establecido en el Anexo I.

Se considera trabajo nocturno el comprendido entre las 22 horas y las 8 de la mañana del día siguiente. Si el tiempo trabajado durante el período nocturno no fuera el de la jornada completa, se abonará exclusivamente la parte proporcional de las horas trabajadas en nocturnidad.

Este plus no afecta al personal que hubiera sido contratado para un horario nocturno fijo.

#### Artículo 15. Plus de festivo y domingo.

Las Empresas abonarán a los trabajadores afectados por el Convenio, que realicen su trabajo en domingos o días festivos, la cantidad de 2.000 pesetas brutas durante el año 1999 y por cada una de las jornadas que coincidan con los días señalados. Durante el año 2000 esta cantidad será de 2.100 pesetas.

#### Artículo 16. Seguridad y Salud Laboral.

I. Los empresarios y los trabajadores asumirán los derechos y las 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 general 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 planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, 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 las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 trabajadores de plantilla, se elegirá un Delegado de Prevención de entre los delegados de personal, en los demás será de aplicación lo esta-

tzioari buruzko 31/1995 Legean eta une bakoitzean indarrean dauden beste xedapen batzuetan ezarritakora joko da.

Plantila 50 langilekoa edo gehiagokoa den kasuetan, lan segurtasun eta osasuneko batzordea eratuko da, eta honen osaketa ondorengo hau izango da:

a) Enpresariak izendatutakoak:

— Lehendakari bat.

— Enpresaren mediku zerbitzu propio edo komunaren burua, edo zerbitzu honen ordezkari bat.

— Segurtasun teknikari bat.

— Agintari multzo bat. Horien kopurua eta kualifikazioa enpresariak egoki irizitakoa izango da, lanpostu desberdinetako lan segurtasun eta osasunaren arloan diren arazoak kon-tuan izanik.

b) Langileen ordezkariak:

Ordezkaritza multzo bat, lantegiko sekzio desberdinetakoak ahal delarik, bai sindikatuak izendatuak lantegi horretan egindako hauteskunde sindikaletan lortutako emaitzen proportzioan, bai langileek zuzenean aukeraturik, baina enpresa batzordeko ordezkarien artean betiere. Kopurua zehazteko honako eskala honetara joko da, zentroaren plantilaren arabera.

— 50 eta 100 langile bitartean 2 ordezkari.

— 101 eta 200 langile bitartean 3 ordezkari.

— 201 eta 500 langile bitartean 4 ordezkari.

— eta 1.000 langile bitartean 5 ordezkari.

— 1.000 baino gehiago langile 7 ordezkari.

c) Idazkari bat, lan segurtasun eta osasuneko batzordeak bere kideen artean hautatua.

Prebentzioarako ordezkariak, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legean eta gai honi buruz indarrean dauden beste xedapenetan ezarritako bermeak izango dituzte.

Enpresek beharrezko baimen ordainduak emango dizkiete prebentzioarako ordezkariari, hauek beren eginkizunak behar bezala burutu ahal izan ditzaten; era berean, lan segurtasun eta osasunaren arloko prestakuntza ikastaroetan parte hartzeko baimen ordainduak ere emango dizkiete, arlo honetan eskumena duten erakunde edo instituzio ofizialek deituak direnean (31/1995 Legearen 37.2 artikulua), edota hitzarmen hau sinatzen duten erakunde sindikalen zerbitzuek deituak direnean, eskumena duten erakundeek ahalmena eman dieten arloetan betiere. Baimen hauen gozamenarako baimena enpresariak eman behar du. Baimen hau ukatuz gero, errekurtsoa aurkez dakioke hitzarmenaren Interpretazioarako Batzorde Mistoari, horrek erabakiko duelarik.

III. Laneko segurtasun eta osasuneko batzordea, lehendakariak aurrez deiturik edota Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeko 38. artikuluan ezarritakoarekin bat, hilero bilduko da, eta behar beste aldiz ere bai lehendakariak berak beharrezko irizita edo kide gehienek eskaturik, edota batzorde horretan langileek dituzten ordezkari guztiak eskatuta.

Eragin horietarako, eta proposamenak egiteko zein alderdi arto erabaki zehatzak hartzeko ahalmenak erabiltzeko unean, enpresariak izendatutako kideek langileek izendatutako ordezkarien boto kopuru berdina dutela joko da beti, ez gehiago ez gutxiago.

blecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 trabajadores, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el empresario:

— Un presidente.

— El jefe, o un representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

— Un técnico de Seguridad.

— Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el empresario estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los trabajadores.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa de los trabajadores, en ambos casos, de entre los representantes del Comité de Empresa, y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

— De 50 a 100 trabajadores: 2 representantes.

— De 101 a 200 trabajadores: 3 representantes.

— De 201 a 500 trabajadores: 4 representantes.

— De 501 a 1.000 trabajadores: 5 representantes.

— Más de 1.000 trabajadores: 7 representantes.

c) Un Secretario, elegido de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Los Delegados de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia.

Las empresas facilitarán a los Delegados de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el Empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el propio Presidente o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación de los trabajadores en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los miembros designados por el empresario disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

Laneko segurtasun eta osasuneko batzordearen bilera bakoitzaren akta egingo da, eta horren kopia bana emango zaie enpresako sekzio sindikaletako ordezkariari.

IV. Laneko segurtasun eta osasuneko batzordeak, prebentzio zerbitzuekin batera, honako ahalmen eta ardura zehatz hauek izango ditu, une bakoitzean indarrean dauden lege xedapenek ematen dizkiotenen kaltetan izan gabe (31/1995 Legearen 31. artikuluan prebentzio zerbitzuei emandakoak batez ere).

a) Artikulu honen I. atalean zehazturiko programen zein lantegian derrigorrez bete behar diren laneko segurtasun eta osasuneko arauak prestatzen, abiarazten eta horien aplikazioa kontrolatzen parte hartzea.

b) Enpresariari proposatzea egoki irizitako lehentasunen ordena, aurreikusitako programak burutzeko beharrezko inbertsioak onartu aurretik.

Produktzio prozesuaren material, instalazio, makineria eta bestelako alderdiei buruzko informazioa ezagutzea, diren arrisku erreal edo potentzialak ezagutzeko eta horiek desagertarazteko edo murrizteko neurriak proposatzearen beharrezkoa den neurrian.

c) Ukitutako langileei, osasun neurriari edo arrisku edo istripuen ikerkuntzari buruzko informazioa ematea, egokien irizitako baliabideen bidez, baldin eta produktioaren ohiko mar-txa galarazten ez badute.

d) Enpresariari babes edo zaingo neurri bereziak har ditzan eskatzea, arriskugarrtasun nabarmena edo langileen osasunerako arrisku egiaztatua ematen delarik horrela jokatzeko komeni den lanpostuetan.

e) Mediku zerbitzuarekin, agintariekin eta segurtasun teknikariarekin elkarlan estuan aritzea, laneko istripu eta gaixotasunen arrazoiak desagertaraztera bideratutako prebentzio neurriak ezartzen eta hauen eraginkortasunaren eta emaitzen kontrollean.

f) Mediku zerbitzuaren eta segurtasun teknikariaren aholkularitza eskura izatea, profesionalki berezko edo espezi-fiko zaizkien arlo guztietan.

Halaber, laneko segurtasun eta osasunean espezializaturiko erakunde ofizialek, eta hala egokituz gero, eta enpresariarekin aurrez harturiko akordioaz, beste erakunde espezializatu batzuek, lanpostuetan ematen diren agente kutsatzaileen meta-keta erreala edo arrisku maila ikertzen parte har dezaten eta kontu honen inguruan aholkularitza eman dezaten eskatzea. Edonola ere, alderdi biek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana jasotzen duten txostenetan proposatzen diren agindu eta neurri zuzentzaileak aplikatuko dituzte; hauen kopia bat laneko Segurtasun eta Osasuneko Batzordeari eskuratuko zaio.

V. Kanpoan eta euria askotan dela lan jarraia burutu behar duten langileei arropa eta oinetako iragazkaitzak emango zaizkie, putzuz edo lohiz beteriko inguruetan jardun behar dutenei bezalaxe.

Azidoekiko kontaktua eskatzen duten lanetan, artilezko jantzi egokiak emango zaizkie.

Jantzi eta oinetako horiek, adierazitako lan horiek egiteko eta egin bitartean bakar-bakarrik erabili ahal izango dira.

Atezain, zaintzaile, jagole, etxezain eta gidariei uniforme, oinetakoak eta estaltzeko jantziak eta iragazkaitzak emango zaizkie.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los delegados de las Secciones Sindicales de Empresa.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

c) Transmitir a los trabajadores afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

d) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

e) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

f) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el empresario, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los Porteros, Vigilantes, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Gorago aipatutako babes jantziez gain, langile guztiei babes jantzi egokiak emango dizkiete enpresek. Arlo honen inguruan sor daitezkeen gorabeherak, eskumena duen lan agintariak erabakiko ditu.

VI. Batzorde Mistoaren baitan lan segurtasun eta osasuneko azpibatzerde bat eratuko da, eta honen eginkizuna izango da sektorean eta lan segurtasun eta osasunaren arloan beharrezko diren neurri eta jarduerak aztertzea eta garatzea. Aipatutako azpibatzerdeak plangintza eta programa berriak gaien ezartzea erabaki dezake. Era berean, gai horri buruz maila handiagoko esparrutan har daitezkeen akordioak sektorean sar-teaz arduratuko da.

VII. Hitzarmenean parte izan dutenek Euskal Autonomia Erkidegoan Laneko Segurtasun eta Arriskuen Prebentzioari buruzko akordio interkonfederala (1998.01.27an *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*-n argitaratua) onartu dute oso-osorik.

#### 17. artikulua. Amatasuna eta edoskitzaroa.

Emakume langile orok, erditze kasuan etenik gabeko 16 astetako etendura izateko eskubidea izango du, 18 astetara zabal daitekeelarik erditze anitzaren kasuan. Etenduraldia doakionaren aukeraren arabera banatuko da, sei aste behintzat erditzearen ondorengoak izango direlarik.

Bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurrak dituzten langileek, edosketa dela medio, lan jardun bakoitzean ordu beteko atsedenaldirako eskubidea izango dute, edoskitzarook dirauen artean nahi izanez gero hogeita hamar minututako bi zatitan goza ahal izango dituztelarik. Beren borondatez, eskubide hau ordu beteko etenaldi batez aldatu ahal izango da, helburu bere-rako.

Erditzeak, hiru urte baino gehiagokoa izango ez den borondatezko eszedentzia lortzeko eskubidea ematen dio emakumezko langileari, amatasunagatik borondatezko atsedentaldia amaitzen denetik aurrera.

#### 18. artikulua. Amatasuna babestea (31/1995 Legearen 26. art)

1. Laneko Arriskuak Aurreikusteko 31/1995 Legearen 16. artikulua aipatzen dituen arriskuen ebaluaketak bere baitan hartu behar du: Haurdun dauden edo haurra izan berri duten langileen edo fetuaren osasunarentzako kaltegarriak izan daitezkeen eragile, prozedura edo lan baldintzen izaera, maila eta iraupena zehaztea, arrisku espezifikoren bat izan dezakeen edozein jardueratan. Egindako ebaluaketaren emaitzak, segurtasun edo osasunarentzako arriskua agerian uzten badu edota aipatutako langileen haurdunaldian zein edoskialdian eragin dezake-ela erakusten badu, enpresariak behar diren neurri guztiak hartuko ditu langile arrisku horretan egon ez dadin; eta, horretarako, erasandako langilearen lan denbora edota lan baldintzak egokituko ditu. Neurri horien bane hartuko da, beharrezkoa gertatzen denean, gaueko lana edo txandakako lana ez egitea.

2. Lan baldintzak edo lan denbora egokitzea ezinezkoa denean, edota, egokitzen saiatu arren, lanpostu jakin baten baldintzek langile haurdunaren edo fetuaren osasunean eragin badezake, eta Gizarte Segurantzaren dagokion erregimeneko medikuak hala ziurtatzen badu, langile horrek beste lanpostu edo zereginen bat bete beharko du, bere egoerarekin bat etorritz. Langileen ordezkariekin hitz egin ondoren, enpresariak zehaztu beharko du, ondorio hauetarako arriskurik ez duten lanpostuen zerrenda.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todos los trabajadores de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector. Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

VII. Las partes asumen íntegramente el Acuerdo Interconfederal sobre Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales de la CAPV y publicado en el *Boletín Oficial del País Vasco* del 27-01-1998.

#### Artículo 17. Maternidad y lactancia.

Toda mujer trabajadora tendrá derecho en caso de alumbramiento a una suspensión de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple a 18 semanas. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

Los trabajadores con hijos menores de nueve meses, tendrán derecho por lactancia a una hora de descanso en cada jornada laboral, que podrán disfrutar a su elección en dos fracciones de treinta minutos mientras dure el citado periodo. Voluntariamente podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada de una hora y con la misma finalidad.

El alumbramiento da derecho a la mujer trabajadora a obtener una excedencia voluntaria no superior a tres años, desde que termine el descanso voluntario por maternidad.

#### Artículo 18. Protección de la maternidad. (Artículo 26 Ley 31/1995).

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifique el médico que en el régimen de la Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.



Lanpostu edo zeregin horien aldaketa, mugikortasun funtzionalaren balizkoetan aplikatzen diren arau eta irizpideekin bat burutuko da; eta, langilearen osasun egoerak lehengo lanpostura itzultzeko moduan dagoela agintzen duen arte iraungo du.

Aurreko paragrafoan adierazitako arauak aplikatuta ere, lanpostu edo zeregin bateragarriarik egongo ez balitz, langilea berea ez den lan taldera edo kategoría baliokideko lanpostura aldatu ahal izango da; baina, betiere, bere jatorrizko lanpostuari dagozkion ordainsari guztiak jasotzeko eskubidea izango du.

3. Aurreko pasarteetan xedatutako guztia, edoskialdian ere aplikagarri izango da baldin eta lan baldintzak emakumearen edo fetuaren osasunarentzako arriskugarriak izan badaitezke eta, Gizarte Segurantzán dagoen erregimeneko medikuak, emakumea aztertu ondoren, hori horrela ziurtatzen bada.

4. Langile haurdunek, lanetik irteteko eskubidea izango dute, ordainsaria jasoz, erditze aurreko azterketak eta erditze prestakuntzarako ikastaroetara joateko, baldin eta aurrez enpresaria jakinarean gainean jartzen badute eta jarduera horiek derri-gorrez lanorduetan burutu behar direla justifikatzen bada.

#### 19. artikulua. Arropa eta oinetakoak.

Enpresek uniforme, arropa eta oinetako egokiak ziurtatuko dizkiete produktore guztiei, urte beteko gehieneko epean berrituko direlarik, edota indibidualki, lanean erabiltzeagatik edozein jantzi berritu behar den bakoitzean.

Era berean, enpresaren kargurakoa izango da arropa honen garbiketa, non eta berori zentroak eduki ditzakeen ikuzketa eta lisaketarako baliabide mekanikoen bidez trata baldin badaiteke, erizaintza, kirofano eta zerbitzu teknikitako plantan lan egiten dutenentzat.

#### 20. artikulua. Baimenak.

##### — Baimen ordainduak:

Honako hitzarmen honek ukitzen dituen langileek alokairu errealean ordaindutako baimenak jasotzeko eskubidea izango dute, baimena eskatzeko arrazoia honakoa denean:

- a) Ezkontza: 18 egun.
- b) Beharrezko denboran zehar, eta behar bezala justifikatzen baldin bada, ikastetxeetan azterketak burutzeko.
- c) Ezkontide edota bizikidearen eta seme-alaben heriotza eta ehorzketagatik: Bost egun natural. Kausa berberak guraso, anai-arreba, biloba eta aiton-amonen kasuan: Hiru egun natural.
- d) Aurreko apartatuan seinaturiko senitartekoen gaixotasun larriagatik: Hiru egun natural. (Apartatu honen eraginetarako, gaixotasun larritzat hartuko da, bere ezaugarriak direla medio, dagoen fakultatiboak halakotzat kontsidera dezana, hasierako ziurtapenean nahiz alderdiatariko edozeinek ondoren hala eskatuko balu. Zalantzarik dagoen kasuetan, Batzorde Misto Interpretatzaileak erabakiko du ondorengo orientazio irizpideetan oinarrituz: Ospitaleratzeko, nolabaiteko garrantziko interbentzio kirurgikoa egiteko premia, laguntzailea edukitzeko beharra, eta abar). Adierazitako baimen hori gozatu eta gero burutu ahal izango da justifikazioa.
- e) Emazte edo bizikidearen erditzeagatik: Bost egun natural.
- f) Seme-alaba eta anai-arreben ezkontzagatik: Egun natural bat.
- g) Ohizko bizilekuaz aldatzeagatik: Egun natural bat.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Lo dispuesto en los anteriores números de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

4. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 19. Ropa y calzado.

Las Empresas asegurarán los uniformes, ropa y calzado adecuados a todos los productores, que serán renovados en el período máximo de un año, o individualmente, cada vez que por su uso en el trabajo, fuera precisa la renovación de cualquier prenda.

Asimismo, la Empresa correrá a cargo de la limpieza de esta ropa siempre que la misma pueda ser tratada con los medios mecánicos de lavandería y plancha de que disponga el centro, para quienes presten servicios en planta de enfermería, quirófano y servicios técnicos.

#### Artículo 20. Permisos.

##### — Permisos retribuidos.

El personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a que se le conceda permiso retribuido con abono del salario real, por las siguientes causas:

- a) Matrimonio: 18 días.
- b) Para someterse a exámenes en centros de enseñanza por el tiempo necesario, debidamente justificado.
- c) Por muerte y entierro del cónyuge o compañero/a e hijos: Cinco días naturales. Las mismas causas para padres, hermanos, nietos y abuelos: Tres días naturales.
- d) Por enfermedad grave de los parientes señalados en el apartado anterior: Tres días naturales. (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 los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.). La justificación podrá realizarse con posterioridad al disfrute del citado permiso.
- e) Por alumbramiento de la esposa o compañera: Cinco días naturales.
- f) Por matrimonio de hijos y hermanos: Un día natural.
- g) Por traslado de domicilio habitual: Un día natural.

h) Izaera publikoko betebeharrak baztertezin bat betetzeko, behar adina denboran zehar, jarraiko bi lan jardun edo hilabeteetan bost egun baino gehiago gainditzen ez badira.

i) Norbere arazoetarako: Hiru egun natural.

j) abenduaren 24eko 22etatik 25eko 22etara bitartean edo abenduaren 31ko 22etatik urtarrilaren 1eko 22etara bitartean lan egiten duten langileek, ordaindutako baimen egun bana gozatzeko dute aipatu lan eginetako lan jardun bakoitzagatik.

c), d), e) eta f) apartatuen kasuan, baimena egun batez gehituko da, 200 kilometrotatik aurrera eta desplazamenduko 200 kilometro bakoitzeko, zabaltzeak hiru egunetako muga izango duelarik.

d) eta c) apartatuei dagokienez, maila bereko ezkontahai-deak barne hartuzat jotzen dira, nahiz eta aipatu kasuetan, desplazamenduagatik lizentziaren zabaltzearen eskubiderik izango ez den.

Norberaren arazotzat joko dira, 4. mailarainoko odolkidetasun edo ahaidetasuna duten ahaideentzako arreta familiarrak betetzeko helburuarekin, lanean ez agertzea ekar dezaketen behar bezala justifikaturiko haiek, hala nola ezkontza, bataio eta izaera familiar barruko bestelako gertakizunak, langilea uki dezaten izaera judizial pribatu, administratibo edo laboralezko egintzetara joan beharra, bisitaldi eta azterketa medikoak, aholkuteji juridikotara eta kongresu sindikaletara joan beharra, baldin eta enpresa bereko bi pertsona baino gehiago aldi berean ukitzen ez badituzte.

Norbere arazoetarako baimena, ez da emango oporrak gozatzeko astebete baino gutxiago geratzen denean edota horiek gozatu ondorengo astean, non eta enpresak irizpide hobea azaltzen ez duen.

Egitatezko bikoteak, hau da, egoki den erregistroan behar bezala erroldatuta daudenak, senar-emaztetzat joko dira artikuluko honetako a), c), d), e) eta f) pasarteetan aurreikusitako baimenen eraginetarako, baina c) eta d) pasarteetako bikotekide-ari eta horietakoren baten seme-alabei eta gurasoei ezarritik; pasarte horietan adierazitakoa ez da inolaz ere onartuko bikoteko kideren baten anai-arreba, iloba eta aiton-amonaren kasuan.

**Baimen ordaingabeak:**

Edozein langileri dagokio soldatarik gabeko baimena hartzeko eskubidea, baimen hori urte bete baino gutxiagorako denean eta baldin eta honakoa betetzen bada:

1. Azken baimena hartu denetik, gutxienez 12 hilabete igaro badira.
2. Baimena eskatu duen langilearen sekzioan bertako langileen %2 baino gehiago ez egotea laneko bajaldian.
3. Baimena eskatzearen arrazoiak inolaz ere ez izatea beste osasun zentzoren batean lan egiteko.

### 21. artikulua. Borondatezko eszedentzia.

Interesatuak bere borondatez eskaturik ematen denari deituko zaio borondatezko eszedentzia. Hori emateko baldintza, eskatzen duena aktibo egoeran egotea eta egoera horretan eskabidearen dataren aurreko urtebete gutxienez bete izatea da.

Eszedentziak gutxienez urtebeteko iraupena eta gehienez bostekoa izango du.

Egoera horretan dirauen denboran zehar, esekirik geratzen dira eskubide eta obligazio guztiak eta ondorioz ez da inolako ordainsaririk jasoko inolako kontzeptuagatik, eta eszedentzia denbora ez da antzinasunerako ordaingarri izango.

h) Por cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público el tiempo necesario, sin exceder de dos jornadas consecutivas o cinco días al mes.

i) Por asuntos propios: Tres días naturales.

j) Los trabajadores que trabajen entre las 22 horas del día 24 de diciembre a las 22 horas del día 25 o entre las 22 horas del 31 de diciembre a las 22 del 1 de enero, disfrutarán de 1 día de permiso retribuido por cada una de dichas jornadas trabajadas.

En los casos de los apartados c), d), e) y f), se ampliará el permiso en un día, a partir de los 200 Km. y por cada 200 Km. más de desplazamiento con un máximo de tres días de ampliación.

En los casos de los apartados d) y c), se entiende también incluidos los parientes políticos en el mismo grado, si bien en tales casos, no se tendrá derecho a la ampliación de licencia por desplazamiento.

Se entenderá por asuntos propios, aquéllos debidamente justificados que impliquen ausencia en el trabajo para el cumplimiento de atenciones familiares con parientes hasta el 4.º grado de consanguinidad o afinidad, tales como bodas, bautizos y otros acontecimientos de naturaleza familiar íntima, asistencia a actos de carácter judicial privado, administrativo o laboral que afecten al trabajador, visitas y reconocimientos médicos, asistencia a consultorios jurídicos y a congresos sindicales, siempre que no afecten simultáneamente a más de dos personas de la misma Empresa.

El permiso por asuntos propios, no se concederá salvo mejor criterio de la Empresa, a menos de una semana anterior y posterior al disfrute de las vacaciones.

Las parejas de hecho, debidamente inscritas en el correspondiente registro, tendrán la consideración de matrimonio a los efectos de licencias contempladas en los apartados a), c), d), e) y f) de este artículo, pero referidos exclusivamente en los apartados c) y d) al compañero/a, así como a los hijos y padres de cada uno de los convivientes, no siendo extensible la licencia para hermanos, nietos y abuelos del otro conviviente.

— Permisos no retribuidos.

Cualquier trabajador tendrá derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por tiempo inferior a un año siempre que:

1. Hayan transcurrido al menos 12 meses desde el último disfrutado.
2. No coincidan de baja laboral, por cualquier motivo, más de un 2% de trabajadores adscritos a la misma área de trabajo.
3. Que el motivo para solicitar el permiso en ningún caso sea para realizar otras actividades laborales en otro centro sanitario.

### Artículo 21. Excedencia voluntaria.

Es la que se declara a petición del interesado. El requisito de su concesión, será que, quien la solicita se encuentre en situación de activo y tenga cumplido en ella 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 alguna por ningún concepto, ni será de abono el tiempo de excedencia para antigüedad.

Eszedentzia aldiaren amaiera baino hilabete bat lehenago, interesatuak birsartzea eskatzen baldin badu, automatikoki bere espezialitate edo sekzio bereko lanposturako eskubidea izango du; hala egiten ez badu, enpresak langile finko batekin bete ahal izango du. Birsartzea eszedentzia aldiaren amaiera baino hilabete lehenagotik aipatu aldiaren amaieraz geroztiko urte betearainoko epean eskatzen badu, bere kategoria profesionalean sor daitezkeen plaza hutsak betetzeko lehenasuna izango du. Eszedentziadunak bere birsartzea seinatu diren epean barruan eskatzen ez badu, enpresaren edozein lanpostu betetzeko eskubide guztiak galdu egingo ditu.

Enpresak eszedentziadunaren bakantea aldatzeko langile batekin bete ahal izango du.

Eszedentzia, gutxienez, berori gozaten hasi behar den dataren alde aurretiko hamabost egunetako epearekin eskatu behar da.

#### 22. artikulua. Eszedentzia berezia.

Egoera honetan barne hartuta dagoela kontsideratuko da, izatera ez iraunkorreko kargu publiko edo sindikalerako izendatua izan daitezkeen langilea. Kasu horretan, eszedentzia hori izango du kargu horretan dirauen artean, birsartzea kargua utzi eta sei hilabetetako epean eskatu beharko duelarik.

#### 23. artikulua. Lan uzteak.

Enpresako zerbitzua bere borondatez utzi nahi duen langileak alde aurretik jakinarazi beharko dio bere asmoa enpresari, horretarako ezarrita dauden ondoko epean barruan:

Talde teknikoko pertsonala eta menpeko pertsonalak: Hilabete; gainontzekoek, 15 egun.

#### 24. artikulua. Mantenua eta lojamendua.

Enpresek gauzazko alokairu kontzeptupean mantenu eta lojamenduagatik, eta bi alderdiek alde aurretik hartutako akordio baten bidez, hitzarmen alokairuaren %20 inolako kasutan gaintutako ez duen kopurua deskontatu ahal izango dute, erabateko ostatua emateagatik; %15 gaintutu ezingo duena erabateko mantenua izan dadinean; %7 gaintutu ezingo duena zentroan bazkari bakar bat egiten bada; %5 gaintutu ezingo duena gosaria bada eta %10 gaintutu ezingo duena lojamendua bada (ohea). Sukaldeko langileak mantenerako eskubidea izango du, berari dagokion alokairua edozein izanik ere, beronen kaltetan izan gabe eta inolako zurgapenik jasan gabe.

Inolako kasutan, adierazitako kontzeptuengatik burututako deskontuek ezin izango dute langilearen alokairua murriztu lanbide arteko gutxieneko alokairua baino gutxiagoraino.

Goardia edo bestelako gertakarien kasuan, hauek ezohizkoak eta zentroaren beharren ondorioz sortutakoak izanik, eta langileek derrigorrez beren lanerako lekuan egon behar dutelarik, ez da mantenu eta lojamenduari dagozkien deskonturik egingo.

#### 25. artikulua. Aurrerakin itzulgarriak.

1. Gutxienez 75 langile finkotako lan zentsurik duten enpresetan, langileak aurrerakin arrunt itzulgarriak eskatu ahal izango ditu, interesik gabekoak, baldin eta zenbatekoak alokairu errealtaren bi hileko gaintutzen ez baditu. Emakida, zuhurtziaren arabera izango da enpresari dagokionez, eta itzulketa hamalau hilabetetako bidezko deskontuen bidez egingo da.

2. Era berean, zentsu berdina duten enpresetan eta bere zuzendaritzaren erabakiaren arabera ere, lanean dagoen langileari aparteko aurrerakin itzulgarriak eman ahal izango zaizkio bere urteko hartzeokoaren ehuneko ehunaren gehieneko zenbatekoz, eta bost urtetako gehieneko amortizazio epeaz, betiere enpresaren iritziz ondokoa justifikatzen bada:

Si antes de un mes de la finalización del período de excedencia el interesado solicita el reintegro, automáticamente tendrá derecho al puesto de trabajo en su misma especialidad o sección; si no lo hace la Empresa podrá ocuparlo con un trabajador fijo. Si solicita el reintegro en el período comprendido entre un mes antes de la finalización del período de excedencia y hasta un año posterior a la finalización de dicho período, tendrá preferencia para ocupar 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 de la Empresa.

La Empresa podrá cubrir la vacante del excedente con un trabajador interino.

La excedencia ha de pedirse al menos, con quince días de antelación a la fecha de comenzar a disfrutarla.

#### Artículo 22. Excedencia especial.

Se considerará en esta situación al personal que pudiera ser nombrado para cargo público o sindical de carácter no permanente. En tal caso, disfrutará de excedencia mientras se mantenga en dicho cargo, debiendo solicitar la reincorporación en el plazo de seis meses desde que abandonara el cargo.

#### Artículo 23. Ceses.

El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso.

Personal del Grupo Técnico y Grupo de Empleados, 1 mes; resto del personal, 15 días.

#### Artículo 24. Manutención y alojamiento.

Las Empresas podrán descontar en concepto de salario en especie por manutención y alojamiento, y mediante acuerdo previo entre ambas partes, una cantidad que no podrá exceder en ningún caso del 20% del Salario de Convenio, en el caso de hospedaje completo; del 15% cuando se trate de manutención completa; del 7% si se realiza en el centro una sola comida; del 5% si es desayuno y del 10% si es alojamiento (cama). El personal de cocina tendrá derecho a manutención independientemente del salario que le corresponda, sin detrimento ni absorción del mismo.

En ningún caso, los descuentos realizados por los conceptos mencionados, podrán restringir el salario del trabajador hasta menos del salario mínimo interprofesional.

En caso de guardias u otro tipo de eventualidades, de carácter excepcional, surgidas por necesidades del Centro, en que los trabajadores deban permanecer necesariamente en el lugar de trabajo, no se efectuarán los descuentos correspondientes a la manutención o alojamiento.

#### Artículo 25. Anticipos reintegrables.

1. En las Empresas con un censo laboral mínimo de 75 trabajadores fijos, el personal podrá solicitar anticipos ordinarios reintegrables, sin interés, siempre que la cuantía no exceda de dos mensualidades del salario real. La concesión será discrecional por parte de la Empresa, y el reintegro se realizará mediante los oportunos descuentos en catorce mensualidades.

2. Asimismo, en empresas con el mismo censo laboral y también a discreción de su Dirección, se podrán conceder al personal en activo anticipos reintegrables extraordinarios por un importe máximo del 100% de su haber anual, y un plazo máximo de cinco años de amortización, siempre que, a juicio de la empresa se justifique:

- a) Enpresa batzordea beharrezkin bat etortzea.
- b) Itzuli gabeko beste aurrerakinik ez edukitzea.

Enpresak aipatu aurrerakinak ahal den kasu guztietan emateko ahalegina egingo dute, adierazi emakida bere zenbatekoaren eta langilearen beharren arabera izango delarik.

Aurrerakinaren eskaera normalizatutako erudian egin beharko da eta, hori eskatzen duenak, bere amortizazio epean zehar edonolako eszedentzia edo uzteari idatziz uko egin behar dio, inolako zalantzarik gabe itzuliko duela garantizatzen duenean izan ezik.

3.\$200 langile baino gehiago dituzten enpresek, langileei gizarte intereseko maileguak eman ahal izango dizkiete beren etxebizitza erosteko.

#### 26. artikulua. Elebitasuna.

Zuzendaritzaren ohar eta jakinerazpen guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira. Enpresek, indibidualki nahiz era komunean, euskarako ikastaroak emateko bitartekoak jarriko dituzte, gutxienez 15 langilek eskatu eta bertaratzen baldin bada, eta lanorduetatik kanpo burutzen badituzte, betiere. Lan zentro desberdinetako ikasleak elkartu ahal izango dira, aipatu zentroetan 15 ikasleko kopurua lortzen ez denean, gastuak zentro bakoitzak ikastaro horietan parte hartzen duten beren langileen kopuruaren arabera proportzioan ordaindu beharko dituelarik.

#### 27. artikulua. Gaitasun urrituko langileak.

Egoera honetan dagoen eta organismo eskumendunetan halakotzat deklaratu izan den langileak, enpresan jarraituko du bere gaitasunarekin bateragarria izango den lanpostu batean, betiere horrelakorik baldin badago eta egokia baldin bada. Aipatu kasuetan, enpresek aipatu langileek jaso ahal izateko eskubidea duten legezko kobratzeak osatuko dituzte, berauek alde aurretik burutu izan zuten lanpostuan ordurarte jasotzen zuten ordainsariraino.

#### 28. artikulua. Kalte-ordainak.

Enpresek aseguru poliza kolektibo baten bitartez, ondorengo kalte-ordainak kontratatuko dituzte, berauek 1.944ko martxoaren 2ko Dekretuaren eta ondorengo bitartez ezartzen diren obligazioak dagozkien kasutan ordezkatzuko dituztelarik:

- a) Heriotza naturalagatik 665.000.
  - b) Laneko edo ez-laneko istripuagatik sorturiko heriotzagatik 1.330.000.
  - c) Laneko edo ez-laneko istripuagatik eratorritako baliatze-zintasan iraunkorragatik eta bere mailaren arabera, ondorengo gehienekora arte 3.985.000.
  - d) Zirkulazio istripuagatik eratorritako heriotzagatik 1.990.000.
- c) atalean aipatu diren kalte-ordainei dagokienean, honakoa ezarri da: Betirako Ezintasun Partziala, Osoa edo Absolutua gertatzen denean, atal horretan zehazturiko zenbatekoaren %50, %75 eta %100, hurrenez hurren.

Enpresek, enpresa batzordearen, delegatuaren edo eskatzen duen edozein langileren eskuera jarriko dute, honako artikulua honek aipatzen duen aseguruaren baldintzen kopia bat.

Kalte-ordain hauek jasotzeko eskubidea izateko, langileek enpresan gutxienez hilabeteko antzinatasuna kreditatu beharko dute.

- a) Que el Comité de Empresa esté conforme con la necesidad.
- b) Que no tenga otro anticipo sin devolución.

Las empresas procurarán conceder dichos anticipos en todos los casos posibles, dependiendo dicha concesión de su número y las necesidades del trabajador.

La petición del anticipo habrá de hacerse en modelo normalizado y el solicitante ha de renunciar por escrito a toda excedencia o cese durante el plazo de su amortización, salvo que garantice indubitadamente su reintegro.

3. Las Empresas con más de 200 empleados, podrán conceder préstamos de interés social al personal para la adquisición de su propia vivienda.

#### Artículo 26. Bilingüismo.

Todas las notas y avisos de la Dirección se redactarán en castellano y euskera. Las Empresas facilitarán individualmente o de forma mancomunada los medios para la impartición de clases de euskera, a petición y con asistencia de un mínimo de 15 trabajadores y fuera de horas de trabajo. Podrán acumularse los alumnos de distintos centros de trabajo cuyo número de solicitantes no alcance el número de 15, corriendo los gastos para cada centro de forma proporcional al número de sus trabajadores que se incorporen al curso.

#### Artículo 27. Personal con capacidad disminuida.

El personal en esta situación y así declarado en los Organismos competentes, se mantendrá en la Empresa en un puesto de trabajo compatible con su capacidad, y siempre que exista uno y sea adecuado. En tales casos, las Empresas complementarán las percepciones legales a que tuvieran derecho dichos trabajadores hasta la retribución que vinieran percibiendo en el puesto de trabajo que desempeñaron anteriormente.

#### Artículo 28. Indemnizaciones.

Las Empresas contratarán mediante una póliza de seguro colectivo, las siguientes indemnizaciones que sustituirán en sus respectivos casos las obligaciones establecidas por el Decreto de 2 de marzo de 1944 y posteriores:

- a) Por fallecimiento natural: 665.000 pesetas.
- b) Por fallecimiento causado por accidente laboral o no laboral: 1.330.000 pesetas.
- c) Por invalidez permanente derivada de accidente laboral o no laboral y dependiente de su grado, hasta el máximo de: 3.985.000 pesetas.
- d) Por fallecimiento causado por accidente de circulación: 1.990.000 pesetas.

Por lo que respecta a las indemnizaciones a que hace referencia el apartado c) anterior, se establece que las correspondientes a la Incapacidad Permanente Parcial, Total o Absoluta y Gran Invalidez, serán del 50%, 75% y 100% respectivamente, del importe señalado en dicho párrafo. En caso de Gran Invalidez también será del 100% del citado importe.

Las Empresas pondrán a disposición del Comité de Empresa, delegado o cualquier trabajador que lo solicite, una copia de las condiciones del seguro a que hace referencia el presente artículo.

Para tener derecho a estas indemnizaciones, los trabajadores deberán acreditar una antigüedad mínima en la Empresa de un mes.

Sei hilabete baino gutxiagoko iraupeneko kontratuak dituzten aldi baterako langileek, ez dute kalte-ordain hauek jasotzeko eskubiderik izango.

Artikulu hau, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost egunetara sartuko da indarrean.

### 29. artikulua. Erretiroak.

Erretiroa hartzeko gaur egun ezarrita dagoen adinaren mugak indarrean jarraitzen duen bitartean, enpresan 25 urtetako antzintasuna izanik, erretiroa bere borondatez hartzea aukeratzeko duten langileek, erretiroa hartzeko pizgarria jasoko dute, ondoko taulan adierazten denaren arabera:

- a) 65 urterekin, alokairu errearen 2 hileko.
- b) 64 urterekin, alokairu errearen 2,5 hileko.
- c) 63 urterekin, alokairu errearen 3 hileko.
- d) 63 urte baino gutxiagorekin, alokairu errearen 4 hileko.

Aurrekoaren kaltetan izan gabe, langileek 64 urterekin hartu ahal izango dute erretiroa, indarrean dauden legezko xedapenen arabera.

Ezarririkoa hala izanik ere, enpresak sustaturiko aurretiazko erretiro sistemaren bat (ordezkapen edo txanda kontratuak) onartzen duten langileek, ez dute izango aurrean adierazitako sariak jasotzeko eskubiderik.

### 30. artikulua. Enpleguaren erregulazio espedienteak.

Kasu hauetan, gutxienezko indeminazioa lan efektiboko urte bakoitzeko 1,5 hilabetetako soldata errearen arabera izango da, 12 urtetako gehienezko arte, hots, soldata errealeko 18 hilabete.

### 31. artikulua. Dietak.

Kontzeptu honengatik, ondorengo kopuru hauek ezarri dira 1999. urterako:

- a) Dieta osoa 5.992.
- b) Gosaria 281.
- c) Bazkaria 1.787.
- d) Afarria 1.403.

Enpresarekin ados egonik, bere karguaren berezko jarduerak burutzen diren zentroaz kanpo bere zeregin arruntaren jardueraren ohizko ez den eta beronekin loturik ez dagoen zerbitzu jakin bat burutzeko beharrezkoak diren joan-etorrietarako bere ibilgailua erabiltzen duen langileak, bere betebeharraren burutzapenerako beharrezko den egindako km bakoitzeko, 42,35 pezeta jasoko du, gastuak barruan sartuta.

2000. urtean, kopuru horiek 1999ko KPI gehi 0,3 puntuko gehikuntza jasoko dute.

### 32. artikulua. Osasun asistentzia.

Langileek lan zentroan ospitaleratze erregimenean osasun asistentziarako eskubidea izango dute, non eta honek aipatu asistentzia eskaintzeko beharrezko baliabideak baditu eta Osakidetza gastuen estaldura beregain hartzen badu, enpresak ezarritako kontzertuaren indarrez.

### 33. artikulua. Plaza berriak eta igoerak.

Plantilan plaza bakanterik baldin badago, adierazi plazetarako sarbidea edukitzeko proba mugatuak burutuko dira, beharrezko titulazioa eduki dezaten plantilako langileen artean.

Beharrezko gaitasuna frogatzen denean soilik, enpresek eskuragarri diren plaza berrien erdia gutxienez plantilako aipatu

No tendrán derecho a esta indemnización los trabajadores temporales con contratos de duración no superior a seis meses.

El presente artículo entrará en vigor a los quince días de su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

### Artículo 29. Jubilaciones.

Mientras se mantenga el actual tope de edad de jubilación, los trabajadores que, contando con 25 años de antigüedad en la Empresa, optaran por jubilarse voluntariamente, recibirán un incentivo de jubilación, de acuerdo con la siguiente tabla:

- a) A los 65 años de edad, 2 mensualidades de salario real.
- b) A los 64 años de edad, 2,5 mensualidades de salario real.
- c) A los 63 años de edad, 3 mensualidades de salario real.
- d) Menos de 63 años de edad, 4 mensualidades de salario real.

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores podrán jubilarse a los 64 años, según las disposiciones legales vigentes.

No obstante lo establecido, aquellos trabajadores que se acojan a sistemas de jubilación anticipada incentivada por la empresa (contratos de sustitución o de relevo), no podrán acogerse a las compensaciones señaladas.

### Artículo 30. Expediente de regulación de empleo.

En estos casos, la indemnización mínima será de 1,5 meses de salario real por cada año de trabajo efectivo, hasta un máximo de 12 años, es decir 18 meses de salario real.

### Artículo 31. Dietas.

Por este concepto, se establecen las siguientes cantidades para el año 1999:

- a) Dieta completa: 5.992 pesetas.
- b) Desayuno: 281 pesetas.
- c) Comida: 1.787 pesetas.
- d) Cena: 1.403 pesetas.

El personal que, de acuerdo con la Empresa utilice su propio vehículo para los desplazamientos necesarios para realizar un servicio determinado, no habitual ni inherente al ejercicio normal de su función fuera del Centro en que se realicen las actividades propias de su cargo, percibirá por cada Km. recorrido necesario para la realización de su cometido, incluidos los gastos, la cantidad de 42,35 pesetas.

Para el año 2000 estas cantidades se incrementarán en el equivalente al IPC de 1999 + 0,3 puntos.

### Artículo 32. Asistencia sanitaria.

El personal tendrá derecho a la asistencia sanitaria en régimen de hospitalización en el Centro de trabajo, siempre que éste tenga los medios necesarios para suministrar tal asistencia, y la cobertura de los gastos sea asumida por Osakidetza en virtud de concierto establecido por la Empresa.

### Artículo 33. Nuevas plazas y ascensos.

En caso de existencia de plazas vacantes en la plantilla, se realizarán pruebas restringidas para el acceso a dichas plazas, entre los trabajadores de plantilla que posean la titulación necesaria.

Siempre y cuando se demuestre la necesaria capacitación, las Empresas reservarán al menos la mitad de las nuevas plazas

langileentzat erreserbatuko dute. Antzeko gaitasuna frogatzen den kasuetarako, antzinasuna kontutan hartua izango da.

Edozein kasutan, lanpostu berrirako egokitzapenaldiak lan jarduntzat hartuak izango dira eragin guztietarako, eta hala ordainduko dira ere, enpresak kontratazio berrietarako indarrean daudenen antzeko probaldi bat eduki ahal izango duelarik.

#### 34. artikulua. *Indemnizazioak aldi baterako kontratuetan.*

Aldi baterako eta denbora jakin batetarako kontrataturiko langileek, 45 eguneko ordezkapen kontratuak dutenak izan ezik, kontzeptu honengatik beren kontratuaren amaieran konpentsazio gisa, sortutako hitzarmen alokairuaren %10 jasoko dute.

Aldi baterako kontratua duten langileen kasuan, behin adierazi kontratuaren indarraldia amaitsu ondoren, geroago aipatu lanpostuaren betetzea berriro ere beharrezko izango balitz, aipatu zeregina burutu izan duen langileari emango zaio lehen-tasuna, bai aldatzeko kontratu berri baten izenpetzerako, bai eta langile finkoaren izaera eskuratzeko ere.

#### 35. artikulua. *Kategorien deskribapena.*

##### 1. Solairuko laguntzailea.

Garbitasuneko pertsonalak agindutako garbitasun eginkizunak beteko dituen langilea da, eta gainera zerbitzuan, banaketan, janari bilketan eta zerbitzuaren garbitasunean lagunduko du.

##### 2. Kafetegiko lehen arduraduna.

Mostradoreko eta aretoko zerbitzuaren bilakaera egokia izan dadin arduratzea da bere zeregin nagusia, bertako buru delarik eta establezimenduan jendeari saltzen zaion guztiari buruzko ezagupen zabala izan beharko du, bere agintepean dauden langile guztien diziplina eta zerbitzu egokiaz arduratuko da.

Establezimenduan dagoen makineria edo aparailuen maneiatetan praktika izango du, eta halaber berauen garbitasun eta ordenaz arduratuko da, bere zerbitzuen balorazio azkarre-rako adimen kalkuluaren zehaztasuna izango duelarik. Zuzendaritza bere ardurapean dagoen establezimenduaren bila-kaera egokia jakinaren gainean edukiko du.

##### 3. Kafetegiko bigarren arduraduna.

Arduradunak dituen ezagupenen antzekoak izango ditu, beronen laguntzaile delarik, eta berau ordezkatu du hura ez dagoenean.

##### 4. Kafetegiko zerbitzaria.

Bere betebeharrak bezeroei aretoan ahiz mostradorean eta zentroko gainontzeko dependenzietan zerbitzatzeko izango da. Lanerako tresna guztiak ezagutu eta erabili beharko ditu.

##### 5. Kafetegiko laguntzailea.

Zerbitzariari laguntzea eta mostradore, areto eta zentroaren gainontzeko dependenziez arduratzea da bere betebeharrak, zerbitzuarekin erlazionaturik jasotzen dituen hainbat agindu egikaritzeko obligazioa duelarik.

##### 6. Apendizak.

Kategoria profesional jakin bat lortzeko helburuarekin beren prestakuntzari ekiten dioten langileak dira, aldi berean lana prestakuntza horri egokituriko eran burutzen dutelarik.

##### 7. Kutxako laguntzailea.

Establezimenduan eskaintzen diren zerbitzu guztien kobraketak egiteaz arduratzea da bere zeregina.

disponibles para dichos trabajadores de la plantilla. En caso de similar capacidad, se tendrá en cuenta la antigüedad.

En cualquier caso, los períodos de adaptación al nuevo puesto de trabajo serán considerados jornada de trabajo a todos los efectos y remunerados como tales, pudiendo la Empresa disponer de un período de prueba similar a las vigentes para las nuevas contrataciones.

#### Artículo 34. *Indemnizaciones en contratos temporales.*

El personal eventual y contratado por tiempo cierto, salvo aquéllos con contrato de interinidad inferior a 45 días, percibirán en compensación al término de su contrato por este concepto, el 10% del Salario de Convenio devengado.

El personal con contrato eventual, finalizado el período de vigencia de dicho contrato, si posteriormente fuera necesario el desempeño nuevamente de dicho puesto de trabajo, se dará preferencia al trabajador que hubiere desarrollado tal función, tanto para la suscripción de un nuevo contrato eventual, como para obtener la condición de trabajador fijo.

#### Artículo 35. *Descripción de categorías.*

##### 1. Ayudante de piso.

Desempeña las funciones señaladas por el personal de limpieza, y que, además colabora en la preparación del servicio, reparto, recogida de comida y limpieza del servicio.

##### 2. Primer encargado de cafetería.

Tiene como misión principal velar por la buena marcha del servicio de mostrador y sala, del cual es jefe y poseerá conocimientos amplios de todo cuanto se expende al público en el establecimiento, cuidará de la disciplina y buen servicio de todo el personal a su cargo.

Tendrá práctica en el manejo de toda cuanta maquinaria o aparatos se encuentren en el establecimiento, así como de su perfecta limpieza, orden y exactitud del cálculo mental para la valoración rápida de sus servicios. Mantendrá al corriente a la dirección de la buena marcha del establecimiento del cual es responsable.

##### 3. Segundo encargado de cafetería.

Poseerá conocimientos similares a los del encargado, del cual es auxiliar, y le sustituirá en sus ausencias.

##### 4. Dependiente de cafetería.

Su cometido será servir a los clientes tanto en la sala como en el mostrador y demás dependencias del centro. Deberá conocer y manejar todos los útiles de trabajo.

##### 5. Ayudante de cafetería.

Será su misión la de ayudar a los dependientes y atender al mostrador, sala y otras dependencias del centro, estando obligado a ejecutar cuantas órdenes reciba relativas al servicio.

##### 6. Aprendices.

Son los trabajadores que se inician en su formación para obtener una categoría profesional determinada, al propio tiempo que realizan el trabajo en la forma condicionada a tal formación.

##### 7. Auxiliar de caja.

Es quien se encarga de efectuar los cobros de cuantos servicios se presten en el establecimiento.

36. artikulua. *Kategorien parekatzea.*

73.10.22ko hitzarmenean azaltzen diren kategoriak indarrean dagoen Ordenantza laboralean ezartzen direnei ahalik eta gehien egokitzeko helburuarekin, ondorengo taula ezartzen da:

## KATEGORIAK PAREKATZEKO TAULA

1973ko hitzarmeneko kategoriak	Ordenantzen araberako kategoriak
— Langile teknikaria:	
Zuzendari teknikoa	Zuzendari medikoa
Langileen burua	Erizaintza burua
O.L.T. burua	Erizaintza burua
O.L.T. buruordea	Erizaintza buruordea
— Menpeko osasun langileak:	
1., 2. eta 3. mailako osasun mutila	Osasun laguntzailea
1., 2. eta 3. mailako zaintzailea	Osasun laguntzailea
1., 2. eta 3. mail. osasun laguntz.	Osasun laguntzailea
Zaintzaileen arduraduna	Arduraduna
Zaintzaileak (sendat. psikiatrikoa)	Zaintzaile psikiatrikoa
— Langileria administratiboa:	
1. mailako ofizial administratiboa	Negoziatu burua
2. mailako ofizial administratiboa	Ofizial administratiboa
— Menpeko langileak:	
1., 2. eta 3. mailako ordenantza	Ordenantza
1., 2. eta 3. mailako atezaina	Atezaina
— Sukalde, jangela eta solairutako langileak:	
Jangela eta sukalde burua	Sukalde burua
1., 2. eta 3. mailako sukaldaria	Sukaldaria
Okin eta gozogilea	Sukaldaria
Kafegilea	Sukaldeko laguntzailea
Laguntzailea	Sukaldeko laguntzailea
Geletako mutila	Zerbitzaria
— Ofizioko profesionalak:	
C., D. eta E. baimenak dituen anbulantzia eta ibilgailuen gidaria	Lehen mailako gidaria
Gidariak	Bigarren mail. gidariak
1., 2. eta 3. mailako ofizialak	Bere lanbideari dagokion kategoria
Baratzazaina	Lorazaina
— Espezialistak eta peoiak:	
Arduradunordea	Arduraduna

Osasun laguntzaile espezializatuei dagokienez Ordenantza Laboralaren I. eranskinaren 3.8 apartatuak ezartzen dituen funtzioak burutzen dituzten osasun mutil, zaintzaile edo osasun laguntzaileak, osasun laguntzaile espezializatu kategoriara igaroko dira.

37. artikulua. *Aldi baterako kontratuak.*

Langileen Estatutuko 15.1.b) artikuluan xedatutakoarekin bat, hitzarmen hau sinatzean formalizatu diren kontratuen gehiengo iraunaldia aldatzea erabaki da, betiere kontratu horiek merkatuaren egoerak, eginkizun pilaketak edo gehiegizko eskariak eragindakoak badira eta aipatu lege aginduz erregulatutakoak badirelarik, abenduaren 26ko 63/97 Legean xedatutakoak badira.

Kontratu horien gehienezko iraunaldia 13,5 hilabetekoa izango da guztira 18 hilabeteko epealdi baten barruan. Hori kontatzen hasteko, kontratua eragin duen zioa edo egoera gertatu den eguna izango da kontuan.

Artikulu honetan aipatu den aldi baterako kontratuen iraunaldia luzatzeko gaitasuna ezin izango da, hitzarmen honetan sartzen diren enpresek, merkatuaren egoera, eginkizun pilaketa edo gehiegizko eskariaren eragina dela eta, Aldi baterako Lan-Enpresek in egingo dituzten kontratueta hedatu.

Artículo 36. *Equiparación de categorías.*

Con el fin de adecuar al máximo las categorías existentes en el Convenio de 22-10-73 a las que disponía la derogada Ordenanza Laboral, se establece la siguiente:

## TABLA DE EQUIPARACION DE CATEGORIAS

Categorías Convenio 1973	Categorías por Ordenanza
— Personal Técnico:	
Director Técnico	Director Médico
Jefe de Personal	Jefe de Enfermería
Jefe de A.T.S.	Jefe de Enfermería
Subjefe de A.T.S.	Subjefe de Enfermería
— Personal subalterno sanitario:	
Mozo sanit. de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Auxiliar sanitario
Cuidador de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Auxiliar sanitario
Ayudante sanit. de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Ayudante sanitario
Encargado de cuidadores	Encargado
Cuidadores (sanatorio psiquiátrico)	Cuidador psiquiátrico
— Personal administrativo:	
Oficial administrativo de 1. <sup>a</sup>	Jefe de Negociado
Oficial administrativo de 2. <sup>a</sup>	Oficial administrativo
— Personal subalterno:	
Ordenanza de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Ordenanza
Portero de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Portero
— Personal de cocina, comedor y pisos:	
Jefe de comedor y cocina	Jefe de cocina
Cocinero de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Cocinero
Panadero y repostero	Cocinero
Cafetero	Ayudante de cocina
Ayudante	Ayudante de cocina
Mozo de habitaciones	Camarero
— Profesionales de oficio:	
Conductor de ambul. y vehíc. con permiso C., D. y E.	Conductor de Primera
Conductores	Conductor de Segunda
Oficiales de 1. <sup>a</sup> , 2. <sup>a</sup> y 3. <sup>a</sup>	Categoría de su oficio correspondiente
Hortelano	Jardinero
— Especialistas y peones:	
Sub-encargado	Encargado

Los mozos sanitarios, cuidadores o ayudantes sanitarios que realizaran funciones que establece el apartado 3.8 del anexo I de la Ordenanza Laboral referente a Auxiliares Sanitarios especializados pasarán a la categoría de auxiliar sanitario especializado.

Artículo 37. *Contratos eventuales.*

Al amparo de lo establecido en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda modificar la duración máxima de los contratos que se formalicen celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y regulados en el indicado precepto legal, así como en la Ley 63/97 de 26 de diciembre.

La duración máxima de estos contratos será de un total de 13,5 meses, en un periodo de 18 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.

Enpresek hilero emango diete langileen ordezkariari aipatu epearen barruan egiten diren iraupen mugatuko kontratuen berri.

Berri emate horretan langileen izena, kontratuaren modalitatea, kontratuen iraupena eta lanbidearen kategoria zehaztuko dira. Kontratuak luzatzen direnean ere informazio hori guztia emango zaie langileen ordezkariari.

*38. artikulua. Aldi baterako enpresak. Eskura jarritako langileen kontratuak.*

Hitzarmen honetara lotutako enpresen ardurak izango da, Aldi baterako enpresen zerbitzuak kontratatzen dituztenean, beren eskura jarritako langile horiei hitzarmen honetara lotuta dauden langileei dagozkien eskubide laboralak bermatzeko, hala nola hitzarmen taulako gutxieneko ordainsariak ziurtatzeko. Derrigortasun hori berariaz agertaraziko da Aldi baterako enpresek eta hitzarmen kolektibo honetara lotutako enpresek eskura jarritako langileen kontratuak egiten dituztenean.

*39. artikulua. Lan harremana etetea, askatasuna galtzean.*

Askatasuna galdu duen langileak, zigor-epairik eman ez bada behintzat, antzeko kategoriako lanpostua gorde diezaioten eskubidea izango du baina, betiere, inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik gabe.

*40. artikulua. Sekzio sindikalak.*

Zentral sindikal batean afiliaturiko enpresa bateko langileek sekzio sindikalak eratu ahal izango dituzte, pertsonalki zentroaren zuzendaritzaren aurrean kreditatu beharko dutelarik.

*41. artikulua. Sekzio sindikaletako delegatua.*

Sekzio sindikal bakoitzak beronen delegatu bana aukeratzeko eskubidea du, zeina halakotzat aintzatetsiko duen enpresak.

Aipatu delegatuak, ondorengo taulan seinaturiko gutxieneko afiliazio portzentaia baldin badu, seinaturitako ordu kopururako eskubidea izango du, alokairu errealtaren arabera ordainduak berauek, bere jardura sindikala egikaritzearren, bai enpresaren dependentsien barruan bai kanpoan.

Enpresaren plantilla	Afiliazioa	Ordu/pil.
25etik 100era	%30	10
101etik 250era	%15	15
251tik 500era	%12	15

*42. artikulua. Sekzio sindikalen garantiak eta eskubideak.*

a) Ezein langilek, sekzio sindikal bateko kide delarik, ez du bereizkeriarik jasango bere lanean bere afiliazio sindikala dela medio.

b) Sekzio sindikal bateko kide orok, hautatua izan deneko kargu edo ordezkariak sindikala askatasunez egikaritzeko eskubidea izango du, enpresaren barruan nahiz kanpoan.

c) Sekzio sindikalek izaera sindikaleko argitalpenak askatasunez zabaltu ahal izango dituzte. Era berean, izaera berdineko komunikazio eta iragarki mota oro jarri ahal izango da heiburu horretarako enpresak bere dependentsietan eta langile guztien bertaratze egokia garantizatzen duten lekuetan ezarri beharko dituen tauletan. Aipatu diren komunikazio, jakinerazpen eta argitalpen eta abar guzti horien kopia bana entregatu beharko zaio enpresako zuzendaritzari.

d) Sekzio sindikalek, beren afiliatuen kotizazioak jaso ahal izango dituzte.

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación de los trabajadores información de los contratos de duración determinada celebrados en dicho periodo.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórogas de los contratos realizados.

*Artículo 38. Empresas de Trabajo Temporal. Contratos de puesta a disposición.*

Las empresas afectadas por el presente Convenio, cuando contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas de Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria afectada por el presente Convenio.

*Artículo 39. Suspensión relación laboral por privación de libertad.*

El trabajador en situación de privación de libertad tendrá derecho a la reserva de un puesto de trabajo de similar categoría sin derecho a retribución alguna mientras no exista sentencia condenatoria.

*Artículo 40. Secciones Sindicales.*

El personal de una empresa, afiliado a una Central Sindical podrá constituir secciones sindicales, debiendo acreditarlo personalmente ante la Dirección del Centro.

*Artículo 41. Delegado de las Secciones Sindicales.*

Cada sección sindical tiene derecho a elegir un Delegado de la misma, que será reconocido como tal por la Empresa.

Dicho Delegado, con al menos un porcentaje de afiliación como el señalado en la tabla siguiente, tendrá derecho al número de horas señalado, retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de las dependencias de la Empresa.

Plantilla de la empresa	Afiliación	Horas/mes
25 a 100	30%	10
101 a 250	15%	15
251 a 500	12%	15

*Artículo 42. Garantías y derechos de las Secciones Sindicales.*

a) Ninguna persona, miembro de una Sección Sindical podrá ser discriminado en su trabajo por razones de su afiliación sindical.

b) Todo miembro de una Sección Sindical, tendrá derecho a ejercer libremente el cargo o la representación sindical para los que sea elegido, tanto dentro como fuera de la Empresa.

c) Las Secciones Sindicales podrán difundir libremente publicaciones de carácter sindical. Asimismo, podrá fijarse todo tipo de comunicaciones y anuncios del mismo carácter en los tablones que a tal efecto, deberán establecerse por la Empresa en sus dependencias y en los lugares que garanticen un adecuado acceso de todos los trabajadores. De todas las comunicaciones, avisos, publicaciones, etc. mencionados, se entregará una copia a la Dirección de la Empresa.

d) Las Secciones Sindicales podrán recaudar las cotizaciones de sus afiliados.



e) Enpresek sekzio sindikalei berauen berezko jarduera burutzeko lokal egokiak eskainiko dizkiete, enpresaren erabilgarritasun logikoen barruan.

f) Sekzio sindikalek lanorduetatik kanpo enpresaren dependentzien barruan elkarbiltzeko eskubidea izango dute, enpresari aztertu beharreko gai zerrendaren berri emateko obligaziorik ez dagoelarik, nahiz eta aipatutako bileren berri eman behar zaion.

g) Sekzio sindikalek, lan baldintzen funtsezko aldaketen berri izateko eskubidea izango dute, horri buruzko jarrerarik hartu ahal izateko nahikoa denbora izan beharko dutelarik aldaketa gauzatu baino lehen. Era berean, enpresaren eskutik langileen laneko bizitzarekin erlazionatuta dauden gaiei dagokienez eskatzen duten informazio guztia eta datu estatistikoak jasotzeko eskubidea izango dute.

h) Sekzio sindikal bateko kide den edozein langileren aurka hutsegite astun edo oso astunengatik neurri diziplinarioak ezartzen diren balizkoan, enpresak alde aurretik sekzio sindikalari horren berri emango dio, edozein espedienteren tramitazioa hasi baino 72 orduko aurrerapenarekin gutxienez. Baldintza hau ez betetzeak, langilearen aurka hartzen den edozein neurri motaren baliogabetasuna ekarriko du.

i) Aurretiko h) apartatuaren balizkoetan, sekzio sindikalek gaiari buruzko txostena jaulki ahal izango dute enpresak kontutan har dezan.

*43. artikulua. Enpresa batzordearen eta langileen delegatuaren eskubideak eta garantiak.*

Indarrean dagoen legerian seinalatutakoaren kaltetan izan gabe, enpresa batzordeak, bere kideek eta langileen delegatuak, honako eskubideak izango dituzte:

a) Alokairu errealaaren arabera ordaindutako 35 ordu hilean, beren jarduera sindikala egikaritzeko, enpresa barruan zein kanpoan.

Langileen delegatuen, enpresa batzordeetako kideen eta delegatu sindikalen orduak hilabetero metatu ahal izango dira sindikatu bereko kide batengan edo batzuegan (delegatu sindikala barne) sindikatu horretako probintzia mailako buruek espreski emango duten baimenez eta apartatu honetan onartzen zaizkien ordu kopurua bikoiztu arte, betiere aipatu sindikatuak enpresako plantilaren % 10aren afiliazioa bada; ordu pilaketa horrek ez du mugarik izango aipatu afiliazio kopurua, gutxienez, %20koa bada. Nolanahi ere, ordu pilaketarako honako baldintza orokor hauek bete behar dira:

— Metaketa gozatu beharko duen titularraren edo titularren izena enpresari jakin eraztea, aurreko hilabetearen barruan, eta 8 egunetako gutxienezko epe batekin.

— Metaketa gutxienez jarraikako hiru hilabetetako aldi batez mantentzea, dagokion sindikatuak aipatu metaketa errebotatzeko aukeraren kaltetan izan gabe.

Aldez aurretik ezarritakoaren kaltetan izan gabe, enpresa batzordeko kideen jarduera sindikalerako ordaindutako orduak ezin izango dira beste metaketa batzuen gai izan, enpresaren zuzendaritzarekin akordio espresua dagoenean izan ezik.

b) Enpresari langileen onurarako izango diren neurriak aplikatu dituzan proposatzeko eskubidea.

c) Informazio eta propaganda sindikalerako iragarki taula bat edukitzeko eskubidea.

d) Batzordeko kide edo delegatu gisa burututako jarduketengatik santzionatuak ez izateko eskubidea.

e) Las Empresas facilitarán los locales adecuados a las Secciones Sindicales para su actividad propia, dentro de las lógicas disponibilidades de la Empresa.

f) Las Secciones Sindicales tendrán derecho a reunirse fuera de las horas de trabajo dentro de las dependencias de la Empresa, no existiendo obligación de poner en conocimiento de la misma, el orden del día a tratar, aunque sí deben notificarse tales reuniones.

g) Las Secciones Sindicales, tendrán derecho a ser informadas de los cambios sustanciales de las condiciones de trabajo con la suficiente antelación al momento de producirse el cambio, como para que puedan tomar postura al respecto. Asimismo, tendrán derecho a recibir de la Empresa toda información y datos estadísticos que soliciten sobre temas relacionados con la vida laboral de los trabajadores.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas muy graves y graves contra cualquier trabajador miembro de una Sección Sindical, la Empresa informará previamente a la Sección Sindical, con un mínimo de 72 horas de antelación a iniciar la tramitación de cualquier expediente. El incumplimiento de este requisito, ocasionará la nulidad de cualquier tipo de medida que se tome contra el trabajador.

i) En los supuestos del apartado anterior h) las Secciones Sindicales podrán emitir informe al respecto para su consideración por la Empresa.

*Artículo 43. Derechos y garantías del Comité de Empresa y delegados del personal.*

Sin perjuicio de lo señalado en la legislación vigente, los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, tendrán derecho a:

a) 35 horas mensuales retribuidas a salario real, para ejercer su actividad sindical, tanto dentro como fuera de la Empresa.

Las horas de los Delegados de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros incluido el Delegado Sindical de una misma Central Sindical (con la autorización expresa de los órganos provinciales de la misma) hasta el límite del doble de las que este apartado les reconozca, siempre y cuando dicha Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la Empresa, o sin límite alguno cuando el mínimo de afiliación sea de al menos el 20% de la misma, cumpliendo los siguientes requisitos.

— Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.

— Que la acumulación se mantenga como mínimo por un periodo de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

b) Proponer a la Empresa la aplicación de medidas que redunden en beneficio de los trabajadores.

c) Disponer de un tablón de anuncios para información y propaganda sindical.

d) No ser sancionados por su actuación como miembro del Comité o Delegados.

e) Gatazka kolektiboa aldarrikatzea eskatu ahal izango dute.

f) Hitzarmen kolektiboen tramitazioan parte hartu ahal izango dute.

g) Krisi espedienteetan, horiek edonolakoak direlarik ere, derrigorrezkoa izango da batzordeko delegatuen txostena, eta hori berau eskatzen denetik 7 egunetako epe luzaezinean, aipatu epea igaro ondoren jaulki ez bada, ebakuatutzat ulertuko delarik.

h) Era berean, manuzkoa izango da lan ordutegiaren eta txandean finkapenari dagokionez batzordearen edo delegatuen txostena, bai eta sortzen diren aldaketei dagokienez ere, baina guzti hori izaera orokorrez.

#### 44. artikulua. Batzarrak.

Langileek enpresako lokaletan batzarrak burutzeko eskubi-dea izango dute. Halaber, hitzarmena negoziatzen den bitartean hilabetean bi ordu erabiltzeko aukera izango dute, urtean hamaika ordutako gehienekora arte, alokairu errealaaren arabera ordainduak, lan jardunaren barruan, aipatu batzarrak burutzeko, haiek orokorrak izan daitezkeelarik edota langile mailaka edo taldeka burutu.

Batzarretarako deialdia egitea enpresa batzordearen edo langileen delegatuen ahalmena da, beren ekimenez edo sekzio sindikal bateko delegatuaren proposamenaz.

#### 45. artikulua. Zurgapena eta konpentsazioa.

Honako hitzarmen honetan ezartzen diren baldintza ekonomikoak aldeztu aurretik dauden edozein motatako hobekuntzekin zurgagarri eta konpentsagarriak dira.

#### 46. artikulua. Beste gutxieneko baldintzak eta onuragarriagoak.

Honako hitzarmen honetan itundutako baldintzak gutxienekoak dira. Beren langileei itenez edo ohituraz, hitzarmen honetan biltzen direnak baino egoera edo baldintza onuragarriagoak ematen dizkieten enpresa haiek, aipatu baldintzak beren osotasunean errespetatzeko obligazioa izango dute. «Ad personam» eran mantenduko dira produktoreen bat indibidualki onura dezaten haiek.

#### 47. artikulua. Salaketa.

Honako hitzarmen hau bi alderdietako edozeinek salatu ahal izango du, baldin eta salaketa idatzizko jakinerazpenez eta hilabeteko aurrerapenarekin berori negoziatu duen edozein sekzio sindikaleri egiten bazaio, ekimena enpresen aldetik badator, eta enpresari Elkartearen aurrean salaketa aipatu sindikatuek egin badute.

#### 48. artikulua. Soldatak ez aplikatzearen klausula.

Hitzarmen honetan ezarri diren soldata gehikuntzek ez dute zertan aplikatzeokoak izan behar, baldin eta berori aplikatzeak enpresaren egonkortasun ekonomikoa kalteku badezake.

Aipatutako zirkunstantzia horiek alegatzen dituzten enpresen langileen legezko ordezkariaren eta delegatu sindikalen aurrean soldata tratamendu desberdina justifikatuko duen bidezko dokumentazioa (balantzeak, emaitzen kontuak edo, hala badagokio, kontu-ikuskari edo zentsoreen txostenak, bai eta enpresaren etorkizuneko bideragarritasunean laguntzeko neurriak eta aurreikuspenak ere) eman beharko dute aditzera.

Langileen legezko ordezkariak eta delegatu sindikalek aurreko paragrafoan ezarritakoaren ondorioz jaso duten informazioa edo ezagutu ahal izan dituzten datuak erreserbarik handienean aztertu eta gordetzera behartuta daude, zehaztasun profesionaletan erakutsiz.

e) Podrán instar la declaración de conflicto colectivo.

f) Podrán intervenir en la tramitación de los Convenios colectivos.

g) En los expedientes de crisis de la índole que sean, será obligatorio el informe de los Delegados de Comité y ello en el improrrogable plazo de 7 días desde su solicitud, transcurrido el cual sin ser emitido, se entenderá por evacuado.

h) Asimismo, será preceptivo el informe del Comité o Delegados en materia de fijación de horario de trabajo y turnos, así como los cambios que se produzcan, pero todo ello con un carácter general.

#### Artículo 44. Asambleas.

El personal tendrá derecho a realizar asambleas en los locales de la Empresa. Asimismo, podrán disponer además de dos horas mensuales durante la época de negociación del Convenio, de un máximo de once horas anuales, retribuidas a salario real, dentro de la jornada de trabajo, para la celebración de tales asambleas, que podrán ser generales o realizarse por estamentos o grupos de trabajadores.

La convocatoria de las asambleas es facultad del Comité de Empresa, o de los Delegados de personal, a iniciativa propia o a propuesta del Delegado de una sección sindical.

#### Artículo 45. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

#### Artículo 46. Otras condiciones mínimas y más beneficiosas.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, son mínimas. Aquellas Empresas que tengan concedidas a su personal por pacto o costumbre, situaciones o condiciones más beneficiosas que las que se consignan en este Convenio, tendrán obligación de respetarlas en su totalidad. Se mantendrán estrictamente «ad personam» aquellas que individualmente mejoren a algún productor.

#### Artículo 47. Denuncia.

El presente Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las dos partes, siempre que ello se haga mediante comunicación escrita, con un mes de antelación, a cualquiera de las Centrales Sindicales que lo han negociado, si la iniciativa parte de las Empresas o ante la Asociación de Empresarios si la denuncia parte de dichas Centrales Sindicales.

#### Artículo 48. 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.

Edonola ere, aurreko paragrafoetan ezarritakoa hitzarmenaren soldata gehikuntzari besterik ez zaio lotuko eta ukitutako enpresek hitzarmenaren gainerakoaren edukira bildu beharko dute.

Adierazten den komunikazio hori, honako hitzarmen hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta hamabost eguneko epean formulatu beharko da. Epe horretan bertan Hitzarmenaren Batzorde Mistoari eman beharko zaio honen berri; eta langileen ordezkariari formulatutako idatziaren kopia gaineratu beharko da.

Aurreko paragrafoan ezartzen diren epeek derrigorrezko izaera dute. Epe horiek ez betetzeak, enpresei eragotzi egingo die xedapen honetan ezarritakora biltzea.

Enpresaren eta langileen ordezkarien arteko negoziazioetan akordiorik lortuz gero, Batzorde Mistoari honen berri eman beharko zaio. Ezadostasunik gertatzen bada edota, edozein kasutan, hogeita hamar egun igaro ondoren akordiorik lortu ez bada, alderdietako edozeinek 1990eko uztailaren 3ko 131 zenbakiko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian* argitaratu zen Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Akordiora Interkonfederalera (PRECO II) jo ahal izango du ezadostasunak ebazteko.

Soldata baldintza berriak, hala badagokio, enpresaren eta langileen ordezkarien eta delegatu sindikalen arteko adostasunaz finkatuko dira.

#### 49. artikulua. Hitzarmeneko Batzorde Mistoa.

Langileen 5 ordezkari (3 ELA-STV eta 2 LAB) eta enpresarien beste 5 ordezkari (ADEGI) osatuko da Batzorde Mistoa. Hitzarmen honetan jaso diren xedapenak jarraitzea, interpretatzea eta/edo aplikatzea izango du helburu batzorde honek.

Batzordeari dagozkion arazoak konpontzean —hitzarmen honetako 42. artikuluan ezarritakotik ondoriozta daitezkeenak barne— sor daitezkeen auzietan, 1990eko uztailaren 3ko EHAAan, 131 zk., argitaratu zen Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Borondatezko Prozedurari buruzko Akordio Interkonfederalak (PRECO II) emango du azken hitza.

Hitzarmen honek indarrean dirauen bitartean, Batzorde horrek bidezko ahalmena izango du, kategoriak, sailkapen profesionalak eta diziplina erregimena parekatzeko beharrezkoak diren azterketak egiteko; betiere, gai horiek Mahai Negoziatzaileari aurkez daitezzen, mahai horrek bere onespina eman eta hitzarmenaren testuan sar ditzan.

Lehen xedapen gehigarria. Prestakuntza iraunkorra.

Hitzarmen hau sinatzerakoan, Prestakuntza Iraunkorrek Batzorde Parekide bat eratuko da, eta hor era honetara banatuko dira langileen ordezkariak: ELA-STVek ordezkariaren %82 eta LABek %18 izango du.

Batzorde horren helburua, sektore honetako prestakuntza iraunkorra sustatzea izango da, eta sektore honetako enpresa multzoari eta enpresaz gaindikoei (sektorialak eta sektorearteak) zuzendutako plan sektorialeki buruzko asmoak jasoko ditu. Zentzu honetan, 15 eguneko epea izango du Prestakuntza Iraunkorren Erakunde Kudeatzaileari egoki den txostena igortzeko.

Enpresetan Batzorde Parekidea eratuko da. Batzorde hori enpresako ordezkariak eta langileen ordezkariak osatuko dute eta bertan enpresako lanbide heziketaren beharrezkoak aztertuko dira eta, hala badagokio, enpresaren jarduerarako interesgarriak izan daitezkeen eta parte hartu behar duten langileen edo langilearen heziketa osatzeko egokiak izan daitezkeen ikastaroak zehaztuko dira.

En todo caso, lo establecido en los párrafos anteriores sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligadas las empresas 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 su revisión 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 49. Comisión Mixta de Convenio.

Se constituye una Comisión Mixta de Convenio integrada por 5 representantes de los trabajadores (3 ELA-STV y 2 LAB) y 5 representantes de los empresarios (ADEGI), 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 art. 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 de 3 de julio de 1990.

Se faculta a dicha Comisión para que realice durante la vigencia de este Convenio aquellos estudios necesarios en cuanto a equiparación de categorías, clasificación profesional y régimen disciplinario, para que dichas materias puedan ser presentadas a la Mesa Negociadora al objeto de ser aprobadas e incluidas en el texto del Convenio.

#### Disposición Adicional Primera. Formación Continua.

A la firma del presente Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación Continua, distribuida la representación sindical de la siguiente manera: ELA-STV con un 82% y LAB con un 18% de representatividad.

Esta Comisión, que tendrá como objeto promover la formación continua en el sector, será informada de los planes sectoriales dirigidos al conjunto de las empresas del sector y supraempresariales (sectoriales e intersectoriales) y dispondrá de 15 días para emitir el correspondiente informe ante la Entidad Gestora de la Formación Continua.

En las Empresas se constituirá una Comisión Paritaria, integrada por representantes de la Empresa y de los trabajadores, al objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar, en su caso, los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Batzorde horiek, halaber, ikastaro horietan parte hartuko duten langileentzako lizentziak edo bestelako konpentsazioak ezarriko dituzte. Ezarritako lizentziak edo konpentsazioak erabili dituen langileak hurrengo hamabi hilabeteetan, bere borondatez, enpresan baja hartzen badu, enpresak dagokion likidaziotik lizentzia edo konpentsazio horien zenbatekoa kendu ahal izango du.

*Bigarren xedapen gehigarria. GEROA.*

Hitzarmeneko Batzorde Mistoaren ardura izango da, berebat, sektorea GEROA Borondatezko Gizarte Aurrezaintzarako Erakundeari atxikitzeko egoki diren azterlanak egitea. Lan horiek hurrengo hitzarmena negoziatuko duen mahai negoziatzailearen eskura jarriko dira.

Dichas Comisiones determinarán, asimismo, las licencias y cualquier otro tipo de compensación para los participantes en dichos cursos. Si el trabajador que ha utilizado la licencia o compensaciones establecidas causara baja voluntaria en la empresa en los doce meses siguientes, ésta podrá deducir de la liquidación que le corresponda el importe de los mismos.

*Disposición Adicional Segunda. GEROA.*

Se encomienda a la Comisión Mixta del Convenio la realización de los estudios pertinentes para la incorporación del sector en la Entidad de Previsión Social Voluntaria GEROA. Dichos estudios se aportarán a la Mesa Negociadora del Convenio en la negociación del siguiente Convenio.

I. ERANSKINA / ANEXO I

	<i>Hitzarmeneko alok.</i>		<i>A alok. modulua</i>	<i>B alok. modulua</i>
	<i>Hilean</i>	<i>Urteko alok.</i>	<i>Antzinateasuna</i>	<i>Plusak eta Gabeak.</i>
	<i>Salario Convenio</i>	<i>Salario Año</i>	<i>Módulo Salarial A</i>	<i>Módulo Salarial B</i>
	<i>Mes</i>	<i>Salario Año</i>	<i>Antigüedad</i>	<i>Pluses y Noctur.</i>
<i>A Taldea: Zuzendaritzako langileak / Grupo A: Personal directivo.</i>				
Zuzendari medikoa / Director médico	232.529	3.255.406	175.712	189.078
Zuzendari administraria / Director administrativo	232.529	3.255.406	175.712	189.078
Zuzendariorde medikoa / Subdirector médico	198.982	2.785.748	150.363	161.800
Zuzendariorde administraria / Subdirector administrativo	198.982	2.785.748	150.363	161.800
<i>B Taldea: Osasun arloko langileak / Grupo B: Personal sanitario.</i>				
— Goi mailako titulua / Título superior.				
Departamentuko mediku burua / Médico jefe de departamento	197.576	2.766.064	149.302	160.659
Zerbitzuetako mediku burua / Médico jefe de servicios	192.196	2.690.744	145.237	156.285
Klinikako mediku burua / Médico jefe de clínica	179.034	2.506.476	135.287	145.578
Mediku adjuntua / Médico adjunto	170.621	2.388.694	128.932	138.739
Barneko medikua eta egoiliarra (egoiliarren oinarrizko soldata, %10etik gora izango da urtean) / Médico interno y residente (los residentes tendrán un salario-base superior en un 10% año)	158.074	2.213.036	119.451	128.537
Farmazialariak, odontologoak / Farmacéuticos, odontólogos	170.621	2.388.694	128.932	138.739
— Titulu ertainekoak / Título de grado medio.				
Erizain burua eta langile burua / Jefe de enfermeras y jefe de personal	198.255	2.775.570	149.814	161.209
Erizaintzako buruordea / Subjefe de enfermería	192.196	2.690.744	145.237	156.285
Erizaintzako ikuskaria / Supervisor de enfermería	165.358	2.315.012	124.954	134.458
OLT erizainak eta praktikanteak / A.T. S. enfermeras y practicantes	154.345	2.160.830	116.635	125.507
OLT fisioterapeutak / A.T. S. fisioterapeutas	189.061	2.646.854	142.867	153.733
OLT emaginak / A.T.S. matronas	158.497	2.218.958	119.770	128.880
Terapia okupazionala / Terapia ocupacional	123.755	1.732.570	93.519	100.632
— Titulurik gabeak / No titulados.				
Logofoniako maisua / Maestro de logofonía	123.755	1.732.570	93.519	100.632
Gorren maisua / Maestro de sordos	123.755	1.732.570	93.519	100.632
Logofoniako monitorea / Monitor de logofonía	121.096	1.695.344	91.506	98.467
Gorren monitorea / Monitor de sordos	121.096	1.695.344	91.506	98.467
Monitore okupazionala / Monitor ocupacional	121.096	1.695.344	91.506	98.467
Okupazio fisikoko monitorea / Monitor de ocupación física	121.096	1.695.344	91.506	98.467
Osasun laguntzailea / Auxiliar sanitario	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Osasun laguntzaile espezializatua / Auxiliar sanitario especializado	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Puerikultorea / Puericultoras	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Klinika laguntzailea / Auxiliar de clínica	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Psikiatria laguntzailea / Cuidador de psiquiatría	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Osasun laguntzailea / Ayudante sanitaria	114.769	1.606.766	86.730	93.327
<i>C Taldea: Osasun arloaz kanpoko langile teknikariak</i>				
<i>Grupo C: Personal técnico no sanitario.</i>				
— Goi mailako tituluduna / Titulado superior.				
Letratua / Letrado o asesor jurídico	170.621	2.388.694	128.932	138.739
Arkitektoa / Arquitecto	170.621	2.388.694	128.932	138.739
Injineria / Ingeniero	170.621	2.388.694	128.932	138.739
Fisikaria / Físico	170.621	2.388.694	128.932	138.739
Kimikaria / Químico	170.621	2.388.694	128.932	138.739
Ekonomilaria / Economista	170.621	2.388.694	128.932	138.739

	Hitarmeneko alok.		A alok. moduloa	B alok. moduloa
	Hilean	Urieko alok.	Antzinatea	Plusak eta Gauek.
	Salario	Convenio	Módulo Salarial A	Módulo Salarial B
	Mes	Salario Año	Antigüedad	Pluses y Noctur.
— Maila ertaineko tituludunak / Titulado grado medio.				
Merkatari tituluduna / Titulado mercantil	154.345	2.160.830	116.635	125.507
Injinero teknikoa / Ingeniero técnico	154.345	2.160.830	116.635	125.507
Maisu nazionala / Maestro nacional	154.345	2.160.830	116.635	125.507
Gizarte graduatua / Graduado social	154.345	2.160.830	116.635	125.507
Gizarte laguntzailea / Asistente social	154.345	2.160.830	116.635	125.507
Heziketa fisikoko irakaslea / Profesor de educación física	154.345	2.160.830	116.635	125.507
<i>D Taldea: Administrariak / Grupo D: Personal administrativo.</i>				
Administraria / Administrador	199.018	2.786.252	150.390	161.830
Sekzio burua / Jefe de sección	176.690	2.473.660	133.519	143.675
Bulego burua / Jefe de negociado	158.832	2.223.648	120.024	129.153
Administrari ofiziala / Oficial administrativo	146.910	2.056.740	111.014	119.458
Administrari laguntzailea / Auxiliar administrativo	114.769	1.606.766	86.730	93.327
<i>E Taldea: Menpekoak / Grupo E: Personal subalterno.</i>				
Etkezaina / Conserje	128.788	1.803.032	97.319	104.721
Mandataria 7 Ordenanza	122.501	1.715.014	92.570	99.610
Atezaina / Portero	122.501	1.715.014	92.570	99.610
Gaueko jagolea / Vigilante nocturno	122.501	1.715.014	92.570	99.610
<i>F Taldea: Zerbitzu orok. langil. / Grupo F: Personal servicio general.</i>				
Sukalde burua / Jefe de cocina	140.955	1.973.370	106.512	114.614
Sukaldaria / Cocinero	124.058	1.736.812	93.745	100.875
Sukaldeko laguntzailea / Ayudante de cocina	107.282	1.501.948	81.070	87.236
Pintxea / Pinche de cocina	103.587	1.450.218	78.276	84.231
Zerbitzariak / Camareros	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Ontzi-garbitzaileak / Fregadores	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Biltegi, garbitegi edo lisaketa arduraduna edo burua / Encargado o jefe de almacén, lavadero, plancha	121.956	1.707.384	92.158	99.168
Telefonista / Telefonista	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Ebakitzaileak / Cortadores	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Jostundegiko langileak / Personal de costura	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Lisatzaileak / Planchadores	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Arropa garbitzaileak / Lavanderas	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Garbitzaileak / Personal de limpieza	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Solairuko laguntzailea / Ayudante de piso	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Kafetegiko lehen arduraduna / Primer encargado de cafetería	140.955	1.973.370	106.513	114.615
Kafetegiko bigarren arduraduna / Segundo encargado de cafetería	124.058	1.736.812	93.745	100.875
Kafetegiko saltzailea / Dependiente de cafetería	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Kafetegiko laguntzailea / Ayudante de cafetería	106.862	1.496.068	80.753	86.895
Kaxako laguntzailea / Auxiliar de caja	114.769	1.606.766	86.730	93.327
<i>G Taldea: Bestelako ofizioak / Grupo G: Oficinos varios.</i>				
Tailer burua / Jefe de taller	140.955	1.973.370	106.513	114.615
Mantenimenduko ofiziala / Oficial de mantenimiento	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Elektrikaria / Electricista	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Berogailu-teknikaria / Calefactor	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Iturgina / Fontanero	131.717	1.844.038	99.532	107.103
1. mailako gidari espezialista / Conductor de 1.º especialista	131.717	1.844.038	99.532	107.103
2. mailako gidaria / Conductor de 2.º	126.357	1.768.998	95.486	102.750
Igeltaria / Albañil	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Zurgina / Carpintero	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Pintorea / Pintor	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Lorazaina / Jardinero	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Ilapaintzailea edo bizargina / Peluquero o barbero	114.769	1.606.766	86.730	93.327
Ikuztegiko makinaria / Maquinista de lavadero	131.717	1.844.038	99.532	107.103
Lanbide hauetako laguntzaileak / Ayudantes de estos oficios	113.396	1.587.544	85.690	92.208
Peoia / Peón	103.587	1.450.218	78.276	84.231
Izangaiak, pintxeak eta mandatariak, eta garbitzaile laguntzaileak / Aspirantes, pinches y botones y ayudantes de limpieza	84.395	1.181.530	63.774	68.624