

* Oiartzungo LANIN zerbitzuaren oharra:
Euskarazko testua ez da ofiziala.
Itzultzaile neuronal batekin sortutako
testuaren zuzenketa da.

* Aviso del servicio LANIN de Oiartzun:
El texto en euskera no es oficial.
Es la corrección de un texto generado con un
traductor neuronal.

ESTATUKO ALDIZKARI OFIZIALA, 59. zk.
2023ko martxoaren 10a, ostirala, III.
sektiona, 36.003. or.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO Núm. 59
Viernes 10 de marzo de 2023 Sec. III. Pág.
36003

III. BESTELAKO XEDAPENAK

III. OTRAS DISPOSICIONES

LANEKO ETA GIZARTE EKONOMIAKO
MINISTERIOA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA
SOCIAL

6346 Ebazpena, 2023ko otsailaren 27koa,
Laneko Zuzendaritza Nagusiarena, zeinaren
bidez erregistratzen eta argitaratzen baita
Ingeniaritzako enpresen eta azterketa
teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta
kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX.
hitzarmen kolektibo nazionala.

6346 Resolución de 27 de febrero de 2023,
de la Dirección General de Trabajo, por la
que se registra y publica el XX Convenio
colectivo nacional de empresas de ingeniería;
oficinas de estudios técnicos; inspección,
supervisión y control técnico y de calidad.

Ikusita Ingeniaritzako enpresen eta azterketa
teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta
kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX.
hitzarmen kolektibo nazionalaren testua
(hitzarmen-kodea: 99002755011981) —
2023ko urtarrilaren 12an sinatu zuten,
batetik Ingeniaritzako, Aholkularitzako eta
Zerbitzu Teknologikoetako Enpresen
Espainiako Elkartek (TECNIBERIAK),
sektoreko enpresen ordezkarietan, eta
bestetik CCOOren Zerbitzu Federazioak eta
UGTren Zerbitzu, Mugikortasun eta Kontsumo
Federazioak, langileen ordezkarietan—, eta
aintzat hartuta Langileen Estatutuaren
Legearen —2015eko urriaren 23ko 2/2015
Legegintzako Errege Dekretuaren bidez
onartutako testu batekina (urriaren 24ko
BOE)— 90. artikuluen 2. eta 3.

Visto el texto del XX Convenio colectivo
nacional de empresas de ingeniería; oficinas
de estudios técnicos; inspección, supervisión
y control técnico y de calidad (código de
convenio n.º 99002755011981), que fue
suscrito con fecha 12 de enero de 2023, de
una parte por la Asociación Española de
Empresas de Ingeniería, Consultoría y
Servicios Tecnológicos (TECNIBERIA) en
representación de las empresas del sector, y
de otra por la Federación de Servicios de
CC.OO. y la Federación de Servicios,
Movilidad y Consumo de UGT en
representación de los trabajadores, y de
conformidad con lo dispuesto en el artículo
90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto
de los Trabajadores, Texto refundido
aprobado por el Real Decreto Legislativo

apartatueta eta 2010eko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuan, hitzarmen kolektiboen, laneko akordio kolektiboen eta berdintasun-planen erregistro eta gordailuari buruzkoa, xedatutakoa,

Laneko Zuzendaritza Nagusi honek honako hau ebatzi du:

Lehena.

Hitzarmen kolektiboa dagokion Hitzarmen Kolektiboen, Lan Akordio Kolektiboen eta Berdintasun Planen Erregistroan inskribatzeko agintzea, zuzendaritza-zentro honen bitarteko elektronikoen bidez, eta Negoziazio Batzordeari jakinaraztea.

Bigarrena.

Estatuko Aldizkari Ofizialean argitara dadila xedatzea.

Madril, 2003ko otsailaren 27a.- Laneko zuzendari nagusi Verónica Martínez Barbero.

INGENIARITZAKO ENPRESEN ETA AZTERKETA TEKNIKOKO, IKUSKAPEN, GAINBEGIRATZE ETA KONTROL TEKNIKOKO ETA KALITATEKO BULEGOEN XX. HITZARMEN KOLEKTIBO NAZIONALA

HITZAURREA

Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek —batetik, CCOOren Zerbitzu Federazioa eta UGTren Zerbitzu, Mugikortasun eta Kontsumo Federazioa, langileen ordezkaritzan, eta bestetik Ingeniaritzako, Aholkularitzako eta Zerbitzu Teknologikoetako Enpresen Espainiako

2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 27 de febrero de 2023.—La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

XX CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE INGENIERÍA; OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS; INSPECCIÓN, SUPERVISIÓN Y CONTROL TÉCNICO Y DE CALIDAD

PREÁMBULO

Las partes signatarias del presente convenio colectivo, integradas por la Federación de Servicios de CC.OO. y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y

Elkartea (TECNIBERIA), enpresen ordezkartitzan— honako hau adostu dute, ingeniartzako eta azterketa teknikoetako zerbitzuen enpresen azpisektorean Estatuan ordezkartizarik handiena duten erakundeak diren aldetik:

1. artikulua. Eremu funtzionala. Lotura berezia

1. Hitzarmen kolektibo hau nahitaez bete beharko da ingeniartzako enpresa eta azterketa teknikoko bulego guztietan, delineatzaileenetan ere bai, baldin eta horien laguntza teknikoko zerbitzuen, azterketen eta proiektuen jardura (ingeniaritza zibilekoa, ingurumenekoa, industriakoa, energiakoa, arkitekturakoa eta hirigintzakoa, aeronautikakoa, nekazaritzakoa, kimikakoa, elektronikakoa, defentsakoa eta militarra, edo antzeko edozein ordenatakoa) 1972ko urriaren 31ko Aginduaren bidez onartutako Bulegoen eta Despatxuen Lan Ordenantzaren barruan egon bada —ordenantza horren ordeza, sektore horretako IX. Hitzarmen Kolektiboa onartu zen, 1995eko uztailaren 20ko BOEn argitaratua—. Era berean, hitzarmena ezartzekoa izango da proiektu eta azterketa horien ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol tekniko eta kalitatekoak egiteko, aurretik beste jardura bateko hitzarmen kolektibo bat aplikatzen ez zuten enpresetan.

Eremu horretan sartzen dira, halaber, neurketa-zerbitzuei lotutako laguntza teknikoko jardura lagungarri guztiak, hala nola neurketa-ekipoen irakurketa edo horniduren ikuskapena, barne hartuta arauzko ikuskapenak, neurketari lotutako azterketa teknikoak eta neurketa-aparatuen

Servicios Tecnológicos, en representación empresarial, como organizaciones más representativas estatalmente en el subsector de empresas de servicios de ingeniería y de estudios técnicos acuerdan:

Artículo 1. Ámbito funcional. Especial vinculación.

1. El presente convenio colectivo será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, medioambiental, industrial, energía, arquitectura y urbanismo, aeronáutica, agraria, química, electrónica, aeroespacial, de defensa y militar de cualquier orden similar, haya estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX convenio colectivo de este sector, publicado en el BOE de 20 de julio de 1995; así como la inspección, supervisión y control técnicos y de calidad en la ejecución de tales proyectos y estudios, en empresas que no aplicasen anteriormente otro convenio colectivo de distinta actividad.

Forman parte también de dicho ámbito, todas aquellas actividades auxiliares de asistencia técnica vinculadas a los servicios de medición, tales como la lectura de equipos de medida o la inspección de suministros, incluyendo las inspecciones reglamentarias, los estudios técnicos

edo -ekipamenduen egokitzapenak.

Era berean, hitzarmen kolektibo honen eremu funtzionalean sartzen dira aipatutako jardueren artean industria siderometalurgikoaren ekoizpen-zikloan parte hartzen ez duten guztiak. Ondorioz, hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremutik kanpo geratzen dira jarduera siderometalurgikoan diharduten enpresak.

Aipatutako jardueretatik Estatuko hitzarmen kolektibo honen aplikazio-eremuan sartuta daudenak I. eranskinean jaso dira.

Eranskin horretan bildutako EJSNak adierazpenezkoak dira, eta ez zehatzak, eta, beraz, negoziazio-batzordeak handitu, murriztu edo osatu egin ditzake, Ekonomia Jardueren Sailkapen Nazionalean gertatzen diren aldaketen arabera.

2. Elkartzeko eta sindikatu-askatasunerako oinarritzko eskubideak, Konstituzioan aitortuak, zaindu eta bermatzeko, eta edukiz hutsik gera ez daitezen horiei dagozkien ondore juridikoak ez aplikatzeagatik — funtsean, Estatuan ordezkariak askatasun osoz eta lurraldeagatik bereizkeriarik egin gabe aukeratzeko eta izendatzeko eskubidean—, hitzarmen kolektibo hau nahitaez bete beharrekoa izango da, bereziki, beren eremu funtzionaleko jarduerak gauzatuz hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten erakundeei atxikita edo afiliatuta dauden enpresentzat eta bertako langileentzat, betiere gure legerian unean-

vinculados a la medición y las adecuaciones de aparatos o equipos de medidas.

Quedan asimismo expresamente incluidas en el ámbito funcional de este convenio colectivo, todas aquellas actividades señaladas anteriormente que no participen del ciclo productivo de la industria siderometalúrgica. En consecuencia, quedan fuera del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, las empresas dedicadas a la actividad siderometalúrgica.

Las actividades antes señaladas integradas en el campo de aplicación de este convenio colectivo estatal, están incluidas en el anexo I.

Los CNAEs recogidos en dicho anexo tienen carácter enunciativo y no exhaustivo, siendo susceptible de ser ampliados, reducidos o complementados por la comisión negociadora en función de los cambios que se produzcan en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

2. Para preservar y garantizar los derechos fundamentales de asociación y de libertad sindical, constitucionalmente reconocidos, y para que tales derechos no queden vacíos de contenido por inaplicación de los efectos jurídicos inherentes a esos derechos, esencialmente del derecho de elegir y designar libremente representante en el ámbito estatal y sin discriminación por razón del territorio, el presente convenio colectivo será también, y especialmente, de obligada observancia en las empresas y a su personal que, ejerciendo las actividades incluidas en su ámbito funcional, se encuentren adscritos o afiliados a las organizaciones firmantes del

unean indarrean dauden bete beharreko zuzenbideko arauen kalterik gabe.

Hitzarmen kolektibo propioa duten sektoreko enpresetan, bete beharreko zuzenbideko arau horiek errespetatzen badira, Langileen Estatutuaren Legearen 84.2 artikuluan araututako gaietan ezarritakoa beteko da.

Alderdiek apartatu honetan jasotako itunari izaera arauemailea eta indargabetu ezinezkoa ematen diote, hitzarmen kolektibo honetarako itundutako hasierako indarraldia edozein dela ere.

2. artikulua. Lurralde-eremua

Hitzarmen kolektibo hau Espainiako estatu osoan aplikatuko da.

3. artikulua. Eremu pertsonala

Hitzarmen kolektibo honek 1. artikuluan adierazitako enpresei atxikitako langile guztiei eragiten die, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 2.1.a) artikuluan aipatzen diren goi-zuzendaritzako langileei izan ezik.

4. artikulua. Denbora-eremua

1. Hitzarmen kolektibo honek lau urteko iraupena izango du, eta, soldatari eta hitzarmen-plusari dagokienez, 2021eko urtarrilaren 1ean sartuko da indarrean, erregistratu eta argitaratu ondoren. Gainerako gaietan, hitzarmen kolektiboa Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratutakoan hasiko da indarra izaten,

presente convenio colectivo, y sin perjuicio, en todo caso, de las normas de derecho necesario que en cada momento estén vigentes en nuestra legislación.

Siempre que se respeten dichas normas de derecho necesario, en las empresas del sector que cuenten con convenio colectivo propio, se estará a lo en él establecido en las materias reguladas en el artículo 84.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las partes confieren al pacto contenido en el presente apartado carácter normativo e inderogable, cualquiera que sea el período de vigencia inicial pactado para el presente convenio colectivo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afecta a todo el personal adscrito a las empresas indicadas en el artículo 1, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. La duración del presente convenio colectivo será de cuatro años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 2021. Las restantes materias iniciarán su vigencia el día de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado»,

non eta ez den beste data bat zehazten.

2. Hitzarmenaren indarraldia 2024ko abenduaren 31ra arte luzatuko da, 1.2 artikulua azken paragrafoan aurreikusitako salbuespenarekin, eta urtero luzatuko da (isilbidezko luzapen bidez), inolako aldaketarik gabe, berraztertzea eskatzen ez den bitartean eta 5. artikuluan ezarritako baldintzetan beharrezko salaketa egiten ez den bitartean.

5. artikulua. Salaketa eta berrikuspena

1. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten bi alderdietako edozeinek hitzarmena berrikustea eskatu ahal izango du, beste alderdiari idatziz eta frogatzeko moduan salaketa jakinarazita, aipatutako indarraldia eta/edo luzapenetako edozein amaitu baino hilabete lehenago gutxienez.

2. Hitzarmen kolektiboa berrikusteko eskatzen duen alderdiak honako hauek aurkeztu beharko ditu salaketarekin batera: negoziazioaren sustapenaren jakinarazpena, puntuei buruzko proposamen zehatzarekin; eskatutako berrikuspenak barne hartzen duen gutxieneko edukia, eta Langileen Estatutuaren 89.1 artikuluan ezarritako betekizunak. Agindu hori bete ezean, salaketa egin gabetzat joko da. Jakinarazpen horren eta proposamenaren kopia Laneko Zuzendaritza Nagusiari bidaliko zaio, erregistra dezan.

6. artikulua. Osotasunarekiko lotura

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dutenez, hitzarmen

salvo para las que se especifique otra fecha distinta.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024, con la excepción prevista en el último párrafo del artículo 1.2, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 5.

Artículo 5. Denuncia y revisión.

1. Por cualquiera de las dos partes firmantes del presente convenio colectivo podrá pedirse, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte, la revisión del mismo, con un mes mínimo de antelación al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado y/o de cualquiera de sus prórrogas.

2. En el caso de solicitarse la revisión del convenio colectivo, la parte que formule su denuncia deberá simultáneamente presentar comunicación de la promoción de la negociación con propuesta concreta sobre los puntos, el contenido mínimo que comprenda la revisión solicitada y requisitos establecidos en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores. Caso de incumplimiento, se tendrá por no hecha la denuncia. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente convenio

kolektibo hau deuseztzat joko da eta ondorerik gabe geratuko da, baldin eta agintaritza edo jurisdikzio eskudunak, dagozkion ahalmenez baliatuz, itunetako bati eragozpenak jartzen badizkio edo balioa kentzen badio, edo hitzarmenaren eduki osoa onartzen ez badu, hitzarmen kolektiboak bat eta zatiezina izan behar baitu aplikatzerakoan.

7. artikulua. Konpentsazioa. Xurgatzea

1. Hitzarmen kolektibo honetan ezartzen diren baldintza ekonomiko guztiak, soldataren alorrekoak izan ala ez, osotasunean eta urtean konpentsatuko dira, kontuan hartuta enpresek aurretik ordaintzen zituzten edonolako hobekuntzak, dela legeak agintzen duelako, dela hitzarmen kolektibo, laudo, kontratu indibidual, erabilera, ohitura eta abarreatatik, dela enpresek beren borondatez ematen dituztelako, dela beste edozein arrazoi dela medio.

2. Baldintza horiek xurgatu egingo dituzte legezko manuen, hitzarmen kolektiboen edo banakako lan-kontratuen ondorioz etorkizunean ezartzen diren igoerek ere, duten irismenarekin eta urtea aintzat hartuta, hitzarmen kolektibo honen testuan berariaz xurgatzetik kanpo geratzen diren kontzeptuak salbuetsita.

8. artikulua. Eskuratutako hobekuntzak errespetatzea

Norbanakoak eskuratutako eskubide moduan errespetatuko dira hitzarmen kolektibo hau sinatzen den egunean dauden egoerak,

colectivo será nulo y quedará sin efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

Artículo 7. Compensación. Absorción.

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente convenio colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

2. Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio colectivo.

Artículo 8. Respeto de las mejoras adquiridas.

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio

baldin eta, osotasunean eta urtea aintzat hartuta, hitzarmenean ezarritakoak baino handiagoak badira.

9. artikulua. Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioa

1. Hitzarmen kolektibo honetan jasotako itunak zaintzeko eta interpretatzeko ardua Batzorde Paritario bati emango zaio, zeina Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratzen den egunean joko baita eratutzat. Batzorde horrek bi alderdi sinatzaileetako edozeinen ordezkaritzak eskatuta baino ez ditu beteko bere interpretazio-eginkizunak. Beraz, kontsultagileak idatziz jo beharko du dagokion ordezkaritzara, bere interpretazio-argudioak aurkeztuz, horrek, behar denean, Batzordearen bilera dei dezan. Bilera horretan, hurrengo apartatuan adierazi den epean eman beharko da ebazpena.

2. Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko eginkizunak beteko ditu Batzorde Paritarioak, eta, hitzarmen kolektibo honetako aginduak aplikatzearen ondorioz sortutako gatazka kolektiboetan hitzarmenaren bi alderdi sinatzaileetako edozeinek horren berehalako bilera eskatzen badu, bitartekari-lana egingo du, beste edozein organo administratibo edo jurisdikzional baino lehen hitzarmen kolektiboa interpretatuko du, eta, dagokionean, arbitrajea eskainiko du. Gatazka kolektiboa sustatzen duenak, nolanahi ere, sortutako eztabaidaren edo zalantzaren xehetasuna bidali beharko dio, idatziz, bi alderdi sinatzaileetako bati, eta, Batzordearen aurrean ondorerik gabe nahitaezko interpretazio-izapidea egin bada,

colectivo que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Artículo 9. Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación.

1. Queda encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio colectivo a un Comité Paritario que se dará por constituido el mismo día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». Este Comité cumplirá sus funciones interpretativas únicamente a petición de la representación correspondiente de cualquiera de las dos partes firmantes, por lo que el consultante deberá dirigirse inexcusablemente por escrito a la representación que corresponda, aportando sus argumentos interpretativos, con el fin de que ésta promueva, en su caso, la reunión del Comité, que deberá resolver en igual plazo al señalado en el apartado siguiente.

2. Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio colectivo, cualquiera de las dos partes firmantes del mismo solicitará la inmediata reunión del Comité Paritario a efectos de ofrecer su mediación, interpretar el convenio colectivo con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional, y ofrecer su arbitraje en su caso. Quien promueva el conflicto colectivo deberá, en todo caso, remitir por escrito a una de las dos partes firmantes el detalle de la controversia o duda suscitada e, intentado sin efecto el obligado trámite interpretativo ante el Comité o transcurridos quince días

edo eskaera egin eta hamabost egun baliodun igarotakoan bilera egin ez bada, dagokion administrazio- edo jurisdikzio-bidea irekiko da. Batzordearen erabakiek, hitzarmen kolektibo hau interpretatzekoek, interpretatutako klausularen eraginkortasun bera izango dute.

Legeari ezarritako gai guztietan ere eskumena izango du, eta, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitako lan-baldintzak aldatzearen edo ez aplikatzearen inguruan desadostasunak sortzen direnean negoziazioan, alderdietako edozeinek eskatzen badu bere iritzia emango du, Langileen Estatutuaren 82.3 eta 41.4 artikuluetan ezarritako epeen eta prozeduraren arabera. Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioak akordiorik lortzen ez badu, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako lanbide arteko akordioetan ezartzen diren aplikazio orokor eta zuzeneko prozedurara jo beharko dute alderdiek, apartatu honetan aipatzen diren akordioen negoziazioko desadostasunak eraginkortasunez konpontzeko. Desadostasunak arbitrajepean jartzeko aukera ere izango dute, eta, kasu horretan, arbitraje-laudoak kontsulta-aldiko akordioen eraginkortasun bera izango du, eta Langileen Estatutuaren 91. artikuluan ezarritako prozeduraren eta arrazoien arabera errekurritu ahal izango da soilik.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan aipatzen diren lan-baldintzak ez aplikatzearen inguruan desadostasunak sortzen badira, Estatutu horren 85.3

hábiles desde su solicitud sin que se haya celebrado, quedará expedita la vía administrativa o jurisdiccional correspondiente. Los acuerdos del Comité, interpretativos de este convenio colectivo, tendrán la misma eficacia que la de la cláusula que haya sido interpretada.

Será competente igualmente en todas aquellas cuestiones establecidas en la ley, pronunciándose, en el supuesto de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación o inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimiento establecidos en el artículo 82.3 y 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación no alcanzara un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de que surjan discrepancias para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto

artikuluko c) apartatuan xedatutakoa betekoda.

3. Nahiz eta klausula hori bete beharrekoa izan sinatzaileentzat, eta arauemailea hitzarmen kolektiboaren betearazpen-eremuak eragiten dietenentzat, alderdiek arauemaile gisa ezartzen dute berentzat ere, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoreei begira.

4. Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioan sortutako desadostasunak, legez edo hitzarmenez esleituta dituzten eginkizunak ebazteko akordioak blokeatzea eragiten badute, Langileen Estatutuaren 83. artikuluan aurreikusitako Estatuko edo autonomia-erkidegoko lanbide arteko akordioen bidez ezarritako gatazkak konpontzeko sistema ez-judizialen mende jarriko dira, bi ordezkaritzek gehiengoz erabakitzen dutenean.

5. Lan-gatazkak autonomiaz konpontzeko VI. Akordioari (ASAC) atxikita jarraitzen dugu —hauek sinatu zuten: alde batetik, Langile Komizioak-en Konfederazio Sindikalak eta Langileen Batasun Orokorrak eta, bestetik, Espainiako Enpresaburuen Elkarteen Konfederazioak eta Enpresa Txiki eta Ertainen Espainiako Konfederazioak—, eta, dagokionean, hura ordeztzen duenari, bai eta haren aplikazio-erregelamenduari ere. Hitzarmen horiek Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko bulegoen hitzarmen kolektibo nazionala behartzeko eremuetan izango dituzte ondoreak.

en el artículo 85.3 apartado c) de dicho Estatuto.

3. Pese a ser ésta una cláusula obligacional en lo que concierne a los firmantes, y normativa para los afectados por el ámbito de obligar del convenio colectivo, las partes la establecen también para ellas con carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. Las discrepancias producidas en el seno del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación que conlleven el bloqueo en la adopción de acuerdos para la resolución de las funciones que legal o convencionalmente tengan atribuidas, se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, cuando así lo acuerden la mayoría de ambas representaciones.

5. Se mantiene la adhesión al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito entre, de una parte por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y por la Unión General de Trabajadores, y de otra, por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, y al que, en su caso, le sustituya, así como a su Reglamento de aplicación, que desarrollarán sus efectos en los ámbitos de obligar del Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de

Gatazkak VI. ASACean aurreikusitakoak baino eremu txikiagokoak badira, beste akordio autonomiko batzuetan helburu berarekin ezarritako erakundeen aurrean konpontzen saiatu ahal izango dira, gatazkan dauden alderdiek erabakitzen badute.

6. Hitzarmen kolektiboa sinatu duten bi alderdietako bakoitzaren lau ordezkari titularrek eta bi ordezkok osatuko dute Batzorde Paritarioa. Sindikatuen ordezkariak eta enpresen ordezkariak izendatutakoak III. eranskinean adierazitakoak dira.

7. artikulua honetan aurreikusitako Batzordea urtean bitan bilduko da, gutxienez, hitzarmen kolektibo honen eremu funtzionalak behartutako sektorean enpleguak duen bilakaera ebaluatzeko, horretarako egiten diren bileretan alderdiek emandako datuetan oinarrituta.

10. artikulua. Sartzeko probaldia

1. Aukera egongo da probaldia hitzartzeko (idatziz), baina ezingo da, inola ere, sei hilabetetik gorakoa izan, hitzarmen kolektibo honen 17. artikuluan arabera 1. eta 2. soldata-mailak esleituta dituzten lanpostuetan diharduten langileentzat, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere, 3tik 7ra bitarteko soldata-mailak esleituta dituzten lanpostuetan diharduten langileentzat. Probaldiak gehienez hamabost lanegun iraungo du 8. soldata-maila esleituta duten lanpostuetan diharduten langileentzat.

Estudios Técnicos.

Siempre que los conflictos sean de ámbito inferior a los previstos en el VI ASAC, podrá intentarse su solución ante organismos establecidos en otros Acuerdos autonómicos con la misma finalidad, si las partes en conflicto así lo decidiesen.

6. El Comité Paritario quedará integrado por cuatro representantes titulares y dos suplentes de cada una de las dos partes signatarias del convenio colectivo, siendo los designados por la representación sindical y los designados por la representación empresarial, los que se reflejan en el anexo III.

7. El Comité previsto en este artículo, se reunirá dos veces al año, al menos, con objeto de hacer una evaluación de la evolución del empleo en el sector obligado por el ámbito funcional de este convenio colectivo y en función de los datos que las partes puedan aportar a las reuniones que se celebren a tal fin.

Artículo 10. Período de prueba de ingreso.

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de trabajo que tengan asignados los niveles salariales 1 y 2, conforme al artículo 17 del presente convenio colectivo, ni de tres meses para las personas trabajadoras que desempeñen los puestos de trabajo que tengan asignados los niveles salariales del 3 al 7. El período de prueba tendrá una duración máxima de quince días laborales

Hala ere, aldi batez, 9. soldata-maila kentzeko epea hasi aurreko egunera arte, hiru hilabetekoa izango da 8. maila esleituta duten lanpostuak betetzeko kontratatutako langileen probaldiaren gehieneko iraupena, eta hamabost lanegunekoa, 9. soldata-maila esleituta duten lanpostuak betetzeko kontratatutako langileentzat.

Langileen Estatutuaren Legearen 15. artikuluko iraupen mugatuko aldi baterako kontratuen kasuan, probaldiak erdira murriztuko dira.

Enpresa eta langilea behartuta daude probaren xede diren esperientziak gauzatzera.

2. Probaldian zehar, dagokion taldeari, mailari eta lanpostuari lotutako eskubideak eta betebeharrak izango ditu langileak (plantillakoa balitz bezala), salbu eta lan-harremanaren suntsiarazpenetik etorritakoak —suntsiarazpena probaldiaren edozein unetan gertatu ahal izango da, alderdietako batek eskatzen badu—.

3. Probaldia igarota aldeek kontratua bertan behera uzteko erabakirik hartzen ez badute, kontratuak eragin osoa izango du, eta langileak enpresan emandako zerbitzuen denbora antzinatasunaren kalkulurako zenbatuko da. Probaldian langileari aldi

para las personas trabajadoras que desempeñen puestos de trabajo que tengan asignado el nivel salarial 8.

No obstante, transitoriamente, hasta el día anterior a la fecha de inicio de vigencia de la supresión del nivel salarial 9, la duración máxima del período de prueba para las personas trabajadoras contratadas para desempeñar puestos de trabajo que tengan asignado el nivel 8 será de tres meses, y de quince días laborales para las personas trabajadoras contratadas para desempeñar puestos que tengan asignado el nivel salarial 9.

En el supuesto de contratos temporales de duración determinada del artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los períodos de prueba se reducirán a la mitad.

La empresa y la persona trabajadora están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

2. Durante el período de prueba la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al grupo, nivel y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa. Las situaciones

baterako ezintasunak, jaiotza, adopzioak, adopzioarako zaintzak, harrerak, haurdunaldiko arriskuak, edoskitzaroko arriskuak edo genero-indarkeriak eragiten badio, probaldiaren zenbaketa eten egingo da, bi alderdiak ados badaude.

11. artikulua. Lanpostu hutsak betetzea

Enpresa Zuzendaritzak askatasunez beteko ditu lanpostu berri edo hutsak, eta halakoak baliatuko ditu horretarako:

a) Tituludunak, bai arlo teknikokoak eta bai administratibokoak.

b) Ezarritako lanbide-taldeen barruan, beste kategoria batekoak, konfiantzazko lanpostuetan, zuzendaritza-postuetan edo egituraren maila guztietan aginte-funtzioa dakartenetan.

Nolanahi ere, enpresa bakoitzean aurretik zeuden arauak beteko dira.

12. artikulua. Mailaz igotzea

1. Lanbide-sailkapeneko sistemaren barruan mailaz igotzeko, langilearen prestakuntza, antzintasuna eta merezimenduak hartuko dira kontuan, baita enpresaren antolamendu-ahalmenak ere, gaiaren inguruan enpresaren eta langileen ordezkarien artean dauden hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa aintzat hartuz betiere.

2. Langileek mailaz igotzeko, nahikoa izango da kasuan kasuko lanpostuak betetzeko

de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecten a la persona trabajadora durante el período de prueba interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 11. Provisión de vacantes.

Se cubrirán libremente por la Dirección de la empresa las plazas, sean de nueva creación o vacantes, que hayan de ser ocupadas:

a) Por titulados o tituladas, tanto en el campo técnico como administrativo.

b) Por otra categoría dentro de los grupos profesionales establecidos, en puestos de confianza, directivos o que impliquen función de mando a todos los niveles de la estructura.

En cualquier caso, se seguirán observando las normas que existieran con anterioridad en cada empresa.

Artículo 12. Promoción o ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, antigüedad y méritos de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas de la empresa, sin perjuicio de los acuerdos colectivos que sobre la materia pudiesen existir entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras.

2. Será suficiente para el ascenso o promoción de las personas trabajadoras la

gutxieneko gaitasunak biltzea. Ondore horietarako, langileak bete beharreko lanpostuarekin zerikusia duten prestakuntza-ikastaroetara bidaltzea erabaki dezake enpresako zuzendaritzak.

3. Administrazio-kategoriako lanpostuak betetzeko, lehentasuna emango zaie enpresen zerbitzura diharduten mendeko langileei, baldin eta izangaien puntuazio bera lortzen badute xede horretarako deitzen den azterketan.

4. Beren kategorian lau urteko antzinatasuna duten administrari laguntzaileak goragoko hurrengo kategoriara igoko dira, inolako probarik egin gabe, hartan lanpostu hutsak sortzen direnean.

13. artikulua. Lanpostu hutsak betetzeko arauak

1. Lanpostu berriak sortu direlako edo hutsik geratu direnak bete behar direlako sortutako lanpostu hutsei dagokienez, enpresak oinarritzko printzipio hauek hartuko ditu kontuan:

a) Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko langile guztiek aukera izango dute goragoko kategoriako edozein lanpostu huts eskatzeko, lanbide-talde beraren edo beste baten barruan.

b) Enpresak, beharrezkotzat jotzen duenean, dagozkion probak egin ahal izango ditu, izangaiak hutsik dagoen lanposturako

capacidad de éstas, o sea, la reunión de aptitudes mínimas para la ocupación de los distintos puestos de trabajo, y la dirección de la empresa valorará, a estos efectos, la asistencia de las personas trabajadoras, con aprovechamiento, a cursos de formación que, a juicio de la empresa, estén relacionados con el puesto a ocupar.

3. Se concederá preferencia al personal subalterno al servicio de las empresas para que puedan ocupar plazas de categoría administrativa, siempre que obtengan igual puntuación a la de los y las aspirantes a ingreso en el examen que se convoque a tal fin.

4. Los y las auxiliares administrativos con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán a la categoría inmediata superior, cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba.

Artículo 13. Reglas para la provisión de vacantes.

1. En cuanto a las vacantes que se produzcan por creación de nuevos puestos de trabajo o para cubrir plazas que hayan quedado libres, la empresa tendrá en cuenta los siguientes principios básicos:

a) Todas las personas trabajadoras afectadas por este convenio colectivo podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca de categoría superior dentro del mismo u otro grupo profesional.

b) La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los y las

baldintzak betetzen ote dituzten egiaztatzeko.

c) Ezagutza-maila berarekin, enpresako izangaiek lehentasuna izango dute enpresakoak ez direnen aldean, eta, enpresa barruko en artean, lanpostu hutsa dagoen sail berekoek. Aurreko paragrafoan jasotako lehentasuna gertatzen ez den kasuetan, edo bi hautagai baldintza beretan daudenean, antzinateen pertsonari emango zaio lanpostu hutsa.

d) Izangaiek enpresak finkatutako baldintzak betetzen dituzten ala ez ebaluatzeko, b) apartatuan xedatutakoa ez ezik, Zuzendaritzak hautagai guztiei buruz egitea agintzen duen merezimendu-balioespena ere hartuko da aintzat.

e) Maila-igoera guztiak probaldiarekin egingo dira, eta izendapena sei hilabeteren buruan berretsiko da aginte-postuen kasuan, eta hiru hilabeteren buruan gainerakoetan, salbu eta probaldian ondorioztatzen bada aukeratutako pertsonak ez duela lanpostu hutsa betetzeko egokitasunik. Kasu horretan, aurreko postuan jarraituko du, eta berriro deituko da plaza hutsa betetzeko lehiaketa.

f) Lanpostu berriak edo hutsak betetzeko deitutako probak kalifikatu behar dituen epaimahaian, Enpresa Batzordeko kidea egongo da, edo, bestela, langileen legezko ordezkariak izendatutako langileen ordezkariak.

2. Oro har, eta lanpostu hutsak edo berriak

aspirantes los requisitos exigidos para el puesto que se pretenda cubrir.

c) En igualdad de conocimientos tendrán preferencia los y las aspirantes de la empresa a los ajenos a ella, y entre aquéllos los pertenecientes al mismo departamento donde exista la vacante. En los casos en que no se dé la preferencia incluida en el párrafo anterior o, dándose, existieran dos candidaturas en igualdad de condiciones, se otorgará la vacante a la persona con más antigüedad.

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los y las aspirantes, se estará no sólo a lo dispuesto en el apartado b), sino a la valoración de los méritos que de todos los y las aspirantes ordene hacer la Dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmándose la designación en el caso de cobertura de puesto de mando a los seis meses, y en los restantes a los tres, salvo que de este período de prueba se deduzca la falta de idoneidad para la vacante de la persona elegida, en cuyo caso continuará en su situación anterior, convocándose nuevamente la plaza.

f) Del tribunal que deba calificar las pruebas convocadas para cubrir puestos de nueva creación o vacantes, formará parte el miembro del Comité de Empresa o, en su defecto, el Delegado o la Delegada de Personal que se designe por la representación legal de los trabajadores.

2. En general, y por lo que se refiere a

betetzeari dagokionez, hitzarmen kolektibo hau indarrean sartu aurretik zeuden barne-arauak betetzen jarraituko dute enpresek.

14. artikulua. Deialdien iragarkia

Deialdi-abisuetan baldintza hauek agertu beharko dira:

- a) Eskatzen diren ezagutzak edo tituluak.
- b) Bete beharreko lanpostuaren lanbide-taldea eta enpresaren barruan duen kategoria.
- c) Lanpostuan bete beharreko oinarritzko eginkizunak.
- d) Egin beharreko proben azalpena eta oinarritzko edukia.

15. artikulua. Prestakuntza

1. Langileak eskubide hauek izango ditu:

- a) Azterketetara joateko behar diren baimenak lortzekoa, eta lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izatekoa — enpresan ezarritako araubidea halakoa bada —, titulu akademiko edo profesional bat lortzeko ikasketak erregulartasunez egiten ari denean.
- b) Ohiko lanaldia egokitzekoa, lanbide-heziketako ikastaroetara joateko, edo lanbide-prestakuntzako edo -hobekuntzako baimena jasotzekoa —lanpostua gordeko zaio—.

provisión de vacantes o puestos de nueva creación, las empresas seguirán observando las normas internas que sobre el particular existieran en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio colectivo.

Artículo 14. Anuncio de convocatorias.

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- a) Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- b) Grupo profesional y su categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- c) Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- d) Enunciación y contenido básico de las pruebas a realizar.

Artículo 15. Formación.

1. La persona trabajadora tendrá derecho:

- a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) Lanpostuan gertatutako aldaketetara egokitzeko behar den prestakuntza jasotzekoa. Enpresak ordainduko du, baina horrek ez du eragotziko prestakuntzarako kredituak lortu beharra. Prestakuntzan emandako denbora benetako lan-denboratzat hartuko da beti.

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duten langileek eskubidea dute enpresaren jarduerari lotutako enplegurako lanbide-prestakuntzako hogei orduko baimen ordaindua izateko urtean, eta baimen hori bost urtera arte metatu ahal izango da. Eskubidea betetzat joko da, langileak enpresaren ekimenez garatutako edo negozioazio kolektiboan konprometitutako prestakuntza-plan baten esparruan egin baditzake enplegurako lanbide-heziketa lortzera bideratutako prestakuntza-ekintzak. Halere, apartatu honetan aipatzen den eskubidean ezingo da sartu enpresak beste lege batzuetan aurreikusitakoari jarraikiz nahitaez bere ardurapean eman behar duen prestakuntza. Hitzarmen kolektiboan aurreikusita egon ezean, langileak eta enpresak adostuko dute nola hartu baimena.

2. Aurreko apartatuan aipatutako kasu guztietan, enpresaren zuzendaritzak ikastetxearen ziurtagiriak eskatu ahal izango ditu, interesduna bertaratu dela egiaztatzeko. Behin eta berriz huts egiten badu, galdu egingo ditu artikulua honetan ezartzen diren onurak.

c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

2. En todos los casos contemplados en el precedente apartado, la dirección de la empresa podrá exigir la presentación de certificados del centro de enseñanza que acrediten la asistencia de la persona interesada. La falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de

3. Enpresek urtero emango diete langileen legezko ordezkariari ekitaldi ekonomikoan prestakuntzari aplikatutako kostuen berri.

4. Langile guztiek izango dute prestakuntza-ikastaroetarako sarbidea, kasuan kasuko deialdian eskatzen diren baldintzak betetzen badituzte.

5. Prestakuntzan gastuak egiten dituzten enpresek prestakuntza-batzorde bat eduki ahal izango dute. Enpresa Batzordeak edo langileen ordezkariak izendatutako bi ordezkari izango dira, gutxienez, batzorde horretako kide, baina ordezkari horiek ez dute zertan Enpresa Batzordeko kide edo langileen ordezkari izan. Aholkularitza ematea eta enpresa barruko prestakuntza osoaren ikuspegi orokorra bermatzea izango da batzorde horren eginkizuna, eta langileei aldaketa teknologikoetara egokitzen laguntzea.

6. Bereziki prestakuntzarako funts publikoak lortzen dituzten enpresek Prestakuntza Batzordea izan beharko dute nahitaez, eta Enpresaren Zuzendaritzak funts horiekin langileak prestatzeko egiten duen urteko plana egiten hartuko du batzorde horrek parte. Ondore horietarako, Zuzendaritzak Prestakuntza Batzordearen esku jarriko du urteko prestakuntza-plana; hain zuzen ere, Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioan aurkeztu baino hamabost egun lehenago behinik behin. Enpresako Zuzendaritzak Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioari

los beneficios que en este artículo se establecen.

3. Las empresas darán conocimiento anualmente a la representación legal de los trabajadores, de los costos aplicados a la formación durante el ejercicio económico.

4. Todas las personas trabajadoras tendrán acceso a los cursos de formación en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

5. Las empresas que dediquen gastos a formación podrán disponer de un comité de formación, del que formarán parte, al menos, dos representantes designados por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal, sin que sea necesario que tales representantes sean vocales de dicho Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal. La misión de ese Comité será la de asesorar y garantizar una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa, facilitando sobre todo la adaptación de las personas trabajadoras a los cambios tecnológicos.

6. Las empresas que obtengan fondos públicos especialmente para la formación, deberán disponer obligatoriamente de un Comité de Formación, que participará en la elaboración del plan anual que realice la Dirección de la empresa con dichos fondos para la formación de las personas trabajadoras. A estos efectos, la Dirección pondrá a disposición del comité de formación el plan anual de formación, con al menos quince días de antelación a la presentación de dicho plan en la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El citado comité

eman behar dion informazio bera jasoko du Batzordeak. Enpresako Zuzendaritzak izendatutako bi ordezkari eta Enpresa Batzordeak edo langileen delegatuek beren artean izendatutako beste bik osatuko dute Batzordea.

Honako hauek beteko dira, Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioak finantzatutako banakako prestakuntza-baimenen eskaerak bideratzeko: batetik, 2017ko uztailaren 3ko 694/2017 Errege Dekretua, enplegurako lanbide-heziketaren azpisistema eta azpisistema hori garatzen duten lege-arauak arautzen dituen, eta, bestetik, 2015eko irailaren 9ko 30/2015 Legearen, Lan-arloko Enplegurako Lanbide-heziketaren Sistema arautzen duenaren, arau-esparru berria eta hitzarmen kolektibo honen indarraldian gauzatzen diren arau-garapenak.

16. artikulua. Lan-jarduera zuzentzea eta kontrolatzea

1. Langileak, hitzartutako lana egin beharko du, enpresaburuaren edo horrek eskuordetutako pertsonaren zuzendaritzapean.

2. Kontratuan bere gain hartutako lanerako betebeharra betetzean, langileak arreta eta lankidetzaz zor dizkio enpresari; alegia, legezko xedapenek, hitzarmen kolektibo honek eta hark zuzendaritza-ahalmenen erabilera erregularrean hartutako agindu edo jarraibideek eta, halakorik ezean, usadioek

recibirá la misma información que la Dirección de la empresa esté obligada a facilitar a la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo. El referido comité estará formado paritariamente por dos representantes designados por la Dirección de la empresa y otros dos nombrados, de entre sus miembros, por el Comité de Empresa o Delegados o Delegadas de Personal.

Las solicitudes de los permisos individuales de formación financiados por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas legales que lo desarrollen, así como por el nuevo marco normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, que regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y desarrollos normativos que se produzcan durante la vigencia de este convenio colectivo.

Artículo 16. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La persona trabajadora estará obligada a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresariado o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, la persona trabajadora debe a la empresa la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, el presente convenio colectivo y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el

eta ohiturek ezartzen dituztenak. Nolanahi ere, langileak eta enpresak, elkarrekiko prestazioetan, fede onez jokatuko dute.

3. Enpresak egokitzat jotzen dituen zaintza- eta kontrol-neurriak hartu ahal izango ditu, langileak bere laneko eginbehar eta betebeharrak betetzen dituela egiaztatzeko. Neurri horiek hartu eta aplikatzean, giza duintasunari zor zaion begirunez jokatu du, eta, dagokionean, kontuan hartuko du desgaitasuna duten langileen benetako gaitasuna, bai eta Langileen Estatutuaren Legearen 64. artikuluan ezarritako informazio- eta kontsulta-betebeharra ere.

4. Enpresak aukera izango du, lanera joan ez izana justifikatzeko langileak alegatzen duen gaixotasun- edo istripu-egoera egiaztatzeko, medikuen azterketa bidez. Langileak azterketa horiei uko egiten badie, egoera horietarako dituen eskubide ekonomikoak etetea erabaki ahal izango du enpresak.

17. artikulua. Lanbide-sailkapena

Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko pertsonen lanbide-sailkapena egiteko, lanbide-talde bat edo beste bat esleitzen zaie, dituzten tituluen, lanbide-gaitasunen eta lan-kontratuaren xede den lan-prestazioaren eduki orokorraren arabera.

ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y la empresa se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad, así como el deber de información y consulta establecido en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

4. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente la persona trabajadora que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa la persona trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo de la empresa por dichas situaciones.

Artículo 17. Clasificación profesional.

El sistema de clasificación profesional de las personas afectadas por el presente convenio colectivo se realiza por medio su asignación a los distintos grupos profesionales, en función de sus titulaciones, aptitudes profesionales y contenido general de su prestación laboral objeto del contrato laboral.

Lanbide-talde bakoitza Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 28.1 artikuluan aurreikusitakoa betetzen duten irizpideekin definitu da, emakumeen eta gizonen artean zuzeneko nahiz zeharkako bereizkeriarik ez dagoela bermatzeko.

Lanbide-talde bakoitza zehazteko, behar den titulua eta/edo gaitasun profesionala osatzen duten ezaugarri hauek hartzen dira kontuan:

1. Ezagutzak: lanpostuaren funtzioak normaltasunez betetzeko behar diren ezagutza teknikoan, esperientzien eta trebetasunen multzoa, horiek eskuratzeko modua edozein dela ere.

2. Ekimena/autonomia: lanpostuaren funtzioak betetzean eskuarki jorratu eta konpondu behar diren arazoak identifikatu, definitu eta konpontzeko beharrezkoa dena.

3. Konplexutasuna: lanpostuaren eginkizunak betetzean landu eta konpondu behar diren arazoen zailtasun-maila.

4. Erantzukizuna: lanpostuko eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren erabakiak hartzearen eta ekintzak gauzatzearen ondorioak norberaren gain hartzea.

Aurreko guztia kontuan hartuta, jarraian lanbide-taldeak deskribatuko ditugu, bakoitzaren ezaugarri hauek emanez:

Cada grupo profesional se ha definido con criterios que cumplen con lo previsto en el artículo 28.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con el objeto de garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.

Cada grupo profesional se determina por la titulación requerida y/o por los siguientes elementos definitorios que conforman la aptitud profesional.

1. Conocimientos: Entendido como el conjunto de conocimientos técnicos, experiencias y habilidades requeridas para un normal desempeño de las funciones del puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición.

2. Iniciativa/autonomía: Entendida como la necesaria para identificar, definir y buscar soluciones a los problemas que, habitualmente, se deben abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

3. Complejidad: Referida al grado de dificultad de los problemas se deban abordar y resolver en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

4. Responsabilidad: Referida a la asunción de las consecuencias de la toma de decisiones y del emprendimiento de acciones, necesarias en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, seguidamente se describen los grupos profesionales, y se relacionan y definen para

– Sartzeko/mailaz igotzeko gutxieneko irizpideak.

– Lanpostuak eta dagokien soldata-maila, soldata-taulen II. eranskinean definitua.

– Lanpostu bakoitzaren funtzio, zeregin eta gainerako elementu bereizgarri nagusiak.

Artikulu honetan definituta ez dauden lanpostuak analogiaz dagozkien talde profesionalari eta soldata-mailari atxikiko zaizkio, lanpostu horietan jarduteko behar diren tituluak eta gainerako elementu definitzaileak aintzat hartuta.

Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzen denean artikulu honetan jasota ez dagoen baina hitzarmen kolektiboaren hemeretzigarren edizioko 17. artikuluan — 2019ko urriaren 18ko Estatuko Aldizkari Ofizialean, 251. zenbakian, argitaratu zen— jasota dagoen lanpostu bat betetzen ari diren langileek hitzarmen kolektiboaren hemeretzigarren edizio horretan beren lanposturako onartuta dagoen soldata-mailari eutsiko diote.

I. lanbide-taldea

Sartzeko/mailaz igotzeko gutxieneko irizpideak:

Unibertsitate-gradu, master edo doktorego bat, edo unibertsitate-graduen sistema baino

cada uno de ellos:

– Criterios mínimos de acceso / promoción.

– Puestos de trabajo y su correspondiente nivel salarial, definido en el anexo II de las tablas salariales.

– Principales funciones, tareas, y demás elementos definitorios, de cada puesto de trabajo.

Los puestos de trabajo que no estén definidos en el presente artículo se adscribirán al grupo profesional y nivel salarial que les corresponda por analogía con los que sí están definidos, en función de las titulaciones requeridas, y demás elementos definitorios, necesarios para el desempeño de las funciones de aquellos puestos de trabajo.

Las personas trabajadoras que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio colectivo estén desempeñando un puesto de trabajo que no se halle recogido en este artículo, pero que sí que estuviere recogido en el artículo 17 del convenio colectivo, en su decimonovena edición, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 251, de fecha 18 de octubre de 2019, mantendrán a título personal el nivel salarial reconocido para su puesto de trabajo en la referida decimonovena edición del convenio colectivo.

Grupo profesional I.

Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Estar en posesión de un grado universitario, máster o doctorado, o de titulación

lehenagoko unibertsitate-titulu bat (ingeniaritza, arkitektura, lizentzia, diploma edo 1., 2. eta 3. unibertsitate-zikloko titulua) izatea, eta enpresarekiko lan-harremana unibertsitate-titulu horren bidez hitzartzea, tituluak gaitzen duen eginkizun espezifikoak betetzeko.

Lanbide-talde honetan sartzen dira, halaber, aipatutako unibertsitate-titulurik izan gabe enpresak emandako ezagutza baliokideak dituzten profesionalak eta/edo enpresan egiten duten eta enpresak aintzatesten duen finkatutako eta egiaztatutako esperientzia dutenak lanbide-jardueran.

I. Teknikariak

II. Administrazio-langileak

Eginkizunak:

Dagokion unibertsitate-tituluak gaitzen dituen eginkizun espezifikoak betetzen dituzte.

– Goi-mailako tituluduna (1. soldata-maila)

Ingeniaritza, arkitektura, lizentzia, doktoretza, unibertsitateko 2. eta 3. zikloko titulua, unibertsitate-gradua gehi gaitzen duen unibertsitate-master ofiziala edo unibertsitate-gradua gehi unibertsitate-master ofiziala dituenak. Masterrak urtebeteko edo ikasturte bateko irakastordua (60 ECTS) izan behar ditu gutxienez, eta lanpostuaren edukia osatzen duten eginkizun eta zeregin nagusiak betetzeko beharrezkoak

universitaria anterior al sistema de grados universitarios (titulaciones universitarias de ingeniería, arquitectura, licenciatura, diplomatura, titulaciones de 1.º, 2.º y 3er. ciclo universitario), y que la relación laboral con la empresa se concierte con motivo de dicha titulación universitaria para ejercer las funciones específicas para las que la titulación le habilita.

También se incluyen en este grupo profesional los y las profesionales que, sin contar con las titulaciones universitarias antes citadas, tienen conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada y acreditada en el ejercicio de la actividad profesional que ejerza en la empresa y reconocida por ésta.

I. Personal Técnico.

II. Personal Administrativo.

Funciones:

Desempeñan las funciones específicas para las que el respectivo título universitario les habilita.

– Titulado o Titulada Superior (Nivel Salarial 1).

Es quien se halla en posesión de un título universitario oficial de Ingeniería, Arquitectura, Licenciatura, Doctorado, Titulaciones de 2.º y 3er. ciclo universitario, Grado universitario más Máster universitario oficial habilitante o Grado universitario más Máster universitario oficial, entendido por tal el que tenga una carga lectiva mínima de un año o curso académico (60 ECTS), y cuando el máster aporte una especialización y

diren espezializazioa eta lanbide-gaitasunak eman behar ditu.

– Analista (1. soldata-maila)

Aplikazio konplexuen analisi organikoak egiaztatzen ditu, aplikazio horien soluzio mekanizatua lortzeko, honako hauei dagokienez: jarraitu beharreko eragiketak; oinarritzko dokumentuen diseinua; eskuratu beharreko dokumentuak; horien diseinua; tratatu beharreko fitxategiak: definizioa; aplikazioak puntuan jartzea; proba-bankuak sortzea; gerta daitezkeen anomaliak zerrendatzea eta horien tratamendua definitzea; programa bakoitzeko «logika-proben» programan laguntzea, eta aplikazio konplexuen espediente teknikoak amaitzea.

– Erdi-mailako tituluduna edo unibertsitateko graduduna (2. soldata-maila)

Unibertsitateko titulu ofizial bat duena: ingeniari teknikoa, arkitektura teknikoa, aparejadore, unibertsitate-diploma, unibertsitate-zikloko 1. titulua, unibertsitate-gradua.

II. lanbide-taldea

Sartzeko/mailaz igotzeko gutxieneko irizpideak:

Eginkizunei, zereginei eta eragiketei buruzko ezagutza bereziak, eta erdi-mailako prestakuntza (batxilergoa, erdi- edo goi-mailako lanbide-heziketa) edo enpresak parekatutako ezagutza baliokideak, lan-esperientzia luzearekin osatuta.

competencias profesionales que sean necesarias para el desempeño de las principales funciones y tareas que conforman el contenido de su puesto de trabajo.

– Analista (Nivel Salarial 1).

Verifica análisis orgánicos de aplicaciones complejas para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a: Cadenas de operaciones a seguir. Diseño de documentos base. Documentos a obtener. Diseño de los mismos. Ficheros a tratar: su definición. Puesta a punto de las aplicaciones. Creación de juegos de ensayo. Enumeración de anomalías que puedan producirse y definición de su tratamiento. Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa. Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

– Titulado o Titulada Medio/a o Graduado/a Universitario/a (Nivel Salarial 2).

Es quien se halla en posesión de un título universitario oficial de Ingeniería Técnica, Arquitectura Técnica, Aparejador/a, Diplomatura universitaria, Titulación de 1er. ciclo universitario, Grado universitario.

Grupo profesional II.

Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con una formación de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio o superior) o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa cuando esté completada con una experiencia

I. Teknikariak

Eginkizunak:

Autonomiaz, ekimenez eta oro har zehaztutako helburuekin, zeregin tekniko konplexuak egiten dituzte eta beren jardun-eremuko arazo tekniko edo praktikoak ebazten dituzte.

– Kalkuluko edo diseinuko teknikaria (3. soldata-maila)

Langile honek teknikari tituludunen eginkizun bereziak gauzatzen laguntzen du, unibertsitateko titulurik gabe, erantzukizun mugatuarekin eta lan egiten duen sekzioaren edo sailaren berezko espezialitateen barruan.

– Programatzaile informatikoa (3. soldata-maila)

Langile honek, baliatzen dituen tekniken eta baliabideen ezagutza sakona izan behar du, batez ere darabilen ordenagailuan dauden programazio-lengoaletara bideratua, eta programak puntuan jartzeko softwareari ematen dizkion erraztasunen eta laguntzaren ezagutza. Gainera, analistek zehaztutako prozesu konplexuak aztertzea dagokio, eta tratamenduko organigrama zehatzagoak egitea, bai eta programak idaztea ere, agintzen zaion programazio-lengoaian. Halaber, proba-bankuak egiten ditu, programak puntuan jartzen ditu eta horien espediente teknikoak osatzen ditu.

dilatada en su profesión.

I. Personal Técnico.

Funciones:

Con autonomía, iniciativa y con objetivos globalmente definidos: realizan tareas técnicas complejas y resuelven problemas técnicos o prácticos propios de su campo de actuación.

– Técnico o Técnica de Calculo o diseño (Nivel Salarial 3).

Es la persona trabajadora que, sin precisar de titulación universitaria, coadyuva con responsabilidad limitada, dentro de las especialidades propias de la Sección o Departamento en que trabaja, al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

– Programador/a informático/a (Nivel Salarial 3).

Es la persona trabajadora que debe tener un conocimiento profundo de las técnicas y recursos que maneja, enfocado principalmente a los lenguajes de programación existentes en el ordenador que utiliza, así como de las facilidades y ayuda que le presta al «software» para la puesta a punto de programas, correspondiéndole estudiar los procesos complejos definidos por los y las analistas, confeccionando organigramas más detallados de tratamiento. Le corresponde redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Asimismo, confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los

- Delineatzaile proiektugilea (4. soldata-maila)

Lan egiten duen ataleko espezialitateen barruan, bere gaineratik dagoen goi-mailako teknikariaren lanak proiektatzen edo zehazten dituen langilea da, edo, pertsona nagusi hurrenik gabe, bezeroek edo enpresak eskatutako datuen eta baldintza teknikoaren arabera ulertzen duena egiten duena.

II. Administrazio-langileak

Eginkizunak:

Autonomiaz, ekimenez eta oro har definitutako helburuekin, arlo, sail edo atal administratiboak zuzentzen dituzte, beren ardurapean dituzten kolaboratzaileek egindako zereginak koordinatuz eta gainbegiratzuz.

- 1. mailako administrari-burua (3. soldata-maila)

Ahalak dituen edo ez dituen langile gaitua da, goragoko buru baten (halakorik badago) aginduetara jardunez zerbitzu baten edo gehiagoren zuzeneko erantzukizuna duena. Enpresaren kontabilitatea antolatzen edo eraikitzen duten pertsonak ere multzo honetan sartzen dira.

- 2. mailako administrari-burua (4. soldata-maila)

Ahalak dituen edo ez dituen langile gaitua

mismos.

- Delineante proyectista (Nivel Salarial 4).

Es la persona trabajadora que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaje, proyecta o detalla los trabajos del Técnico o Técnica superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin persona superior inmediata, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por la clientela o por la empresa.

II. Personal Administrativo.

Funciones:

Con autonomía, iniciativa y con objetivos globalmente definidos: dirigen áreas, departamentos o secciones administrativas, coordinando y supervisando las funciones realizadas por un conjunto de colaboradores/as que pudieran tener a su cargo.

- Jefe o Jefa 1.^a Administrativo/a (Nivel Salarial 3).

Es la persona trabajadora capacitada, provista o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas de un Jefe o Jefa superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Están incluidas también aquellas personas que organizan o construyen la contabilidad de la empresa.

- Jefe o Jefa 2.^a Administrativo/a (Nivel Salarial 4).

Es la persona trabajadora, provista o no de

da, goragoko buru baten (halakorik badago) aginduetara jardunez atal bat orientatzeaz, zuzentzeaz eta bateratzeaz arduratzen dena, lanak ofizialen, laguntzaileen eta bere mendeko gainerako langileen artean banatuz.

III. lanbide-taldea

Sartzeko/mailaz igotzeko gutxieneko irizpideak:

Eginkizunei, zereginei eta eragiketei buruzko ezagutza bereziak, eta erdi-mailako prestakuntza (batxilergoa, erdi- edo goi-mailako lanbide-heziketa) edo lanpostuan esperientzia luzea.

I. Teknikariak

Eginkizunak:

Nolabaiteko autonomiarekin eta ekimenarekin, eta zehaztutako informazioarekin eta helburuekin, atxikita dauden enpresako sailaren berezko lan teknikoak egiten dituzte.

– Delineatzailea (5. soldata-maila)

Proiektu errazak garatzeko, planoak jaso eta interpretatzeko eta antzeko lanak egiteko gaitasuna duen teknikaria da.

– 1. mailako teknikaria (5. soldata-maila)

Goragoko kargudun baten agindupean jardunez, eta bere erantzukizunpean, ekimena eskatzen duten lan teknikoak, atxikita dagoen enpresako departamentukoak, egiten dituen langilea da.

poderes, que a las órdenes inmediatas de un Jefe o Jefa superior, si lo hubiere, se encarga de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre Oficiales, Auxiliares y demás personal que de él o de ella dependa.

Grupo profesional III.

Criterios mínimos de acceso/Promoción:

Conocimientos singulares de las funciones, tareas y operaciones, con una formación de nivel medio (Bachiller, formación profesional grado medio o superior) o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

I. Personal Técnico.

Funciones:

Con cierto grado de autonomía e iniciativa y con información y objetivos definidos: realizan trabajos técnicos propios del Departamento de la empresa al que estén adscritos.

– Delineante (Nivel Salarial 5).

Es el técnico o técnica que tiene capacidad para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

– Técnico o Técnica de 1.ª (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

- BIM modelatzaile teknikaria (5. soldata-maila)

Goragoko kargudun baten agindupean jardunez, eta bere erantzukizunpean, ekimena eskatzen duten BIM modelatzeko lan teknikoak, atxikita dagoen enpresako departamentukoak, egiten dituen langilea da.

- Informatikako teknikaria (5. soldata-maila)

Goragoko kargudun baten agindupean jardunez, eta bere erantzukizunpean, ekimena eskatzen duten IKT inguruneetako eta informatikako lan teknikoak, atxikita dagoen enpresako departamentukoak, egiten dituen langilea da.

- 2. mailako teknikaria (6. soldata-maila)

Ekimen eta erantzukizun mugatu eta mendekoa izanik, atxikita dagoen enpresako departamentuko bigarren mailako lan teknikoak egiten dituen langilea da.

II. Administrazio-langileak

Eginkizunak:

Nolabaiteko autonomiarekin eta ekimenarekin, eta zehaztutako informazioarekin eta helburuekin, administrazio- eta/edo kontabilitate-teknikaren ezagutzak eskatzen dituzten zereginenez arduratzen dira.

- 1. mailako ofizial administraria (5. soldata-maila)

- Técnico o Técnica modelador BIM (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos técnicos de modelación BIM, que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

- Técnico o Técnica Informático/a (Nivel Salarial 5).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, y bajo su propia responsabilidad, realiza trabajos técnicos en entornos TIC o informáticos, que requieren iniciativa, propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

- Técnico o Técnica de 2.ª (Nivel Salarial 6).

Es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringidas y subordinada, realiza trabajos técnicos secundarios propios del Departamento de la empresa al que esté adscrito.

II. Personal Administrativo.

Funciones:

Con cierta autonomía e iniciativa y con información y objetivos definidos: ejecutan tareas que requieren conocimientos de la técnica administrativa y/ o contable.

- Oficial 1.ª Administrativo/a (Nivel Salarial 5).

Ekimen eta erantzukizun zabalarekin goragoko kargudun baten (halakorik badago) aginduetara jardunez, eta bere ardurapean, administrazioaren arloko lanak ezin hobeki egiten dituen langilea da.	Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad amplia actúa a las órdenes de un superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección labores de carácter administrativo.
– Atzerriko hizkuntza bateko edo gehiagoko itzultzaile eta interprete ez-zinpekoa (5. soldata-maila)	– Traductor/a e intérprete no jurado de uno o más idiomas extranjeros (Nivel Salarial 5).
Goragoko kargudun baten (halakorik badago) aginduetara jardunez, eta bere ardurapean, hizkuntza bateko edo gehiagoko itzulpen idatzizko edo ahozkoak egiten dituen langilea da. Kategoria honetan ez dira sartzen noizean behin edo beren eginkizuna betetzeko itzulpenen bat egiten dutenak.	Es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un superior, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza traducciones, escritas u orales, de uno o más idiomas. No estarían incluidas en esta categoría otras que realicen traducción de idiomas de forma puntual o bien para el desarrollo de su función propia.
– 2. mailako ofizial administraria (6. soldata-maila)	– Oficial 2. ^a Administrativo/a (Nivel Salarial 6).
Ekimen eta erantzukizun mugatuarekin eta lehen mailako buru edo ofizial baten mende (halakorik badago) bigarren mailako lanak (alegia, administrazio-teknikaren ezagutza orokorrak soilik behar dituztenak) egiten dituen langilea da.	Es la persona trabajadora que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un Jefe o Jefa u Oficial de primera, si lo hubiere, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa.
IV. lanbide-taldea	Grupo profesional IV.
Sartzeko/mailaz igotzeko gutxieneko irizpideak:	Criterios mínimos de acceso/Promoción:
Oinarrizko, erdi-mailako edo goi-mailako lanbide-heziketa, edo egin behar diren zereginetarako egokiak diren ezagutzak.	Formación profesional grado básico, medio o superior o conocimientos apropiados a los cometidos desempeñados.
I. Teknikariak	I. Personal Técnico.
Eginkizunak:	Funciones:

Aldez aurretik ezarritako jarraibideen arabera eta, eskuarki, goragoko kargudunak zuzenean gainbegiratuta, atxikita dauden enpresako sailaren berezko eragiketa tekniko erraz eta osagarriak egiten dituzte.

– Obra-ikuskatzailea (7. soldata-maila)

Goragoko kargudun baten (unitate- edo ekoizpen-buruaren) aginduetara jardunez, atxikita dagoen unitateko obrak edo hornidurak zaintzeko, gainbegiratzeko, ikuskatzeko eta neurtzeko lan teknikoak egiten dituen langilea da —ekimen txikia eskatzen duten lanak izaten dira—.

– Teknikari laguntzailea (7. soldata-maila)

Goragoko kargudun baten aginduetara, bere eginkizunak betetzen dituen enpresako sailaren berezko eragiketa tekniko erraz eta lagungarrietan (ekimen txikiagoa behar dutenetan) aritzen den langilea da.

Aldi batez, lanpostu horri esleitutako soldata-maila hitzarmen kolektibo honen lehenengo xedapen iragankorrean aurreikusitakoa da.

– Laguntzailea (8. soldata-maila)

Teknikari baten mende egonik, horrek bere ardurapean dituen ekimenik txikieneko oinarrizko eginkizunetan laguntzen duen langilea da.

Aldi batez, lanpostu horri esleitutako soldata-maila hitzarmen kolektibo honen lehenengo

Con arreglo a instrucciones previamente establecidas, y contando generalmente con supervisión directa del superior: realizan operaciones técnicas sencillas y auxiliares propias del Departamento de la empresa al que estén adscritos.

– Vigilante/Supervisor/Inspector de Obra (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior, Jefe de Unidad o de Producción, y realiza trabajos técnicos de vigilancia, supervisión, inspección, medición, de obras o suministros, que requieren una mínima iniciativa para poder ser desarrollados, propios de la unidad a la que esté adscrito.

– Auxiliar Técnico/a (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones técnicas sencillas y auxiliares, con iniciativa más restringida, propias del Departamento de la empresa en que se desarrolle sus funciones, y a las órdenes de un cargo superior.

Transitoriamente, el nivel salarial asignado a este puesto de trabajo es el previsto en la Disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

– Ayudante (Nivel Salarial 8).

Es la persona trabajadora que, bajo la inmediata dependencia de un técnico, colabora en funciones elementales de mínima iniciativa propias de éste, bajo su responsabilidad.

Transitoriamente, el nivel salarial asignado a este puesto de trabajo es el previsto en la

xedapen iragankorrean aurreikusitakoa da.

II. Administrazio-langileak

Eginkizunak:

Aldez aurretik ezarritako jarraibideen arabera eta, eskuarki, goragoko kargudunak zuzenean gainbegiratuta, kudeaketako eta administrazioko oinarritzko zereginak egiten dituzte.

– Telefonista harreragilea (7. soldata-maila)

Goragoko kargudun baten aginduetara jardunez, deiak jasotzeko eta jendeari arreta emateko berezko funtzioak eta, aldi berean, zerbitzua behar bezala garatzeko funtsezkoak diren lan administratibo eta logistikoak egiten dituen langilea da.

– Administrari laguntzailea (7. soldata-maila)

Oinarritzko administrazio-eragiketetan aritzen den langilea da, eta, oro har, bulegoko lanari atxikitako eragiketa mekaniko hutsetan jarduten dena.

Aldi batez, lanpostu horri esleitutako soldata-maila hitzarmen kolektibo honen lehenengo xedapen iragankorrean aurreikusitakoa da.

Lanpostuen eskema, lanbide-taldearen eta soldata-mailaren arabera:

Disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

II. Personal Administrativo.

Funciones:

Con arreglo a instrucciones previamente establecidas, y contando generalmente con supervisión directa del superior: ejecutan tareas elementales de gestión y administrativas.

– Telefonista-Recepcionista (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que actúa a las órdenes de un cargo superior y realiza las funciones propias de recepción de llamadas y atención al público compaginadas con las labores administrativas y logística esenciales para el correcto desarrollo del servicio.

– Auxiliar Administrativo/a (Nivel Salarial 7).

Es la persona trabajadora que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

Transitoriamente, el nivel salarial asignado a este puesto de trabajo es el previsto en la disposición transitoria primera del presente convenio colectivo.

Esquema del agrupamiento de los puestos de trabajo por grupo profesional y nivel salarial

Lanbide-taldea	Soldata-maila	Teknikariak	Administrazio-langileak
		Lanpostuak (zerrenda ez da zehatza)	Lanpostuak (zerrenda ez da zehatza)
I	1	INGENIARIA; ARKITEKTOA; DOKTOREA; LIZENTZIADUNA; UNIBERTSITATEKO 2. ETA 3. ZIKLOKO TITULUDUNA; UNIBERTSITATE-GRADUDUNA, GAITZEN DUEN UNIBERTSITATE- MASTER OFIZIALAREKIN EDO UNIBERTSITATE-MASTER OFIZIALAREKIN (60 ECTS GUTXIENEZ), LANPOSTURAKO BEHARREZKO ESPEZIALIZAZIOA ETA GAITASUN PROFESIONALAK ERAKUSTEN DITUENEAN; ANALISTA.	LIZENTZIADUNA; UNIBERTSITATEKO 2. ETA 3. ZIKLOKO TITULUDUNA; UNIBERTSITATE-GRADUDUNA, GAITZEN DUEN UNIBERTSITATE- MASTER OFIZIALAREKIN EDO UNIBERTSITATE-MASTER OFIZIALAREKIN (60 ECTS GUTXIENEZ), LANPOSTURAKO BEHARREZKO ESPEZIALIZAZIOA ETA GAITASUN PROFESIONALAK ERAKUSTEN DITUENEAN.
	2	UNIBERTSITATE-GRADUDUNA, INGENIARI TEKNIKOA, ARKITEKTO TEKNIKOA, APAREJADOREA, UNIBERTSITATE- DIPLOMADUNA, UNIBERTSITATEKO 1. ZIKLOKO TITULUDUNA.	UNIBERTSITATE-GRADUDUNA, UNIBERTSITATE-DIPLOMADUNA, UNIBERTSITATEKO 1. ZIKLOKO TITULUDUNA.
II	3	KALKULU- EDO DISEINU- TEKNIKARIA, PROGRAMATZAILE INFORMATIKOA.	1. MAILAKO ADMINISTRARI- BURUA.
	4	DELINEATZAILE PROIEKTUGILEA.	2. MAILAKO ADMINISTRARI- BURUA.
III	5	DELINEATZAILEA, 1. MAILAKO TEKNIKARIA, BIM MODELATZAILE TEKNIKARIA, INFORMATIKA- TEKNIKARIA.	1. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA, ATZERRIKO HIZKUNTZA BATEKO EDO GEHIAGOKO ITZULTZAILE ETA INTERPRETE EZ-ZINPEKOA.
	6	2. MAILAKO TEKNIKARIA.	2. MAILAKO OFIZIAL ADMINISTRARIA.
IV	7	OBRA IKUSKATZAILEA, LAGUNTZAILE TEKNIKOA.	ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA, TELEFONISTA HARRERAGILEA.
	8	LAGUNTZAILEA.	

Grupo profesional	Nivel salarial	Personal Técnico	Personal Administrativo
		Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)	Puestos de trabajo (relación no exhaustiva)
I	1	INGENIERO; ARQUITECTO; DOCTOR; LICENCIADO; TITULADO 2.º Y 3.º CICLO UNIVERSITARIO; GRADUADO UNIVERSITARIO CON MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL HABILITANTE O MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL (MÍN. 60 ECTS), CUANDO APOORTE ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO. ANALISTA.	LICENCIADO; TITULADO 2.º Y 3.º CICLO UNIVERSITARIO; GRADUADO UNIVERSITARIO CON MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL HABILITANTE O MÁSTER UNIVERSITARIO OFICIAL (MÍN. 60 ECTS), CUANDO APOORTE ESPECIALIZACIÓN Y COMPETENCIAS PROFESIONALES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO.
	2	GRADUADO UNIVERSITARIO; INGENIERO TÉCNICO; ARQUITECTO TÉCNICO; APAREJADOR; DIPLOMADO UNIVERSITARIO; TITULADO 1er. CICLO UNIVERSITARIO.	GRADUADO UNIVERSITARIO; DIPLOMADO UNIVERSITARIO; TITULADO 1er. CICLO UNIVERSITARIO
II	3	TÉCNICO DE CÁLCULO O DISEÑO; PROGRAMADOR INFORMÁTICO.	JEFE 1.ª ADMINISTRATIVO
	4	DELINEANTE-PROYECTISTA.	JEFE 2.ª ADMINISTRATIVO
III	5	DELINEANTE; TÉCNICO 1.ª; TÉCNICO MODELADOR BIM; TÉCNICO INFORMÁTICO.	OFICIAL 1.ª ADMINISTRATIVO; TRADUCTOR E INTÉRPRETE NO JURADO DE UNO O MÁS IDIOMAS EXTRANJEROS
	6	TÉCNICO 2.ª	OFICIAL 2.ª ADMINISTRATIVO
IV	7	VIGILANTE/SUPERVISOR/ INSPECTOR DE OBRA; AUXILIAR TÉCNICO.	AUXILIAR ADMINISTRATIVO; TELEFONISTA-RECEPCIONISTA
	8	AYUDANTE.	

18. artikulua. Prestakuntza-kontratuak eta aldi baterako lan-kontratuak. Sektorearen ezaugarrietara egokitzea

1. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten ordezkariak uste dute, sektorean gazteei lan-merkatuan sartzen laguntzekotan, gainerakoen enplegarritasuna hobetzekotan eta, aldi berean, enpresen produktibitatea eta lehiakortasuna handitzekotan, beharrezkoa dela sektorean lan-kontratazioa arautzeko moduan sakontzea, eta araudia eskaintzen den jardueraren errealitatera egokitzea, artikulua honen hurrengo apartatuetan islatzen den moduan: enplegua hobetuz, batez ere aldi baterakoak ez diren lanetan behin-behinekotasuna murriztearen bidez.

2. Ikasketa-mailari dagozkion lan-praktikak egiteko moduko jardura baterako prestakuntza-kontratua Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 11. artikuluan aurreikusitakoari jarraikiz arautuko da, eta honako hauek ezarritakoaren arabera ere bai:

a) Kontratuaren iraupena ez da sei hilabetetik beherakoa izango, ezta urtebetetik gorakoa ere. Hitzarmenez ezarritako gehienekoa baino iraupen laburragorako itundu bada kontratua eta bi aldeak ados badaude, luzatu egin ahal izango da (behin bakarrik), baina kontratuaren iraupen osoak ezingo du gehieneko iraupen hori gainditu.

b) Aukera egongo da probaldia ezartzeko,

Artículo 18. Contratos formativos y contratos de trabajo temporales. Adaptación a las características del sector.

1. Para favorecer en el sector la incorporación de las personas jóvenes al mercado laboral, mejorar la empleabilidad del resto, a la vez que incrementar la productividad y competitividad de las empresas, las representaciones firmantes del presente convenio colectivo entienden la necesidad de profundizar en la regulación de la contratación laboral dentro del sector, adecuando la misma a la realidad de la actividad que se presta., tal y como se refleja en los siguientes apartados de este artículo, contribuyendo a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad en aquellos trabajos que no sean eminentemente de carácter temporal.

2. El contrato formativo para el desempeño de una actividad laboral que permita adquirir una práctica profesional adecuada al nivel de estudios se regulará por lo previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por lo que se dice a continuación:

a) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

b) Se podrá establecer un período de

baina ezingo da bi hilabetetik gorakoa izan kontratuak sei hilabete irauten badu, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere, kontratuak sei hilabete baino gehiago irauten badu.

c) Benetako lan-denboragatiko ordainsaria ezingo da % 60tik beherakoa izan lan-kontratuaren lehen sei hilabeteetan, eta, kontratuaren iraupenaren gainerakoan, gauzatutako eginkizunei dagokien soldata-mailarako soldata-tauletan —hitzarmen kolektiboaren 33. artikuluan arautu dira— adierazitako zenbatekoaren % 75etik beherakoa. Ordainsaria ezingo da izan une bakoitzean indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldata baino txikiagoa, benetako lan-denboraren proportzioa aintzat hartuta.

3. Ekoizpen-gorabeherengatiko lan-kontratua, jardueraren noizbehinkako eta ustekabeko gehikuntzak eragindakoa edo erabilgarri dagoen enplegu egonkorren eta eskatzen denaren artean gertatutako desorekak enpresaren ohiko jardueraren barruan sortutakoa, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 15. artikuluan aurreikusitakoaren arabera arautuko da, eta honako hauetan ezarritakoaren arabera ere bai:

a) Kontratuaren iraupena ezingo da bederatzi hilabetetik gorakoa izan. Hitzarmenez ezarritako gehienekoa baino iraupen laburragorako itundu bada kontratua eta bi aldeak ados badaude, luzatu egin ahal izango da (behin bakarrik), baina kontratuaren iraupen osoak ezingo du gehieneko iraupen hori gainditu.

prueba que en ningún caso podrá exceder de dos meses cuando el contrato tenga una duración de seis meses, ni de tres meses cuando la duración del contrato sea superior a seis meses.

c) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo no podrá ser inferior al 60%, durante los seis primeros meses de duración del contrato de trabajo, ni inferior al 75%, durante el resto de la duración del contrato, del importe reflejado en las tablas salariales, reguladas en el artículo 33 del convenio colectivo, del nivel salarial correspondiente a las funciones desempeñadas. La retribución no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que esté vigente en cada momento, en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

3. El contrato de trabajo por circunstancias de la producción por causa del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y de las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste entre el empleo estable disponible y el que se requiere se regulará por lo previsto en artículo 15 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y por lo que se dice a continuación:

a) La duración del contrato no podrá ser superior a nueve meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración

4. Langileen Estatutuko artikuluetan aurreikusitakoaren arabera sinatutako lan-kontratuak, 2021eko abenduaren 28ko 32/2021 Errege Lege Dekretua indarrean jarri aurretik indarrean zegoen idazketaren arabera, Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko bulegoen hitzarmen kolektibo nazionalaren —251 zk.ko BOEa, 2019ko urriaren 18koa— hemeretzigarren edizioan kontratu horietarako aurreikusitakoaren arabera arautuko dira, baldin eta legezko araudiaren eta haren xedapen iragankorren aurka ez badoa.

18 bis artikulua. Aldizkako lan-kontratu finkoak kontratak, azpikontratak edo administrazio-emakidak gauzatzeko zerbitzuak emateko lanak egiteko. Sektorearen ezaugarrietara egokitzea

1. Gaitzen duten kasuak. Artikulu honetan, aldizkako lan-kontratu finkoa arautzen da, kontrata, azpikontrata edo administrazio-emakida baten —publikoa edo pribatua— esparruan zerbitzuak emateko sinatzen dena, baldin eta enpresaren jardueraren barruan berezko autonomia eta izaera, eta aldi baterako iraupena badute.

2. Aldizkako kontratu finkoaren forma. Aldizkako lan-kontratu finkoa idatziz formalizatuko da nahitaez, eta lan-jardueraren funtsezko elementuak adierazi

máxima.

4. Los contratos de trabajo suscritos conforme a lo previsto en los respectivos artículos del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción vigente antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se regularán por lo previsto para tales contratos en la decimonovena edición del convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» n.º 251, de fecha 18 de octubre de 2019, en tanto no se oponga a la normativa legal y sus disposiciones transitorias.

Artículo 18 bis. Contratos de trabajo fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas. Adaptación a las características del sector.

1. Supuestos habilitantes. En el presente artículo se regula el contrato de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo que se suscriba para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución, sea pública o privada, de una contrata, subcontrata o con motivo de concesión administrativa, cuando tengan autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y una duración temporal.

2. Forma del contrato fijo-discontinuo. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se formalizará necesariamente por escrito, deberá reflejar los elementos esenciales de

beharko ditu. Era berean, dagokionean, zera adierazi beharko du: langilea aldi baterako lantokietan zerbitzuak emateko kontratatzen dela berariaz. Lan-kontratuan, lantokia, jardueraren iraupena, lanaldia eta ordu-banaketa adierazi beharko dira, gutxi gorabehera. Dena den, aukera egongo da deialdia egitean horiek guztiak zehaztu ahal izateko.

Lan-kontratua formalizatzeko unean, langileak komunikatzeko bitarteko bat adierazi beharko du, enpresak deialdia bidal diezaion eta gero berak deialdia behar bezala jaso duela berrets diezaion enpresari.

Horretarako, langileak telefono-zenbaki bat eta helbide elektroniko bat eman beharko ditu, eta, horietan aldaketaren bat gertatzen bada, enpresaburua berehala jarri beharko du jakinaren gainean.

3. Deia. Deialdia idatziz egin beharko da, edo jakinarazpena jasota uzteko aukera ematen duen beste bitarteko batez, langileak identifikatu dituen eta lan-kontratuan sartu diren komunikabideen bidez, zerbitzuak ematen hasi baino 15 egun natural lehenago beranduenez. Deialdiak lantoki berriaren kokapenari eta lanean hasteko gainerako baldintzei buruzko argibide zehatzak jasoko ditu, hala nola kontrataren identifikazioa, azpikontrata edo emakida administratiboa, jardueraren aurreikusitako iraupena, prestazioaren kokapena, lanaldia eta ordu-banaketa.

la actividad laboral, e igualmente deberá reflejar, si es el caso, que la persona trabajadora es contratada específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo de naturaleza temporal. Con carácter estimado, y sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento, en el contrato de trabajo se deberán reflejar el centro de trabajo, la duración del periodo de actividad, la jornada de trabajo y su distribución horaria.

En el momento de formalizar el contrato de trabajo, la persona trabajadora deberá señalar un medio de comunicación a través del cual la empresa le comunicará el correspondiente llamamiento, y mediante el cual confirmará a la empresa la debida recepción del llamamiento.

A estos efectos, la persona trabajadora deberá identificar un número de teléfono y una dirección electrónica, y le corresponde el deber de informar de forma inmediata al empresario de cualquier variación de tales datos de contacto.

3. Llamamiento. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación, a través de los medios de comunicación que haya identificado la persona trabajadora y que se hayan incorporado al contrato de trabajo, con una antelación mínima de 15 días naturales a la fecha de inicio de prestación de servicios. El llamamiento contendrá las indicaciones precisas de la ubicación del nuevo centro de trabajo, y de las demás condiciones de incorporación, tales como identificación de la contrata, subcontrata o concesión

Hurrengo paragrafoan aurreikusitako salbuespenarekin, pleguan edo merkataritzanahiz administrazio-kontratuan deskribatutako lanbide-profilean eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten langile guztien artetik, enpresan antzinasunetik handiena egiaztatzen duenari deituko zaio lehenik. Hala ere, enpresak antzinasun txikiagoko beste pertsona batzuei eman ahal izango die lehentasuna, baldin eta pertsona horiek laugarren apartatuan araututako jarduerarik gabeko aldiaren hiru hilabete kontsumitu badituzte behintzat.

Enpresak ez du deialdia egin beharrik izango, baldin eta, modu sinetsgarrian eta gertaera eragilearen unean, langileak jakinarazten badien lan-kontratua etenda duela edo nahitaezko edo borondatezko eszedentzian dagoela, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 45. eta 46. artikuluen arabera eta antzeko egoerak eta ondore berberak aintzat hartzen dituzten ohiko manuei jarraikiz.

Langileak, jakinarazpena jaso eta bost egun naturaleko epean erantzun beharko du deia onartzen duen ala ez.

Aurrekoaren kalterik gabe, bai enpresak bai langileak, Zuzenbidean onartutako edozein bide erabiliz, deialdiaren alorreko betebeharrak bete dituztela egiaztatu ahal izango dute, edo, dagokionean, betebeharrak ez direla bete.

administrativa, duración previsible de la actividad, ubicación de la prestación, jornada, y distribución horaria.

Con la salvedad prevista en el párrafo siguiente, de entre todas las personas trabajadoras, que cumplan los requisitos exigidos en el perfil profesional descrito en el pliego o en el contrato mercantil o administrativo, será llamada en primer lugar aquella que acredite mayor antigüedad en la empresa. La empresa, no obstante, podrá dar preferencia de llamamiento a otras personas con menor antigüedad, siempre que estas hayan consumido al menos tres meses del período de inactividad regulado en el siguiente apartado cuatro.

La empresa no vendrá obligada a realizar el llamamiento cuando el trabajador le hubiere comunicado fehacientemente, y en el momento del hecho causante, encontrarse en situación de suspensión del contrato de trabajo, o en la de excedencia forzosa o voluntaria, de conformidad con los artículos 45 y 46 de del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con los preceptos convencionales que contemplen situaciones análogas y con idénticos efectos.

Desde la fecha en la que la persona trabajadora reciba la notificación deberá contestar en un plazo de cinco días naturales, si acepta el llamamiento o rehúsa.

Sin perjuicio de lo anterior, tanto la empresa como la persona trabajadora podrán acreditar por cualquier medio admitido en Derecho, que han cumplido sus respectivas obligaciones respecto al llamamiento, o, en su caso, que se ha producido un

Langileen Estatutuaren Legearen 49. artikuluan aurreikusitako ondoreekin, dimisiotzat hartuko da adierazitako epeetan langileak deialdiari jaramonik ez egitea edo berariaz uko egitea. Enpresak kontratuaren ez-betetze astuntzat jo ahal izango du arretarik eza.

Bestalde, deialdiarekin lotutako ez-betetzeak gertatuz gero, aldizkako langile finkoek bidezko ekintzak gauzatu ahal izango dituzte —deialdia falta den unean edo ezagutzen duten unean hasiko da horretarako epea—.

4. Jarduerarik gabeko aldia. Kontraten, azpikontraten edo emakida administratiboen arteko itxarote-epeari dagokion jarduerarik gabekoaldiak epe hau hartuko du: langileak kontrata, azpikontrata edo emakida administratiboa amaitu delako zerbitzuak ematen amaitzen duenetik, langilea birkokatu ahal izan delako hurrengo aldia hasten denera artekoa.

Aurreko paragrafoan zehaztutako jarduerarik gabeko aldia ezingo da sei hilabetetik gorakoa izan, salbu eta aurreko jarduera-aldi jarraitua sei hilabetetik beherakoa izan bada; kasu horretan, jarduerarik gabeko aldia ezingo da hiru hilabetetik gorakoa izan.

Jarduerarik gabeko sei hilabeteko aldia

incumplimiento de estas.

Con los efectos previstos en el artículo 49 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, tendrá la consideración de una dimisión, que la persona trabajadora no atienda al llamamiento en los plazos indicados o lo rehúse expresamente. Sin perjuicio de esta consideración, y sus consiguientes efectos, la empresa podrá calificar la desatención como un incumplimiento contractual grave.

Por su parte, las personas trabajadoras fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Período de inactividad. El período de inactividad, que se producirá como plazo de espera entre contratas, subcontratas o concesiones administrativas, ha de entenderse como el plazo que media entre la finalización de la prestación de servicios de la persona trabajadora con motivo de la finalización de una contrata, subcontrata o concesión administrativa, y el inicio de la posterior, en la que la persona trabajadora pueda ser recolocada.

El período de inactividad definido en el párrafo anterior no podrá ser superior a seis meses, salvo que el período continuado de actividad previo haya sido inferior a seis meses, en cuyo caso, el período de inactividad no podrá ser superior a tres meses.

Transcurrido el período de seis meses de

igarotakoan (edo hiru hilabetekoa, sei hilabetetik beherako aurretiko jarduera-aldi jarraituen kasuan), beste deialdirik egin ez bada eta aurkako itunik egon ezean, enpresak dagozkion koiunturazko edo behin betiko neurriak hartuko ditu, legean aurreikusitako baldintzetan.

5. Mugigarritasun geografikoa. Aldizkako langile finkoari, aldi baterako lantokietan zerbitzuak emateko berariaz kontratatutakoari, ohiko bizilekutik kanpo bizitzea eskatzen dion lantoki batean lan egiteko deitu ahal izango zaio.

Salbu eta langileak ohiko bizilekua duen udalerritik 50 kilometro baino gutxiagora badago lantoki berria —kasu horietan ulertzen da ez dagoela ohiko bizilekuaren herritik kanpo bizitzeko beharrik—, gainerako kasuetan, langileak berak erabakiko du, ondoren adierazten diren ondoreetarako, enpresak eskainitako birkokatzearen ondorioz lantoki berritik hurbilago dagoen udalerrri batera aldatu behar duen bizilekua ala ez.

Etxebizitzaz aldatuz gero, deialdia eragin duen kontratan, azpikontratan edo emakida administratiboan langileak emandako zerbitzuen iraupena hamabi hilabetekoa edo txikiagoa bada, langileak eskubidea izango du hilean bostehun euroko (500,00 €-ko) zenbateko gordina jasotzeko, bidaia-, mantenu- eta egonaldi-gastuak konpentsatzeko.

inactividad, o de tres meses en los casos de períodos continuados de actividad previos de duración inferior a seis meses, sin que se haya producido un nuevo llamamiento, salvo pacto en contrario, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en la ley.

5. Movilidad geográfica. La persona trabajadora fija-discontinua, contratada específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajo de naturaleza temporal, podrá ser llamada para prestar servicios en un centro de trabajo que exija que resida en población distinta de la de su domicilio habitual.

Salvo en los casos en los que el nuevo centro de trabajo se ubique a una distancia inferior a 50 kilómetros del municipio en el que la persona trabajadora tenga su domicilio habitual, en los que se considerará que no existe exigencia de residencia en población distinta de la del domicilio habitual de la persona trabajadora, para el resto, será esta quien decida, a los efectos que se señalan a continuación, si la recolocación ofrecida por la empresa le obliga o no a cambiar su domicilio a municipio más próximo al del nuevo centro de trabajo.

En el supuesto de cambio de domicilio, si la duración estimada de la prestación de servicios de la persona trabajadora en la contrata, subcontrata o concesión administrativa que motiva el llamamiento, fuese igual o inferior a doce meses, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, en compensación de los gastos de viaje, manutención y estancia, una cantidad mensual bruta de quinientos euros

Aurreikusitako iraupena hamabi hilabetetik gorakoa bada, langileak eskubidea izango du altzariak eta tresnak lekualdatzeko gastu egiaztatuengatik konpentsazio bakar bat jasotzeko, seiehun euroko (600,00 €-ko) mugarekin.

Deialdi bakoitzean, zerbitzuak ematen diren lantokiaren udalerria hartuko da ohiko lantokiaren kokalekutzat, eta langileak kasu honetan soilik izango du mugikortasun-, mantenu- eta egonaldi-gastuak jasotzeko eskubidea, hitzarmen kolektibo honetan aurreikusitakoaren arabera: enpresak ohiko lantokia (eta bizilekua) duen udalerritik kanpo lan egiteko agintzen dionean.

Zerbitzuak emateko deia luzatu zaion langileak bi aukera izango ditu, prestazio horrek bizilekuz aldatzea eskatzen dionean: deialdia onartzekoa, apartatu honetan jasotako baldintzetan, edo ukatzekoa; halakoetan, erantzuteko betebeharra izango du, eta enpresa-eskaintza berariaz ezetsiko du, «bizilekua aldatzeko eskakizunagatik», aurreko hirugarren apartatuan adierazitako epean. Azken kasu horretan, uko egiteak ez du dimisioagatik lan-harremana azkenduko, ukapena ez da kontratuaren ez-betetze astuntzat hartuko eta langileak bere lehentasun-ordenari eutsiko dio hurrengo deialdirako, jarduerarik gabeko aldia berriro zenbatzen hasi gabe.

Bere aldetik, enpresak ez du aldizkako

(500,00€).

Si la duración estimada fuese superior a doce meses, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación por los gastos de mudanza de mobiliario y enseres que queden acreditados, con un tope de seiscientos euros (600,00€) por una sola vez.

En cada llamamiento, el municipio en el que se ubique el centro de trabajo en el que se presten servicios será considerado el lugar de trabajo habitual, y la persona trabajadora solo tendrá derecho a que se le compensen los gastos de movilidad, manutención y estancia, conforme a lo previsto legalmente o en el presente convenio colectivo, devengados por encomendarle la empresa trabajos en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia.

La persona trabajadora llamada para prestar servicios cuando esta prestación le exija el cambio de residencia podrá optar por aceptar el llamamiento, en las condiciones recogidas en este apartado, o rechazarlo con obligación de contestar, rehusando expresamente «por exigencia de cambio de residencia» el ofrecimiento empresarial, en el plazo indicado en el anterior apartado tercero. En este último caso, el rechazo no extinguirá la relación laboral por dimisión, no se considerará incumplimiento contractual grave, y la persona trabajadora conservará su orden de preferencia para el siguiente llamamiento sin que se reinicie el cómputo del período de inactividad.

En correspondencia, la empresa no estará

langile finkoari deitzeko beharrik izango, baldin eta hura, zerbitzuak emateko, bere ohiko bizilekua ez den beste herri batera joan behar bada bizitzera. Kasu horretan, lehen aipatutako jarduerarik gabeko gehieneko aldia gainditu egin bada beste deialdirik egin gabe eta, ondorioz, enpresak legean aurreikusitako koiunturazko edo behin betiko neurriak hartu behar baditu, enpresak deialdirik egin ez arren ez da inola ere ulertuko neurri horiek hartzea justifika lezakeen kausa egotearen betekizuna urratu denik.

6. Antzinasunaren zenbatespena. Hitzarmen kolektibo honen 28. artikuluan aurreikusitako zerbitzu-urteetako hobariak sortzeko, lan-harremanaren iraupen osoa hartuko da kontuan.

Hala ere, legean aurreikusitako kasuetan langileari kalte-ordaina eman behar zaionean enpresarekin duen lan-harremana amaitzeagatik, kalte-ordain hori kalkulatzeko, benetan emandako zerbitzu-denbora bakarrik hartuko da kontuan, eta ez lan-harremanaren iraupen osoa.

7. Aldizkako langile finkoa finko arrunt bihurtzea. Lanpostu finko arrunten bat hutsik geratzen denean, aldizkako langile finkoak eta langileen legezko ordezkariak jakinaren gainean jarri beharko ditu enpresak, haiek borondatezko bihurketarako eskaerak egin ahal izan ditzaten, enpresa-akordioak ezartzen dituen prozedurekin bat.

obligada a llamar a la persona trabajadora fija-discontinua, si ésta, para prestar servicios debe cambiar su residencia a población distinta de la de su domicilio habitual. En este supuesto, si por haber transcurrido los períodos máximos de inactividad antes señalados sin que se haya producido un nuevo llamamiento, la empresa hubiera de adoptar las medidas coyunturales o definitivas previstas en la ley, la falta de llamamiento empresarial no se considerará en ningún caso incumplimiento del requisito de concurrencia de causa en la que se pudiera fundamentar la adopción de tales medidas.

6. Cómputo de la antigüedad. Para el devengo de las bonificaciones de los años de servicio previstas en el artículo 28 de este convenio colectivo se tendrá en cuenta toda la duración de la relación laboral.

Sin embargo, en los supuestos previstos legalmente en los que deba indemnizarse a la persona trabajadora por causa de la extinción de su relación laboral con la empresa, a efectos del cálculo de la indemnización se considerará exclusivamente el tiempo de servicios efectivamente prestados, y no toda la duración de la relación laboral

7. Conversión de fijo-discontinuo a fijo ordinario. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que

19. artikulua. Lanaldi partzialeko kontratuak eta txanda-kontratuak

1. Lanaldi partzialeko kontratutzat hartuko da Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 12. artikulua 1. apartatua eta hurrengoetan aurreikusitakoa, edo hura ordeztzen duen lege-xedapenean aurreikusitakoa.

2. Txanda-kontratua, berriz, langabezian dagoen edo enpresarekin iraupen mugatuko kontratu bat hitzartuta duen langile batekin lotzen da, 1131/2002 Errege Dekretuan aurreikusitako erretiro partziala hartzen duen enpresako langilea ordezkatzeko. Azken horrekin, lanaldi partzialeko kontratua sinatzen da, aldi berean, aurreko apartatua ezarritakoari jarraikiz.

3. Erretiro partziala eta txanda-kontratua 2002ko urriaren 31ko 1131/2002 Errege Dekretuan edo une horretan indarrean dagoen legerian ezarritakoak arautuko ditu.

20. artikulua. Mugigarritasun funtzionala

1. Enpresako mugigarritasun funtzionala gauzatzeko, lana egiteko behar diren titulu akademiko edo profesionalak hartuko dira aintzat eta langilearen duintasuna errespetatuko da.

2. Lanbide-taldeari ez dagozkion goragoko eta beheragoko eginkizunak egitearren mugigarritasun funtzionalera jotzeko, ezinbestekoa izango da mugigarritasun hori

establezca el acuerdo de empresa.

Artículo 19. Contratos a tiempo parcial y de relevo.

1. Tendrá la consideración de contrato de trabajo a tiempo parcial el previsto en el apartado 1 y siguientes del artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en los términos en él establecidos, o disposición legal que lo sustituya.

2. El contrato de relevo es el que se concierta con una persona trabajadora en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada para sustituir a la persona trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial prevista en el Real Decreto 1131/2002, simultáneamente con el contrato a tiempo parcial que se pacte con este último, según lo establecido en el apartado anterior.

3. La jubilación parcial y el contrato de relevo se regirán por lo establecido en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, o la legislación vigente en ese momento.

Artículo 20. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen,

justifikatzen duten arrazoi tekniko edo antolamenduzkoak egotea. Arrazoi horiek desagertzen direnean, eten egingo da mugigarritasuna. Enpresak bere erabakiaren eta arrazoien berri eman beharko die langileen ordezkariari.

Urtebetean sei hilabetez baino gehiagoz edo bi urtean zortzi hilabetez baino gehiagoz dagokion lanbide-taldekoak baino eginkizun handiagoak agintzen bazaizkio langileari, horrek igoera erreklamatu ahal izango du — hitzarmen kolektiboan horretarako eragozpenik ez badago—, edo egindako funtzioei dagokien lanpostu hutsa betetzea, enpresan igoerei buruz aplikatzekoak diren arauekin bat. Halere, aukera izango du, halaber, dagokion soldata-aldea erreklamatzeko. Egintza horiek metagarriak izango dira. Enpresak ezezkoa ematen badio, langileak erreklamazioa aurkeztu ahal izango du lan-arloko jurisdikzioan, batzordeak edo, dagokionean, langileen ordezkariak txostena egin ondoren. Enpresa bakoitzeko negoziazio kolektiboaren bidez, artikulua honetan adierazitakoak ez beste aldi batzuk ezarri ahal izango dira lanpostu hutsak erreklamatzeko.

Langileak eskubidea izango du benetan gauzatzen dituen eginkizunei dagokien ordainsaria jasotzeko, beheragoko eginkizunak agintzen zaizkionean izan ezik, kasu horietan jatorrizko ordainsariari eutsiko baitio. Mugigarritasun funtzionalaren ondorioz ohikoak ez diren eginkizunak betetzen diren kasuetan, ezingo da ondoren agertutako trebetasunik eza edo egokitzapenik eza arrazoitzat erabili,

además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados y delegadas de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva en cada empresa se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

La persona trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la

kaleratze objektiborako.

3. Artikulu honetan aurreikusitakoetan sartzen ez diren eta itundutakoez bestelakoak diren eginkizunak aldatzeko, alderdien adostasuna beharko da, edo, bestela, lan-baldintzetan funtsezko aldaketak egiteko aurreikusitako arauak edo hitzarmen kolektiboan xede horretarako ezarritakoak bete beharko dira.

21. artikulua. Laneko arriskuen prebentzioa. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea. Prebentzio-delegatuak

1. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiak erabat jakitun dira oso garrantzitsua dela sektore honetako ekoizpen-prozesuan parte hartzen duten guztien bizitza eta osotasun fisikorako eskubidea babestea, nahiz eta sektorea arrisku bereziko ez izan. Horregatik, dei berezia luzatzen die hitzarmen kolektibo honen hartzaileei, arlo horretan indarrean dagoen legeriak ezarritako lan-arriskuen prebentziorako arauak bete eta betearaz ditzaten, arreta berezia ipinita enpresek dituzten prebentzio-betebehar legeetan eta langileek ezarritako arauak eta gaiari buruz jasotzen dituzten jarraibideak betetzeko dituzten betebeharretan.

2. Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35. artikuluan aurreikusitakoarekin bat, langileen legezko ordezkariak ez dagoenean, langileek zuzenean aukeratu ahal izango dute/dituzte prebentzio-

movilidad funcional.

3. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Artículo 21. Prevención de riesgos laborales. Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Delegados y Delegadas de prevención.

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello, llaman muy especialmente la atención de las personas destinatarias de este convenio colectivo, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus personas trabajadoras de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

2. De conformidad con lo previsto en el artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y cuando no existan representantes legales del personal, las personas trabajadoras podrán elegir

delegatua/k —gehiengo soilez eta legezko ordezkariaren bat lortu arte—. Pertsona horrek gaiari buruzko prestakuntza egokia duela egiaztatzen saiatu behar dira langileak.

22. artikulua. Lanaldia

1. 2023ko urtarrilaren 1etik aurrera, benetako lanaren gehieneko lanaldi arrunta, urteko zenbaketan, mila zazpiehun eta laurogeita hamabi (1.792) ordukoa izango da. Urteko ohiko lanaldiaren asteko banaketa enpresako langileen ordezkariekin adostu ahal izango da, kontuan hartuta inola ere ezingo direla egunean bederatzi ordu arrunt baino gehiago egin. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.2 artikuluan ezarritakoaren arabera, lan-jaiegun bat ere ez da berreskuratzekoa izango.

2. Udan lanaldi trinkoa ezarrita duten enpresek ezingo dituzte asteko 36 orduak gainditu lanaldi trinkoa ezarrita duten bitartean.

3. Lanaldi etengabea egiten den enpresetan, gaur egun enpresa bakoitzean darabiltzaten berberak izango dira sasoi onuragarriagoko baldintzak.

4. Zerbitzua dela eta beste enpresa edo obra batera lekualdatzen duten langile orok helmugako lantokiaren ordutegia beteko du; hala ere, joan-etorrietan lan egindako orduen zenbaketari dagokionez, jatorrizko

directamente, por mayoría simple, quien o quienes habrán de desempeñar el cometido de delegado o delegada de prevención, procurando siempre que tenga una adecuada formación en la materia, y hasta tanto exista representación legal de los trabajadores.

Artículo 22. Jornada laboral.

1. A partir del 1 de enero de 2023 la jornada ordinaria máxima de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de mil setecientos noventa y dos (1.792) horas. La distribución semanal de la jornada ordinaria anual podrá pactarse con los representantes de los trabajadores en la empresa, teniendo en cuenta que, en ningún caso, se podrán realizar más de nueve horas ordinarias diarias de trabajo efectivo. De acuerdo con lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ninguna fiesta laboral será recuperable.

2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano no podrán rebasar las 36 horas semanales durante el período en que la tengan implantada.

3. En las empresas en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal y como actualmente se realizan en cada empresa.

4. Toda persona trabajadora desplazada a otra empresa u obras por razón de servicio, se atenderá al horario del centro del trabajo de destino, si bien, en cuanto al cómputo de las horas trabajadas durante el tiempo de su

enpresan zeudenak errespetatuko dira.

5. Abenduaren 24ko eta 31ko lanaldiak ez dira lanegunak izango, ezta berreskuratzekoak ere. Aurreko

1. apartatuan ezarritako urteko gehieneko zenbaketan, kontuan hartuta dago apartatu honetan itundutakoa.

6. Halakorik ezarrita ez duten enpresetan, lanaldi malgua hitzartu ahal izango da sarrera-irteeretarako, eta, enpresa bakoitzaren beharrak kontuan hartuta, baterako presentziako nahitaezko ordu-kopuru bat errespetatuko da.

22 bis artikulua. Lanaldiaren banaketa irregularra

1. Enpresek urtean 150 lanordu banatu ahal izango dituzte, asko jota, modu irregularrean, betiere errespetatuz bai Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 34.2 artikuluan ezarritako aurreabisua eta bai legean aurreikusitako eguneko eta asteko gutxieneko atsedenaldiak.

2. Hitzarmen kolektibo honetan itundutako lanaldiaren banaketa irregularra egitean, aukera egongo da aurreko artikuluan jasotako eguneko eta asteko lanaldiaren gehieneko iraupenak gainditzeko, betiere egunean 10 eta astean 46 ordu baino gehiago egiten ez badira eta lantoki bakoitzeko lan-egutegian ostiraletarako ezarrita dagoen lanordu-kopurua gainditzen ez bada.

3. Lanaldi osoekin edo erdiekin konpentsatu

desplazamiento, se respetarán las existentes en su empresa de origen.

5. Las jornadas laborales de los días 24 y 31 de diciembre no serán laborables ni recuperables. En el cómputo anual máximo establecido en el anterior apartado 1, ya se ha tenido en cuenta lo pactado en este apartado.

6. En las empresas que no la tengan establecida, podrá pactarse una jornada flexible en las entradas y salidas, respetándose un número de horas de presencia común obligada atendiendo a las necesidades de cada empresa.

Artículo 22 bis. Distribución irregular de la Jornada laboral.

1. Las empresas podrán distribuir de manera irregular a lo largo del año un máximo de 150 horas de trabajo, respetando el preaviso establecido en el artículo 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley.

2. En aplicación de la distribución irregular de la jornada pactada en el presente convenio colectivo, se podrán rebasar las duraciones máximas de jornada de trabajo, diaria y semanal, recogidas en el artículo anterior, siempre y cuando no se realicen más de 10 horas diarias, ni más de 46 horas semanales, ni se rebasen el número de horas de trabajo que para los viernes esté fijado en el calendario laboral de cada centro de trabajo.

3. La compensación de las diferencias, por

ahal izango dira egindako lanaldiaren eta legezko edo itundutako lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren arteko aldeak (goitikoak edo behetikoak), diferentzia horiek gertatu eta hurrengo sei hilabeteen barruan.

4. Lanaldiaren banaketa irregularra aplikatu delako langileak lanaldia luzatu egin behar badu enpresaren aginduz, eskubidea izango du enpresarengandik laguntza ekonomiko bat jasotzeko, janariaren gastuari aurre egiteko, soil-soilik baldintza hauek guztiak betetzen dituzten lanaldietan eta ondoren adierazten diren baldintzetan.

Laguntza jasotzeko, baldintza hauek bete behar ditu lanaldiak:

- Lanaldi trinko edo jarraitu moduan agertzea lantoki bakoitzeko lan-egutegietan.
- Luzatutako lanaldiaren gutxieneko iraupena benetako 8 lanordukoa izatea.
- Lanaldiak 45 minutuko etenaldia izatea, gutxienez, bazkaltzeko.
- Lanaldi horretan langilea ez egotea, jada, bere enpresatik laguntza ekonomiko bera edo antzekoa jasotzen, bazkariaren gastua konpentsatzeko.

Laguntza emateko baldintzak:

- Gaur egun lan-egutegietan «lanaldi zatitua bazkaltzeko etenaldiarekin» izendapenarekin

exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo legal o pactada, se podrá realizar en jornadas de trabajo completas o en medias jornadas, dentro de los seis meses siguientes a que tales diferencias se produzcan.

4. Cuando la persona trabajadora, en aplicación de la distribución irregular de la jornada, deba prolongar su jornada de trabajo por encomendárselo su empresa, tendrá derecho a que la empresa le conceda una ayuda económica para soportar el gasto de la comida, exclusivamente en las jornadas laborales que reúnan todos los requisitos siguientes, y en las condiciones que igualmente se señalan a continuación:

Requisitos que ha de cumplir la jornada para que se conceda la ayuda:

- Que esté señalada como jornada intensiva o continua, en los calendarios laborales de cada centro de trabajo.
- Que la duración mínima de la jornada prolongada sea de 8 horas efectivas de trabajo.
- Que la jornada se realice con una pausa mínima de 45 minutos para el almuerzo.
- Que no sea una jornada en la que la persona trabajadora ya esté recibiendo de su empresa algún tipo de ayuda económica de igual o similar naturaleza compensatoria del gasto de la comida o almuerzo.

Condiciones de concesión de la ayuda:

- Que las personas trabajadoras que actualmente estén recibiendo algún tipo de

agertzen zaien urteko lanaldian bazkaltzeko laguntzaren bat jasotzen ari diren langileek eskubidea izango dute aurreko betekizunak betetzen dituen lanaldian ere laguntza hori baldintza berberetan eta zenbateko berarekin jasotzeko.

– Aurreko puntuan sartzen ez diren langileek eskubidea izango dute jatetxeetan eta ostalaritzako establezimenduetan egiten duten egiaztatutako otordu-gastua konpentsatzeko, gehienez ere 10 euroekin egunean.

– Bazkaritarako laguntzaren zenbatekook legez edo erregelamenduz aurreikusitako atxikipen fiskalen eta gizarte-kotizazioengatikoko deskontuen mende egon daitezke.

– Horrek guztiak, baina, ez du eragotziko hitzarmen kolektiboaren 37.2 artikuluan ezarritakoa.

23. artikulua. Oporrak

1. Enpresaren zerbitzura dauden langileek ordaindutako 23 laneguneko oporraldia izango dute urtean.

Baldintza onuragarriagoak ezarrita dituzten enpresek hitzarmen kolektibo honen 7. artikuluan xedatutakoa aplikatu ahal izango dute.

2. Langile guztientzat urterako oporraldi finko bat ezarrita duten enpresetan izan ezik, oporraldia zatika hartu ahal izango du langileak, enpresarekin ados jartzen bada, eta urterako gutxieneko epealdi bat (8 lanegun jarraitukoa) ezarriko dute, betiere

ayuda para la comida durante la jornada laboral del año señalada en sus calendarios laborales como de jornada partida con pausa para el almuerzo, tendrán derecho a recibirla también en las mismas condiciones y por el mismo importe, en la jornada laboral que reúna los requisitos anteriores.

– Que las personas trabajadoras no incluidas en el punto anterior tendrán derecho a que se les compense el gasto de comida que justifiquen y realicen en restaurantes y establecimientos de hostelería, con un máximo de 10 euros/día.

– Que los importes por el concepto de ayuda comida antes señalados podrán estar sujetos a las retenciones fiscales y descuentos por cotizaciones sociales previstos legal o reglamentariamente.

– Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en el artículo 37.2 del convenio colectivo.

Artículo 23. Vacaciones.

1. Las personas trabajadoras al servicio de la empresa disfrutarán de 23 días laborables de vacaciones anuales retribuidas.

Las empresas que tuvieran establecidas condiciones más favorables podrán aplicar lo establecido en el artículo 7 del presente convenio colectivo.

2. Salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacar la totalidad de sus personas trabajadoras, el período de vacaciones podrá ser fraccionado por acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, estableciéndose un período

langileak Langileen Estatutuaren
38. artikulua 3. apartatua aurreikusitako
aurrerapenarekin eskatzen badiu enpresari.

24. artikulua. Ordaindutako baimenak

1. Langileak, aldezturik jakinarazita eta justifikatuta, lanera joan gabe geratu ahal izango dira, ordainsaria jasotzeko eskubidearekin, arrazoi hauetako batengatik eta denbora-tarte honetan:

a) Hamabost egun naturalez, ezkontzen bada. Ospakizuna langilearentzat laneguna ez den egun batean egiten bada, gertaera eragilearen hurrengo lehen lanegunean hasiko da baimen-egunen zenbaketa.

b) Bi lanegunez, odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzazatik, istripu edo gaixotasun larriazatik, ospitalizazioazatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitalizaziorik gabeko ebakuntza kirurgikozatik. Salbuespena: ezkontzaren, gurasoen edo seme-alaben heriotza; kasu horretan, baimena c) tartekian ezarritakoa izango da. Arrazoi hori tarteko, langileak joan-etorriko bidaia bakoitzeko berrehun kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu, lau lanegunekoa izango da epea.

Ezkontidea edo ahaideak ospitaleratuz gero, eta ospitalizazioak irauten duen bitartean,

mínimo por año, de al menos ocho días continuados laborales, siempre que la persona trabajadora así lo solicite a la empresa con la antelación prevista en el apartado 3 del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Permisos retribuidos.

1. Las personas trabajadoras, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio. Si la celebración de la ceremonia se realizara en día no laborable para la persona trabajadora, el cómputo de los días de permiso se iniciará el primer día laboral inmediato siguiente a aquél en el que se produjera el hecho causante.

b) Dos días laborables por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, salvo en el caso de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos e hijas en el que el permiso será el establecido en el siguiente inciso c). Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de doscientos kilómetros, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días laborables.

En los casos de hospitalización del cónyuge o parientes, y mientras dure tal situación de

aipatutako baimen-egunak jarraian edo tarteka hartu ahal izango dira, langilearen nahieran.

c) Lau lanegunez, ezkontidea, gurasoak edo seme-alabak hiltzen badira —tarte horretan sartuko dira egin beharreko joan-etorriak—.

d) Lanegun batez, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

e) Behar adina denboraz, nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal bat betetzeko. Betebeharrak horrek lanorduen ehuneko hogeita baina gehiagorik lan egitea eragozten badu hiru hilabeteko epean, eraginpeko langilea nahitaezko eszedentzia-egoerara eraman ahal izango du enpresak. Langileak betebeharrak betetzeagatik edo karguan jarduteagatik kalte-ordainik jasotzen badu, enpresan duen soldatetik kenduko zaio kalte-ordainaren zenbatekoa.

f) Funtzio sindikalak edo langileen ordezkarietakoak egiteagatik, legean eta hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoaren arabera.

Aurreko letretan ezkontideari egindako aipamenak izatezko bikotekideari ere aplikatuko zaizkio; hau da, langilearekin iraunkortasunez eta publikoki bizi den eta ezkontzakoaren antzeko afektibitate-harremana duen pertsonari, betiere erregistro ofizial batek emandako

hospitalización, los días laborables de permiso anteriormente señalados se podrán disfrutar, a opción de la persona trabajadora, de manera continua o discontinua.

c) Cuatro días laborables en los casos de fallecimiento del cónyuge, progenitores o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.

d) Un día laborable por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que la persona trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio colectivo.

Las referencias hechas al cónyuge en las letras anteriores se han de entender igualmente aplicables a la pareja de hecho, entendida como tal la persona que convive con la persona trabajadora, de forma estable y pública, con la que guarda una relación de afectividad análoga con el matrimonio,

ziurtagiriaren bidez egiaztatzen bada lotura hori.

Hala ere, izatezko bikotea eta ezkontza ezin dira parekatu, artikuluan honetan araututako ezkontzagatiko baimenaz baliatzeari dagokionez.

2. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 37.4 artikuluan aurreikusitako baimenaren ordainetan, gurasoek aukera izango dute eguneko absentzia-ordua lanaldi osoetan metatzeko, gehienez ere bi astez jarraian. Aste horiek Langileen Estatutuaren Legearen 48.4 artikuluan aurreikusita dagoen adingabea zaintzeagatiko lan-kontratuaren etenaldia amaitu eta berehala hartu beharko dira, eta, etenaldia zatikatzea aukeratzen bada, kontratuaren azken etenaldia amaitu eta berehala, salbu eta baimena beste epealdi batzuetan baliatzea adosten badute bi alderdiek.

Langileak bularreko haurrak bederatzi hilabete bete baino lehen azkentzen badu lan-kontratua, enpresak dagokion likidaziotik kendu ahal izango du finkatu gabeko edoskitzeagatiko baimenen zenbatekoa.

25. artikulua. Familia, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egitea

Familia-erantzukizunak dituzten langileen eskubide eta betebeharretarako, lan-harremaneko aldeek kontuan hartu beharko

cuando esta unión esté acreditada mediante certificación expedida por un Registro oficial.

Sin embargo, la unión o pareja de hecho no es equiparable a matrimonio, a efectos del disfrute del permiso por matrimonio regulado en este artículo.

2. En sustitución del permiso previsto en el artículo 37.4 TRLET, los progenitores podrán optar por acumular la hora diaria de ausencia del trabajo en jornadas completas de permiso hasta totalizar un máximo de dos semanas ininterrumpidas, que deberán disfrutarse inmediatamente tras la finalización del período de suspensión de contrato de trabajo por cuidado del menor previsto en el artículo 48.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en caso de que se opte por fraccionar la citada suspensión, inmediatamente tras la finalización del último período de suspensión del contrato, salvo acuerdo entre las partes para disfrutar el permiso en períodos distintos.

En el supuesto de que la persona trabajadora extinguiese el contrato de trabajo antes de que el lactante cumpla los nueve meses, la empresa podrá deducir de la liquidación que corresponda a la persona trabajadora la cuantía correspondiente a los permisos por lactancia no consolidados, disfrutados anticipadamente.

Artículo 25. Conciliación de la vida familiar y laboral.

En los derechos y deberes de las personas trabajadoras con responsabilidades familiares, las partes respectivas de la

dituzte unean-unean indarrean dagoen Langilearen familia- eta lan-bizitza uztartzea sustatzeko Legeak horri buruz ezartzen dituen arauak.

26. artikulua. Soldatarik gabeko baimenak

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langileek soldatarik gabeko baimena hartzeko eskubidea izango dute, urtean behin eta hilabete batez asko jota.

2. Bestela, baimen hori gehienez hamabost egun naturaleko bi alditan hartu ahal izango da: urteko seihileko bakoitzean behin.

3. Prestakuntzarako direnean izan ezik, hitzarmen kolektibo honen 15.1 artikuluan itundutakoaren arabera, enpresek ukatu egin ahal izango dituzte baimenok, egun beretan langile-kopuru honek hartu baditu:

1-20 langile dituzten enpresetan: langile batek.

21-50 langile dituzten enpresetan: bi langilek.

51-100 langile dituzten enpresetan: hiru langilek.

100 langile baino gehiagoko enpresetan: langileen % 3k baino gehiagok.

Kasu horietan, adierazitako langile-kopurua ezingo da enpresako sail berekoa izan.

relación laboral deberán tener en cuenta las normas que al respecto establezca la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral vigente en cada momento.

Artículo 26. Permisos sin sueldo.

1. Las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de permiso sin sueldo por un máximo de un mes y por una sola vez al año.

2. Alternativamente, dicho permiso será fraccionable en dos períodos máximos de quince días naturales, uno en cada semestre del año.

3. Excepto en los casos en que se destinen a la formación, de acuerdo con lo pactado en el artículo 15.1 del presente convenio colectivo, las empresas podrán denegar la concesión de estos permisos cuando en las mismas fechas se encuentren disfrutándolos el siguiente número de personas trabajadoras:

Empresas de 1 a 20 personas trabajadoras: una persona trabajadora.

Empresas de 21 a 50 personas trabajadoras: dos personas trabajadoras.

Empresas de 51 a 100 personas trabajadoras: tres personas trabajadoras.

Empresas de más de 100 personas trabajadoras: más del 3% del personal.

En estos casos, el número de personas trabajadoras indicado no podrá pertenecer a un mismo departamento de la empresa.

27. artikulua. Faltak eta zehapenak

1. Hitzarmen kolektibo honek arautzen dituen enpresetako langileen faltak arinak, astunak eta oso astunak izango dira, garrantziaren, berrerortzearen eta asmoaren arabera, artikulua honetan eta laneko ordenamendu juridikoan aplikatzekoak diren indarreko arauetan xedatutakoaren arabera.

A) Falta arinak dira:

Hilabete batean hiru aldiz berandu iristea, arrazoi justifikaturik gabe.

Behar besteko aurrerapenez ez jakinaraztea arrazoi justifikatu batengatik lanean huts egingo duela, non eta ez duen frogatzen ezinezkoa izan dela.

Txukuntasunik eta garbitasunik eza.

Bezeroekiko arretarik eta ardurarik eza.

Zerbitzuen martxa onean eragiten duten eztabaidak.

Hilean behin lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe.

Noizean behin mozkortuta egotea.

B) Falta astunak dira:

Justifikaziorik gabe bi egunetan lanera ez joatea.

Gaixotasunaren edo istripuaren itxurak egitea.

Beste langile baten presentzia simulatzea, haren fitxaz, sinaduraz, txartelaz edo

Artículo 27. Faltas y sanciones.

1. Las faltas cometidas por las personas trabajadoras al servicio de las empresas reguladas por este convenio colectivo se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

A) Se considerarán faltas leves:

Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Falta de aseo y limpieza personal.

Falta de atención y diligencia con los clientes.

Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

La embriaguez ocasional.

B) Son faltas graves:

Faltar dos días al trabajo sin justificación.

La simulación de enfermedad o accidente.

Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su ficha, firma,

kontrol-bideaz baliatuta.

Lankideen armairuak eta arropak aldatzea, begiratzea edo nahastea, behar den baimenik gabe.

Laneko diziplinaren aurka edo goragoko kargudunei zor zaien errespetuaren aurka egindakoak.

Hiruhileko batean falta arinak behin baino gehiagotan egitea —garaiz ez etortzearen ondoriozkoa izan ezik—, nahiz eta izaera desberdinekoak izan, zehapenak egon badira.

Arrazoi justifikaturik gabe lana uztea.

Lanean zabarkeriaz jokatzeko, kalte larria eragiten badu.

C) Falta oso astunak dira:

Hilean birritan baino gehiagotan lanera ez joatea, arrazoi justifikaturik gabe. Ez da justifikatu gabekotzat joko langilea atxilotzearen ondorioz ez joatea lanera, betiere agintari eskudunak ezarritako zehapen irmoa ez bada, eta enpresako zuzendaritzari atxilotetaren berri eman bazaio, lanean huts egindako laugarren egun baliaduna baino lehen. Nolanahi ere, enpresak ez ditu ordaindu beharko atxilotetarikoa absentzia-egunei dagozkien soldatak.

Agindutako zereginetan iruzur egitea, desleialtasunez jokatzeko eta konfiantzaz abusatzeko.

Gainerako langileei, enpresari edo edozein

tarjeta o medio de control.

Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros o compañeras sin la debida autorización.

Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus mandos superiores.

La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

El abandono del trabajo sin causa justificada.

La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

C) Son faltas muy graves:

Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la detención de la persona trabajadora, mientras no se trate de sanción firme impuesta por la autoridad competente y siempre que el hecho de la detención haya sido puesto en conocimiento de la Dirección de la empresa antes de transcurridos cuatro días hábiles de ausencia al trabajo. En todo caso, la empresa no vendrá obligada a abonar los salarios correspondientes a los días de ausencia al trabajo por causa de detención.

El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

El hurto y el robo tanto a las demás personas

pertsonari ondasunak ebastea eta lapurtzea, enpresaren lokaletan edo enpresatik kanpo, zerbitzuak ematean. Tarteki horren barruan sartzen da langileen legezko ordezkarien aurrean datuak faltsutzea, baldin eta maltzurkeriaz onuraren bat lortzea bada faltsukeria horien helburua.

Egiaztatutako gaixotasun-simulazioa; enpresako makina, aparatu, instalazio, eraikin, tresna eta sailak erabilezin bihurtzea, suntsitzea edo kaltetzea; justizia-epaitegi eskudunek langilearen aurka epai irmoa eman izana, enpresatik kanpo egindako lapurreta-, ebasketa-, iruzur- edo bidegabeko eralgitze-delituengatik, eta delitu horiek egilearekiko konfiantza-galera eragin ahal izatea; etengabeko eta ohiko txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten dituen; ohiko horditasuna edo toxikomania, lanean eragin negatiboa badute; enpresarekiko lehia dakarten jarduera bereko lanak egitea, enpresaren baimenik gabe; hitzezko edo egintzazko tratu txarrak edo errespetu eta begirune falta larria erakustea nagusiekiko, lankideekiko edo mendekoekiko —besteak beste, legean sexujazarpen moduan tipifikatutako jokabide sexistak eta jazarpen moralen artean tipifikatutako jarrerak—; lana bertan behera uztea erantzukizuneko lanpostuetan; hiruhileko berean beste falta astun bat egitea, izaera ezberdinekoa izan arren, baldin eta zehapena jaso badute, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bategineko 54. artikulua ezarritako gainerakoak.

trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este inciso el falsear datos ante la representación legal de los trabajadores, si tales falsedades tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.

La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa y malversación, cometidos fuera de la empresa, que puedan motivar desconfianza hacia su autor o autora; la continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras; la embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo; dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, compañeros o compañeras o subordinados o subordinadas, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad; la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto

2. Enpresek zehapen hauek ezarri ahal izango dituzte, egindako faltaren larritasunaren eta zirkunstantzien arabera:

A) Falta arinetan:

Idatzizko ohartarazpena.

Enplegua eta soldata etetea, egun batez.

B) Falta astunetan:

Enplegua eta soldata etetea, egun batetik hamar egunera bitartean.

Enpresako lanbide-sailkapeneko sisteman gora egiteko desgaitasuna, gehienez ere urtebetekoa.

C) Falta oso astunetan:

Lanbide-kategoria galtzea, aldi batez edo behin betiko.

Enplegua eta soldata etetea, hamaika egunetik bi hilabetera bitartean.

Enpresaren lanbide-sailkapeneko sisteman gora egiteko desgaitasuna, bi urtekoa edo behin betikoa.

Kaleratzea.

Zehapenok aplikatzeko, falta egin duenaren erantzukizun-maila, lanbide-taldea eta -maila, eta gertaerak gainerako langileengan eta enpresan duen eragina hartuko dira kontuan.

3. Enpresaren zuzendaritzari dagokio zehapenak ezartzeko ahalmena, eta falta

refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día.

B) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días.

Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

C) Faltas muy graves:

Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.

Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.

Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender en el sistema de clasificación profesional de la empresa.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, grupo y nivel profesional y repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras y en la empresa.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa,

astun eta oso astunei dagozkienak langileen legezko ordezkarietarako jakinaraziko dizkie.

Espedientea izapidetu beharko da, hautapenezko kargu sindikalak dituzten langileei zehapenak ezartzeko, bai eta indarrean dagoen legerian aurreikusitako gainerako kasuetan edo enpresak erabakitzen duenean ere. Espedientea egiteko, arau hauek bete beharko dira:

a) Enpresako zuzendaritzaren agindu idatzi baten bidez abiaraziko da espedientea, eta bertan izendatuko dira instrukzio-arduraduna eta idazkaria. Jarduketei ekiteko, faltaren egileari eta lekukoei deklarazioa hartuko zaie, eta ekartzen dituzten frogak guztiak onartuko dira. Falta oso astunen kasuan, instruktoreak beharrezkotzat jotzen badu, espediente-hasierak irauten duen bitartean pertsona erruztatuari enplegua eta soldata etetea proposatuko dio enpresako zuzendaritzari, langileen legezko ordezkarietarako entzun ondoren.

b) Espedientea hogei eguneko epean izapidetuko da, gehienez ere, betiere espediente-hasiera gauzatu den herritik kanpoko frogak aurkeztu behar ez badira. Bestela, ahalik eta arretarik handienaz egingo da, frogak espedientean sartu ondoren.

c) Ebazpena idatziz jakinaraziko da, eragin zuten arrazoiak adierazita, eta interesdunak haren kopia sinatu beharko du. Sinatzeari uko egiten badiu, lekukoen aurrean egingo

que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a las personas trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o lo decida la empresa. La formación de expediente se ajustará a las siguientes normas:

a) Se iniciará con una orden escrita de la jefatura de la empresa, con la designación del instructor o instructora y del secretario o secretaria. Comenzarán las actuaciones tomando declaración al autor o autora de la falta y a los testigos, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de falta muy grave, si el instructor o instructora lo juzga pertinente, propondrá a la dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo de la persona inculpada por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia de los representantes legales de los trabajadores.

b) La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos a la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días. En caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

c) La resolución recaída se comunicará por escrito, expresando las causas que la motivaron, debiendo firmar el duplicado el interesado o interesada. Caso de que se

zaio jakinarazpena.

4. Enpresek langileen espediente pertsonaletan jasoko dituzte falta astunengatik edo oso astunengatik ezartzen zaizkien zehapenak, bai eta falta arinetako berrerortzeak ere. Falten preskripzioa Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 60.2 artikuluan ezarritakoaren arabera gauzatuko da.

28. artikulua. Antzinatasuna

1. Zerbitzuan emandako urteengatiko hobariak, enpresarekiko loturagatik sari moduan ematekoak, honako hauek izango dira, hurrenkera honetan: bost hiru tekotan, hitzarmen kolektibo honetako soldata-taletan haren kategoriarako itundutako oinarritzko soldataren ehuneko bostekoa hiru tekoko bakoitzean; hurrengo hiru hiru tekokoetan, ehuneko hamarrekoa bakoitzean, eta azken hiru tekokoan, aipatutako soldataren ehuneko bostekoa.

2. Hala eta guztiz ere, 8. artikuluan itundutakoa aintzat hartuta —bertan jasotako baldintzetan—, antzinatasun-kontzeptuagatik hiru tekoko bakoitzean aurreko apartatuan adierazitakoak baino ehuneko handiagoak ordaintzen dituzten enpresetako langileek, 1980ko irailaren 18an enpresa horiei lotuta eta jardunean zeudenek, ordura arte zuten baldintza onuragarriagoari eutsiko diote banaka, inola ere gainditu gabe 1980ko martxoaren 10eko Langileen Estatutuaren 25. artikulua ezartzen zituen mugak.

negase a firmar, se le hará la notificación ante testigos.

4. Las empresas anotarán en los expedientes personales de sus trabajadores y trabajadoras las sanciones por faltas graves o muy graves que se les impongan, anotando también las reincidencias en las faltas leves. La prescripción de las faltas se producirá según lo establecido en el artículo 60.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Antigüedad.

1. Las bonificaciones por años de servicio, como premio de vinculación a la empresa respectiva, consistirán, en este orden, en cinco trienios del cinco por ciento cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente convenio colectivo, tres trienios siguientes del diez por ciento cada uno y un último trienio del cinco por ciento del indicado salario.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 8, y en sus propios términos, aquellas empresas que vinieran satisfaciendo por el concepto de antigüedad un porcentaje por trienio superior a los indicados en el apartado anterior, las personas trabajadoras a ellas vinculados y en activo en la fecha de 18 de septiembre de 1980, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieran disfrutando, sin que, en ningún caso puedan superarse las limitaciones que establecía el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de 10 de marzo de 1980, que se mantienen.

Aurreko paragrafoan jasotako kasuan, antzinasuna ez da xurgagarria izango, bertan aipatzen diren langileentzat eta ezarritako mugekin.

3. Hirurtekoak, betetzen diren urteko urtarilaren 1etik aurrera sortuko dira, eta langileak duen azken kategoriaren eta hitzarmeneko oinarritzko soldataren arabera ordainduko.

29. artikulua. Gaixotasunagatiko eta lan-istripuagatiko prestazioak

1. Gizarte Segurantzaren Legean kalte-ordainei buruz ezarritakoaz gain, errespetatu egingo dira, orobat, enpresek ohituraz edo beren borondatez ematen dituzte baldintza onuragarriagoak.

2. Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek, 30 egunetik gorako iraupena duten gaixotasunetan, bajaren bosgarren egunetik aurrera (hori barne) osatu egingo dituzte Gizarte Segurantzaren gaixotasunagatiko edo lan-istripuagatiko aldi baterako ezintasunaren (ABEaren) prestazio ekonomikoak, soldataren % 100eraino, gehienez ere hamabi hilabeteko epean (baja-egunetik zenbatzen hasita).

Osagarri hori beste sei hilabetez luzatu ahal izango da, asko jota, erakunde eskudunak aldi baterako ezintasunagatiko prestazio ekonomikoaren luzapena espresuki aintzatesten badu, susmatzen denean luzapenak irauten duen bitartean langileak sendatu eta alta medikoa jaso dezakeela.

En el supuesto contemplado en el párrafo precedente, para las personas trabajadoras que en el mismo se mencionan, y siempre con las limitaciones en él establecidas, la antigüedad no será absorbible en ningún caso.

3. Los trienios se devengarán a partir del 1 de enero del año en que se cumplan y todos ellos se abonarán con arreglo a la última categoría y sueldo base de convenio que tenga la persona trabajadora.

Artículo 29. Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo.

1. Aparte de lo establecido en la Ley de la Seguridad Social sobre indemnizaciones, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de las empresas, estén establecidas.

2. Las empresas afectadas por este convenio colectivo, desde el quinto día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de 30 días de duración, complementarán las prestaciones económicas de la Seguridad Social de la incapacidad temporal (IT) por enfermedad o accidente de trabajo hasta el 100 por 100 del salario durante un plazo máximo de doce meses a partir de la baja.

Este complemento se podrá prorrogar, con un límite de seis meses más, cuando el organismo competente reconozca expresamente la situación de prórroga de la prestación económica de la incapacidad temporal, por presumirse que durante la prórroga la persona trabajadora puede ser

Enpresek kasu honetan bakarrik osatu beharko dute prestazio ekonomikoa lan-harremana azkentzen den egunera arte: azkentze hori aipatu diren hamabi eta sei hilabeteko epeak bete baino lehen gertatzen bada.

3. Langileak behartuta daude Gizarte Segurantzako baja berrogeita zortzi orduren barruan egitera, salbu eta ezintasun nabarmen eta justifikatuaren kasuan. Gainera, enpresak izendatutako medikuak aztertu egin beharko ditu, zerbitzua emateko ezintasunari buruzko txostena egin dezan. Langileak uko egiten badio azterketa medikoari, gaixotasuna simulatua dela susmatuko da. Enpresako medikuaren eta langilearen medikuaren artean desadostasunik badago, Gizarte Segurantzako Ikuskaritza Medikoaren esku jarriko da gaia, eta haren irizpena erabakigarria izango da.

30. artikulua. Lan-istripuen aseguru osagarria

1. Zerbitzuko bidaien arriskuak estaltzeko, enpresako zuzendaritzak istripu-aseguru bat ezarriko du, nahitaezkoaren osagarri, betiere estaldura zabalagoko beste asegururik ez badu indarrean.

Aseguratutako kapitala ez da inoiz 22.000 eurotik beherakoa izango, eta lan-istripuak eragindako heriotza, ezintasun iraunkor absolutua eta baliaezintasun handia estaliko ditu.

dada de alta médica por curación.

Las empresas solo estarán obligadas a complementar la prestación económica hasta la fecha de extinción de la relación laboral, si esta se produce antes de que se cumplan los plazos de doce y seis meses, anteriormente dichos.

3. Las personas trabajadoras están obligadas, salvo imposibilidad manifiesta y justificada, a cursar la baja de la Seguridad Social dentro de las cuarenta y ocho horas. Habrán de prestarse también a ser reconocidas por el médico que designe la empresa, al objeto de que este informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La resistencia de la persona trabajadora a ser reconocida establecerá la presunción de que la enfermedad es simulada. En caso de discrepancia entre el médico de la empresa y el de la persona trabajadora, se someterá la cuestión a la Inspección Médica de la Seguridad Social, cuyo dictamen será decisivo.

Artículo 30. Seguro complementario de accidentes de trabajo.

1. Para cubrir los riesgos de los viajes de servicio, la dirección de la empresa concertará el establecimiento de un seguro de accidentes, complementario del obligatorio, siempre que no tenga en vigor algún otro seguro de más amplia cobertura.

El capital asegurado no será nunca inferior a 22.000 euros, y cubrirá las contingencias de muerte, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo.

2. Aurreko 1. apartatuan adostutako kalte-ordaina, edozein kasutan, istripuagatik enpresari egozten zaizkion erantzukizun ekonomikoen ondorioz langileari aitortzen zaizkion zenbatekoak kontuan jasotzean datza, eta, beraz, kengarria izango da.

31. artikulua. Ordainsariak

Hitzarmen kolektibo honetan ezarritako mota guztietako soldatak eta ordainsariak gutxienekoak dira, eta hobetu egin daitezke enpresen borondatez edo banakako lan-kontratuen bidez.

32. artikulua. Hileko ordainketa

Arau orokor gisa, soldatak hileroko ordainduko dira.

33. artikulua. Soldata-mailen taulak

1. 2021. eta 2022. urteetarako soldata-maila bakoitzari dagozkion zenbatekoen taulak hitzarmen kolektibo honen II. eranskinean agertzen dira, eta hitzartutako soldata-igoeren emaitza dira, segidan zehazten denari jarraikiz:

2021. urtea:

XIX. hitzarmen kolektiboan 2020rako ezarrita geratu ziren zenbateko berak mantentzen dira, 8. eta 9. soldata-mailei dagozkienak izan ezik, horiek atzeraeraginez berrikusten baitira 2021eko urtarrilaren 1etik.

2022. urtea:

2. La indemnización convenida en el apartado 1 anterior, tendrá en todo caso la consideración de percepción a cuenta de cualesquiera cantidades que pudieran ser reconocidas a la persona trabajadora como consecuencia de responsabilidades económicas que se imputen a la empresa por accidente, siendo, por tanto, deducible de aquéllas.

Artículo 31. Retribuciones.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio colectivo, tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de las empresas o contratos individuales de trabajo.

Artículo 32. Pago mensual.

Como norma general, el pago de salarios se efectuará mensualmente.

Artículo 33. Tablas de niveles salariales.

1. Las tablas con los importes correspondientes a los distintos niveles salariales para los años 2021 y 2022 son las que figuran en el anexo II de este convenio colectivo, y son el resultado de los incrementos salariales pactados, según se detalla a continuación:

Año 2021:

Se mantienen los mismos importes que quedaron fijados para el año 2020 en el XIX convenio colectivo, salvo los correspondientes a los niveles salariales 8 y 9, que se revisan con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2021.

Año 2022:

Zehazten diren zenbatekoak soldata-tauletan 2021erako ezarritako zenbatekoei % 3,10 gehitzearen emaitza dira, eta 2022ko urtarilaren 1etik aurrera izan dute eragina.

2. 2023ko eta 2024ko soldata-tauletako zenbatekoak ateratzeko, 2022-12-31n (2023ko igoerarako) eta 2023-12-31n (2024ko igoerarako) erregistratutako kontsumo-prezioen indizearen (KPIaren) urteko aldakuntzaren ehunekoaren arabera ezarritako soldata-igoeraren ehunekoak aplikatuko zaizkie aurreko urteko tauletako zenbatekoei, jarraian zehazten den bezala:

Los importes que se detallan son el resultado de incrementar los importes fijados en las tablas salariales para el año 2021 en un 3,10%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2022.

2. Los importes de las tablas salariales de los años 2023 y 2024 serán los que resulten de aplicar a los importes de las tablas del año inmediato anterior, los porcentajes de incremento salarial que se fijan en función del porcentaje de variación anual del Índice de Precios de Consumo (IPC) registrado a fecha 31/12/2022, para la subida del año 2023, y a fecha 31/12/2023, para la subida del año 2024, según se detalla a continuación:

Tartea	KPIaren urteko aldakuntza, igoeraren aurreko urteko abenduaren 31n	Soldata-taulen gehikuntza (%-a)
1	% 0,00koa baino txikiagoa	% 0,00
2	% 0,00koa edo handiagoa eta % 1,50ekoa baino txikiagoa	% 1,30
3	% 1,50ekoa edo handiagoa eta % 2,50ekoa baino txikiagoa	% 1,80
4	% 2,50ekoa edo handiagoa eta % 3,50ekoa baino txikiagoa	% 2,30
5	% 3,50ekoa edo handiagoa eta % 4,50ekoa baino txikiagoa	% 2,80
6	% 4,50ekoa edo handiagoa	% 3,50

Intervalo	Variación anual IPC a 31 de diciembre del año anterior al de la subida	% incremento tablas salariales
1	Inferior a 0,00%.	0,00%
2	Igual o superior a 0,00% e inferior a 1,50%.	1,30%
3	Igual o superior a 1,50% e inferior a 2,50%.	1,80%
4	Igual o superior a 2,50% e inferior a 3,50%.	2,30%
5	Igual o superior a 3,50% e inferior a 4,50%.	2,80%
6	Igual o superior a 4,50%.	3,50%

3. Enpresek hogeita hamabi egun izango dituzte, artikulua honetan ezarritako soldatak aplikatzeagatik sortzen diren diferentziak erregularizatu eta ordaintzeko.

4. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 82. artikuluan 3. apartatuan aurreikusitako hitzarmen kolektiboko soldatak aplikatzen ez direnean, une bakoitzean gai horri buruz indarrean dagoen legerian xedatutakoari egingo zaio men.

34. artikulua. Urteko soldataren eta aparteko ordainsarien banaketa

1. Soldata-tauletan jasotako urteko zenbatekoak egutegiko hamabi hilekotan eta beste bi ordainketatan —aparteko bat uztailen eta beste bat Gabonetan— banatu beharko dira, 33. artikuluan ezarritakoaren arabera.

Hala ere, aparteko bi ordainsarien zenbatekoak hileko hamabi ordainsarien artean hainbanatu ahal izango ditu enpresak, langileen ordezkariekin adostu ondoren.

2. Uztailera eta Gabonetako aparteko ordainsariak hilaren 15etik 20ra bitartean ordaindu beharko dira, biak barne. Uztailera, aurreko sei hileko naturalean lan egindako denbora hartuko da aintzat, eta Gabonetarako, urteko bigarren sei hilekoan egindakoa. Lan egindako denbora egunetan zenbatuko da, eta egunok ez dira hilabete osotan biribilduko, ez gorantz eta ez beherantz.

3. Artikulu honetako 1. apartatuan

3. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el presente artículo.

4. En los casos de posible inaplicación salarial del convenio colectivo, previstos en el apartado 3 del artículo 82 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cada momento.

Artículo 34. Distribución del salario anual y pagas extraordinarias.

1. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales habrán de distribuirse en doce mensualidades naturales, más una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en Navidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 33.

No obstante, los importes de las dos pagas extraordinarias podrán prorratearse por la empresa entre las doce pagas mensuales, previo acuerdo con la representación de los trabajadores.

2. Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20, ambos inclusive, de los respectivos meses y en proporción al tiempo trabajado en el semestre natural anterior a la de julio y en el segundo semestre del año para la correspondiente a Navidad. El tiempo trabajado se computará en días, sin que proceda, ni por defecto, ni por exceso, el redondeo en meses completos.

3. Las empresas que vinieran abonando

ezarritakoak baino urteko ordainsari gehiago ordaintzen dituzten enpresek kopuru horri eutsi ahal izango diote.

34 bis artikulua. Lanbide arteko gutxieneko soldata

Lanbide arteko gutxieneko soldatak ez du aldatuko hitzarmen kolektibo honen egitura, ez eta bertan itundutako ordainsarien, plusen eta soldata-osagarrien zenbatekoa ere, baldin eta langileari bermatzen bazaio lanbide arteko gutxieneko soldata arautzen duten legezko xedapenek une bakoitzean ezartzen dituzten gutxieneko diru-sarrerak edo handiagoak izango dituela urtean.

35. artikulua. Gaueko lana

Gaueko lana —hau da, 22:00etatik 06:00etara egiten dena—, hitzarmen kolektibo honen 33. artikuluan finkatutako soldaten ehuneko ehun gehiagorekin ordainduko da, salbu eta txanda-sistemari lotutako langileen eta gaueko ordutegi bat egiteko berariaz kontratatutako langileen (zaintzaileen, gauzainen eta abarren) kasuan.

36. artikulua. Aparteko orduak

1. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek erabaki dute komeni dela aparteko orduak ahalik eta gutxien egitea, eta, horretarako, irizpide hauek hartuko dituzte kontuan:

a) Ohiko aparteko orduak: kentzea.

mayor número de pagas al año que las establecidas en el apartado 1 del presente artículo, podrán continuar manteniendo el número de ellas.

Artículo 34 bis. Salario mínimo interprofesional.

El salario mínimo interprofesional no modificará la estructura del presente convenio colectivo, ni la cuantía de las retribuciones, plusos y complementos salariales pactadas en el mismo, siempre y cuando se garantice a la persona trabajadora ingresos iguales o superiores, en cómputo anual, a los mínimos que, en cada momento, se fijen por las disposiciones legales reguladoras de aquel salario mínimo interprofesional.

Artículo 35. Trabajo nocturno.

El trabajo nocturno, entendiéndose por tal el efectuado entre las veintidós horas y las seis de la mañana, se retribuirá con un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 33 del presente convenio colectivo, salvo para el personal sujeto al sistema de turno y para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilantes, serenos, etcétera.

Artículo 36. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de las horas extraordinarias, ajustándose en esta materia a los siguientes criterios:

a) Horas extraordinarias habituales:

b) Ezbeharrak eta aparteko nahiz premiazko beste kalte batzuk konpontzeko beharrak eragindako aparteko orduak, baita lehengaiak galtzearen ondoriozkoak ere: egitea.

c) Produkzioko gorakada-aldiengatik, ustekabeko absentziengatik, txanda-aldaketengatik edo kasuan kasuko jardueraren izaeraren ondoriozko egiturazko beste inguruabar batzuengatik behar diren aparteko orduak: mantentzea, betiere Legeak aurreikusitako kontratazio partzial edo aldi baterakoaren modalitateak baliatzerik ez badago.

2. Enpresako Zuzendaritzak, egindako aparteko ordu-kopuruaren berri emango die, hilero, Enpresa Batzordeari edo langileen ordezkariari, arrazoiak eta, dagokionean, sekzioen edo sailen arabera banaketa zehaztuz. Edonola ere, bete egin beharko dira langileen legezko ordezkariak lanaldiaren arloan dituzten eskumenei buruz legez aurreikusitako gainerako betebeharrak ere. Era berean, informazio horren eta arestian aipatutako irizpideen arabera, aparteko orduen izaera zehaztuko dute enpresak eta langileen legezko ordezkariak. Asteko ohiko lanaldia gainditzen duten orduak bakarrik hartuko dira aparteko ordutzat, ohiko lanaldia langileen ordezkariarekin adostuta badago, hitzarmen kolektibo honen 22. artikuluan arabera.

supresión.

b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de pérdida de materias primas: realización.

c) Horas extraordinarias necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

2. La Dirección de la empresa, y sin perjuicio del cumplimiento de las demás obligaciones previstas legalmente, relativas a las competencias de los representantes legales de los trabajadores en materia de jornada, informará mensualmente al Comité de Empresa o a los Delegados y las Delegadas de Personal sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones o departamentos. Asimismo, en función de esta información y de los criterios anteriormente señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias. Sólo se considerarán como extraordinarias las horas que excedan de la jornada semanal ordinaria cuando ésta se haya pactado con los representantes de los trabajadores conforme al artículo 22 del presente convenio colectivo.

3. Aparteko orduetarako errekarquei eta ordu horien kopurua mugatzeari dagokienez, aurreko bi apartatuetan itundutakoaz gain, unean-unean indarrean dagoen legeria orokorrean aurreikusitakoa ere bete beharko da.

4. Banakako aurkako itunik ezean, aparteko orduak konpentsatzeko, gutxienez ehuneko hirurogeita hamabost gehituko zaie atsedendenbora baliokideei. Enpresa eta langileak ados jarri ondoren aparteko orduak konpentsatuko dituzten atsedenaldiak hartzeko, orduak metatu egingo dira, gutxienez lanaldi bat osatu arte. Aparteko orduak egin diren urte natural berean, edo, gehienez ere, hurrengo urtarrileko lehen astean hartuko da atsedendenbora hori.

37. artikulua. Dietak eta joan-etorriak

1. Mantenu- eta ostatu-gastuak konpentsatzeko dietaren zenbatekoa eguneko 51,00 eurokoa izango da, Espainiako lurraldean gertatzen diren joan-etorrietarako, baldin eta langileak ohiko lantokia eta bizilekua duen udalerritik kanpo igaro behar badu gaua. Hala ere, helmuga berean ematen dituen lehen 20 egunetan, aukera egongo da langileak eguneko 30 euroko dieta jasotzeko (mantenugastuetarako) eta ostatua enpresak berak emateko. Ondore horietarako, helmuga berean egindako lehen 20 egunen zenbaketa berriro hasiko da, baldin eta gutxienez 30 egun natural jarraituko epea badago joan-etorri baten amaiera-dataren eta helmuga berera joateko hurrengo bidaiaren

3. Por lo que se refiere a los recargos para las horas extraordinarias, así como a la limitación del número de ellas, habrá de estarse en todo caso, además de lo pactado en los dos apartados anteriores, a lo previsto en la legislación general vigente en cada momento.

4. Salvo pacto individual en contrario, las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso incrementados, al menos, en el setenta y cinco por ciento. Previo acuerdo entre empresa y la persona trabajadora, la compensación con tiempo de descanso se hará acumulando horas hasta completar, al menos, el tiempo equivalente a una jornada, que se disfrutará dentro del mismo año natural en que se hayan realizado las horas extraordinarias o, como máximo, en la primera semana del mes de enero siguiente.

Artículo 37. Dietas y desplazamientos.

1. El importe de la dieta, en compensación de los gastos de manutención y alojamiento, para los desplazamientos que se produzcan en territorio español, que exijan que la persona trabajadora pernocte en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, será de 51,00 euros/día. Que, no obstante, durante los primeros 20 días de desplazamiento a un mismo destino, la persona trabajadora podrá optar por percibir una dieta diaria de 30 euros, en compensación de los gastos de manutención, y que la empresa, por su cuenta, le facilite el alojamiento. A estos efectos, se iniciará un nuevo cómputo de los primeros 20 días de desplazamiento a un mismo destino, cuando entre la fecha final

hasiera-dataren artean, eta helmuga bererako bidaia etetearen arrazoia ez bada oporrak, baimenak edo eszedentziak hartu izana, edo lan-kontratua eten izana, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 45. artikuluan aurreikusitako edozein arrazoirengatik.

2. Langileak ohiko lantokiaren udalerritik kanpo igaro behar ez badu gaua, baina bazkaltzera etxera itzuli ezin bada enpresak ohikoa ez den leku batean lan egitea agindu diolako, nahiz eta herri berean izan, 11,50 euro jasotzeko eskubidea izango du bazkariagatik edo afariagatik dieta moduan. 2024ko urtarrilaren 1etik aurrerako ondoreekin, zenbateko hori 12,00 euroan geratuko da finkatuta.

3. Zerbitzuko bidaia bat dela eta enpresak langilearen ibilgailua erabiltzea baimentzen badu, ibilitako kilometro bakoitzeko 0,28 euro jasotzeko eskubidea izango du langileak, lokomozio-gastuei erantzuteko. Horri justifikatutako bidesari- eta aparkaleku-gastuak gehituko zaizkio, non eta ibilitako kilometroko zenbateko handiagoa ordaintzen ez duen enpresak.

4. Langileen mugigarritasun geografikoak mugak izango ditu, eta Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean jasotakoak arautuko du.

Langileen Estatutuaren Legearen

de un desplazamiento y la fecha inicial del siguiente desplazamiento al mismo destino, medie un período de tiempo continuado de al menos de 30 días naturales, y que la interrupción del desplazamiento al mismo destino no se deba al disfrute de vacaciones, de permisos, de excedencia, o a la suspensión del contrato de trabajo por cualquiera de las causas previstas en el artículo 45 el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Cuando la persona trabajadora no deba pernoctar en municipio distinto del lugar de trabajo habitual, pero no pueda regresar a comer a su domicilio por encomendarle la empresa trabajos en lugar distinto al habitual, aun cuando sea dentro de la misma localidad, tendrá derecho a percibir 11,50 euros en concepto de dieta por comida o cena. Con efectos a partir del día 1 de enero de 2024, este importe quedará fijado en la cantidad de 12,00 euros.

3. Cuando, con motivo de un viaje de servicio, la empresa autorice el uso del vehículo propio de la persona trabajadora, ésta tendrá derecho a percibir, como gastos de locomoción la cantidad de 0,28 euros por kilómetro recorrido, más, salvo en los casos en que la empresa abone mayor importe por kilómetro recorrido, los gastos de peaje y aparcamiento que se justifiquen.

4. La movilidad geográfica de las personas trabajadoras tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de desplazamientos

40. artikulua 6. apartatua araututako aldi baterako joan-etorrien kasuan, langileari behar besteko aurrerapenez eman beharko zaio lekualdaketa berri. Desplazamenduak hiru hilabetetik gorakoak badira, gutxienez bost lanegun lehenago jakinarazi beharko zaizkio, eta langileak eskubidea izango du jatorrizko bizilekuan lau laneguneko baimena hartzeko, hiru hilabete kanpoan ematen duen bakoitzeko. Bidaiarenak ez dira aintzat hartuko, eta horren gastuak enpresak ordainduko ditu.

5. Espainian kontratatutako langile espainiarrek atzerriko enpresa espainiarren zerbitzura egiten duten lana xede horrekin egindako kontratuak arautuko du, Espainiako legeriari eta hitzarmen kolektibo honi zorrotz men eginez. Ondorioz, langile horiek Espainiako lurraldean lan eginez gero legozkiekeen eskubide ekonomikoak izango dituzte gutxienez. Langileak eta enpresak Espainiako lan-jurisdikzioaren esanetara jar ditzakete beren auziak.

Enpresak atzerriko herrialde batera bidalitako langileek estalita izango dute, haren kontura, behar duten mediku- eta ospitale-laguntza, enpresak hitzartzen duen prozeduraren bidez.

6. Baldintza onuragarriagoak hartuko dira aplikatzen ari diren eta artikulua honetan ezarritakoak hobetzen dituzten baldintza indibidual edo kolektiboak.

temporales regulado en el apartado 6 del artículo 40 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la persona trabajadora deberá ser informada del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, la persona trabajadora tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

5. El trabajo que presten las personas trabajadoras españolas contratadas en España al servicio de empresas españolas en el extranjero se regulará por el contrato celebrado al efecto con sumisión estricta a la legislación española y al presente convenio colectivo. En consecuencia, dichas personas trabajadoras tendrán como mínimo los derechos económicos que les corresponderían caso de trabajar en territorio español. La persona trabajadora y la empresa pueden someter sus litigios a la jurisdicción laboral española.

El personal desplazado por la empresa a país extranjero tendrá cubierta, a cargo de ésta, la asistencia médica y hospitalaria que precise la persona trabajadora durante el tiempo de su desplazamiento y por el procedimiento que concierte la empresa.

6. Se mantendrá como condición más beneficiosa, las condiciones que a título individual o colectivo se vinieran aplicando y mejoraran las establecidas en el presente

38. artikulua. Hitzarmen-plusa

1. 2021erako urteko hitzarmenaren plusa XIX. hitzarmen kolektiboan 2020rako ezarritako zenbateko berean dago ezarrita, bi mila hirurehun eta berrogeita bederatzi euro eta hirurogeita bederatzi zentimoan (2.349,69 euroan).

2022rako bi mila hirurehun eta laurogeita hamasei euro eta hirurogeita zortzi zentimoko (2.396,68 euroko) urteko hitzarmen-plusa ezarri da.

2023rako bi mila laurehun eta berrogeita lau euro eta hirurogeita bat zentimoko (2.444,61 euroko) urteko hitzarmen-plusa ezarri da.

2024rako bi mila laurehun eta laurogeita hamahiru euro eta berrogeita hamar zentimoko (2.493,50 euroko) urteko hitzarmen-plusa ezarri da.

Zenbateko horiek, adierazitako urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera jasoko dira.

2021. eta 2022. urteetako plusak ere II. eranskinean jaso dira.

2. Hitzarmen honen 33. artikuluan 1. soldata-mailari esleitutako lanpostuetarako kontratatutako langile tituludunak (lehen enplegua bada), edo Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 11.3 artikuluan arabera praktika profesionala lortzeko prestakuntza-kontratuaren bidez kontratatzen direnak, dagokion enpresarekin duten lan-harremanak urtebete betetzen duenean hasiko dira plus hori sortzen.

artículo.

Artículo 38. Plus de convenio.

1. Para el año 2021 se mantiene el plus de convenio anual en el mismo importe que el fijado para el año 2020 en el XIX convenio colectivo, de dos mil trescientos cuarenta y nueve euros y sesenta y nueve céntimos (2.349,69 euros).

Para el año 2022 se establece un plus de convenio anual de dos mil trescientos noventa y seis euros y sesenta y ocho céntimos (2.396,68 euros).

Para el año 2023 se establece un plus de convenio anual de dos mil cuatrocientos cuarenta y cuatro euros y sesenta y un céntimos (2.444,61 euros).

Para el año 2024 se establece un plus de convenio anual de dos mil cuatrocientos noventa y tres euros y cincuenta céntimos (2.493,50 euros).

Estas cantidades se percibirán desde el 1 de enero de cada uno de los años que se indican.

Los pluses de los años 2021 y 2022 se recogen igualmente en el anexo II.

2. Las personas trabajadoras tituladas contratadas para desempeñar puestos de trabajo asignados al nivel salarial 1 del artículo 33 del presente convenio que accedan a su primer empleo, o las mismas que sean contratadas mediante el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional conforme al artículo 11.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, comenzarán a devengar el

3. Artikulu honetan ezarritako hitzarmen-plusaren kopurua ez da zenbatuko, zerbitzu-urteengatiko hobariaren edo antzintasunagatiko sariaren edo aldi baterako ezintasunagatiko baja-egoerako osagarrien balioa kalkulatzeko.

4. Enpresek hogeita hamabi egun izango dituzte, artikulu honetan ezarritako plusa aplikatzeagatik sortzen diren diferentziak erregularizatu eta ordaintzeko.

5. Hitzarmen kolektibo honen 33. artikulua 4. apartatuan aurreikusitakoa aurrekoetan araututako plusari aplikatuko zaio.

39. artikulua. Urrutiko lana eta telelana

1. Urrutiko lana eta telelana lana antolatze edo lan-jarduera gauatzeko modu bat dira, eta enpresaren instalazioetatik kanpo egiten dira. Gai horri dagokionez, Langileen Estatutuan, 2021eko uztailaren 9ko 10/2021 Legean (Urrutiko Lanarenean), eta artikulu honetan xedatutakoa aplikatuko da, salbu eta urrutiko lana osasun-premiekin edo legez edo arauz 10/2021 Legean, Urrutiko Lanarenean, xedatutakoaren salbuespen gisa ezarritako beste edozein inguruabarrek eragiten badute; horiek beren erregulazioa izan ahal izango dute.

2. Urrutiko lana, hau da, aipatutako Legean

citado plus al cumplirse un año de su relación laboral con la respectiva empresa.

3. El importe del plus de convenio establecido en el presente artículo no se computará en el cálculo del valor de la bonificación por años de servicio o premio por antigüedad y complementos en situación de baja por incapacidad temporal.

4. Las empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación del plus establecido en el presente artículo.

5. Lo previsto en el apartado 4 del artículo 33 del presente convenio colectivo será de aplicación respecto del plus regulado en los apartados precedentes.

Artículo 39. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. Se reconoce el trabajo a distancia y el teletrabajo como una forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia y en el presente artículo, salvo que el trabajo a distancia venga impuesto por necesidades sanitarias o por cualquier otra circunstancia excepcional marcada legal o normativamente como excepción a lo dispuesto en la Ley 10/2021 de Trabajo a Distancia, que podrán sustanciar su propia regulación.

2. El trabajo a distancia, entendiendo como

araututakoa, borondatezkoa da, bai langilearentzat, bai enpresarentzat. Urrutiko lana idatziz dokumentatu behar da, «urrutiko lanaren banakako akordio» baten bidez, eta legean eta artikuluan honetan ezarritako alderdiak jasoko ditu.

3. Urrutiko lana itzulgarria izan daiteke, enpresak edo langileak nahi badu. Itzulgarritasuna enpresak edo langileak gutxienez 15 egun natural lehenago idatziz eskatuta gauzatu ahal izango da, arrazoi larri edo ezinbestekoren bat dagoenean izan ezik. Egoera horretan, aurreabisua 3 egun naturalera murriztu ahal izango da, salbu eta banakako akordioetan edo hitzarmen kolektibo hau baino eremu txikiagoko akordio kolektiboetan aurreabisu-epe desberdinak eta itzulgarritasun-inguruabar bereziak ezartzen badira.

4. Gaiari buruzko akordio indibidualetan edo hitzarmen kolektibo hau baino eremu txikiagoko akordio kolektiboetan, 10/2021 Legearen 7. artikuluan aurreikusitakoarekin bat, inbentario bat erantsi beharko da, urrutiko lanerako behar diren bitarteko, ekipamendu eta tresnekin, eta langileek eskubidea izango dute horien zuzkidura eta mantenua jasotzeko. Era berean, akordio horietan berariaz kuantifikatu beharko da urrutiko zerbitzuak egiteagatik langileak dituen gastuen konpentsazioa, nahitaez enpresak ordaindu beharrekoa. Kuantifikazio hori egon ezean, enpresak 1,00 euro ordaindu beharko du langileak egindako benetako urrutiko lan-egun bakoitzeko,

tal el regulado en la Ley antedicha, es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El trabajo a distancia debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de trabajo a distancia», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del trabajo a distancia podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, excepto si sobreviniera causa grave o de fuerza mayor, circunstancias en que el preaviso podrá reducirse a 3 días naturales, y salvo que en los acuerdos individuales o en los acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo se fijen plazos de preaviso distintos y circunstancias excepcionales de reversibilidad distintas.

4. En los acuerdos individuales en la materia, o en los acuerdos colectivos de ámbito inferior al presente convenio colectivo, a los que aquellos puedan remitirse, conforme a lo previsto en el artículo 7 de la Ley 10/2021 se deberán incluir un inventario de los medios, equipos y herramientas que exige el desarrollo del trabajo a distancia, a cuya dotación y mantenimiento tienen derecho las personas trabajadoras. Igualmente, en los referidos acuerdos se deberán reflejar expresamente la cuantificación de la compensación de los gastos que pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia, y que obligatoriamente debe

hitzarmen kolektibo hau Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu eta hurrengo hilaren lehen egunetik aurrera. Kontratutako lanaldi osoa urrutitik egiten ez bada, zati proportzionala ordainduko da. Eguneko kopuru hori 1,02 eurokoa izango da 2024ko urtarrilaren 1etik aurrera lan egindako egun bakoitzeko.

5. Urrutiko lan-harremanetan gomendatzen da langileek atxikita dauden lantokiarekin gutxieneko lotura presentzial bat izatea, isolamendua eta enpresarekiko deslotura saihesteko eta harreman pertsonal eta profesionalak sustatzeko.

6. Langilea lan presentzial osora itzultzen bada, eskuratu zaizkion baliabide material guztiak egoera ezin hobean itzuli beharko ditu —erabilerak eragindako higadura normala izango da salbuespen bakarra—.

7. Urrutiko lana egiten duten pertsonen eskubide-berdintasuna bermatuko da, 10/2021 Legearen 4. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.

8. Laneko segurtasuna eta osasuna. Urrutitik lan egiten duten pertsonak eskubidea dute laneko segurtasunaren eta osasunaren arloan babes egokia jasotzeko, 1995eko azaroaren 8ko 31/1995 Legean, Lan-arriskuen Prebentzioari buruzkoan, eta hori

abonar la empresa. En ausencia de tal cuantificación las empresas deberán abonar la cantidad de 1,00 euro por cada día de trabajo a distancia efectivo realizado por la persona trabajadora, con efectos a partir del primer día del mes siguiente al de publicación del presente convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado». En el caso de que no se trabaje a distancia la totalidad de la jornada de trabajo contratada, se abonará la parte proporcional. La citada cantidad diaria pasará a ser de 1,02 euros por cada día trabajado a partir del 1 de enero de 2024.

5. En las relaciones de trabajo a distancia se recomienda que las personas trabajadoras mantengan un mínimo de vínculo presencial con el centro de trabajo al que han de quedar adscritas, para evitar el aislamiento y la desvinculación con la empresa y fomentar las relaciones personales y profesionales.

6. Si la persona trabajadora vuelve al trabajo presencial completo, deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición en perfecto estado, salvo el desgaste normal por la utilización de los mismos.

7. Se garantiza la igualdad de derechos de las personas que desarrollen trabajo a distancia, en los términos previstos en el artículo 4 de la Ley 10/2021.

8. Seguridad y salud laboral. Las personas que trabajan a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención

garatzeko araudian ezarritakoaren arabera. Arriskuen ebaluazioak eta urrutiko lanaren prebentzio-jardueraren plangintzak lan-modalitate horren berezko arriskuak jaso beharko dituzte, bereziki faktore psikosozial, ergonomiko eta antolakuntzakoak. Langileak erraztu egingo ditu ebaluazio eta prebentzio-plangintza horiek.

9. Informatzeko eta parte hartzeko eskubideak. Enpresak egiten diren urrutiko lan-akordio guztien eta horien eguneratzeen kopia eman beharko die langileen legeko ordezkariari, 1982ko maiatzaren 5eko 1/1982 Lege Organikoaren, Ohorerako, Norberaren eta Familiaren Intimitaterako, eta Norberaren Irudirako Eskubidearen Babes Zibilar buruzkoaren, arabera intimitate pertsonalari eragin diezaioketen datuak alde batera utzita, Langileen Estatutuaren 8.4 artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorritik. Emandako informazioaren tratamendua datuen babesaren arloan aplikatzekoa den araudian aurreikusitako printzipio eta bermeen mende egongo da.

Kopia hori, formalizatzen denetik gehienez ere hamar eguneko epean emango die enpresak langileen legeko ordezkariari, eta horiek sinatu egingo dute, entrega gauzatu dela egiaztatzeko.

10. Alderdi sinatzaileen iritzian, ahal denean enpresan urrutiko lana aplikatzea adostu ahal izango da langileen legeko ordezkariarekin, enplegu-arazo koiunturalak konpontzen laguntzeko, eta

de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo. La evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia deberán recoger los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, en especial los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. La persona trabajadora facilitará la realización de dicha evaluación y planificación preventiva.

9. Derechos de información y participación. La empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones, excluyendo aquellos datos que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, pudieran afectar a la intimidad personal, de conformidad con lo previsto en el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. El tratamiento de la información facilitada estará sometido a los principios y garantías previstos en la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega.

10. Las partes firmantes consideran que, en el ámbito de las empresas, podrá acordarse con la RLPT la aplicación del trabajo a distancia, cuando sea posible, como mecanismo que permita contribuir a resolver

familia, lana eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko eta erantzukidetasuna sustatzeko.

11. Urrutiko lana egiten duten langileek atxikita dauden lantokiko gainerako langileen eskubide kolektibo berberak izango dituzte, eta legezko ordezkariak hautatzeko hauteskundeetan parte hartzeko eta hautatzeko baldintza berberak izango dituzte.

40. artikulua. Deskonexio digitala

Sinatzaileen ustez, desconexio digitala eskubide bat da, eta eskubide hori arautzeak langileen osasunean laguntzen du, besteak beste, neke teknologikoa edo estresa murriztuz eta, horrela, laneko giroa eta lanaren kalitatea hobetuz.

Deskonexio digitala beharrezkoa da, gainera, bizitza pertsonala eta lanekoa bateragarri egin ahal izateko eta, horrela, arlo honetan araututako neurriak indartzeko.

Hori dela eta, hitzarmen kolektibo honen esparruan, eta Langileen Estatutuaren Legearen 20 bis artikuluan eta Datu Pertsonalak Babesteko eta Eskubide Digitalak Bermatzeko Lege Organikoaren 88. artikuluan araututakoarekin bat etorritik, desconexio digitalerako eskubidea bermatuko zaie bai lanaldia lantokian bertan egiten duten langileei, bai zerbitzuak lana antolatze modu berrien bidez (urrutiko lana, ordutegi-malgutasuna edo beste

problemas coyunturales de empleo, así como mecanismos que permitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y fomentar la corresponsabilidad.

11. Las personas trabajadoras que realicen trabajo a distancia tendrán los mismos derechos colectivos que el resto de las personas trabajadoras del centro de trabajo al que estén adscritas y estarán sometidas a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones a representantes legales.

Artículo 40. Desconexión digital.

Las partes firmantes consideran que la desconexión digital es un derecho cuya regulación contribuye a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo.

La desconexión digital es además necesaria para hacer viable la conciliación de la vida personal y laboral, reforzando así las diferentes medidas reguladas en esta materia.

Por ello, en el marco del presente convenio colectivo, y conforme a lo regulado en el artículo 20 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 88 de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, se garantiza el ejercicio del derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a las que presten servicios mediante nuevas formas de

batzuk) ematen dituztenei, lanpostu bakoitzaren izaera eta ezaugarrietara egokituta. Salbuespen bakarra izango dira beren lanaren izaeragatik enpresaren esanetara egon behar duten langileak; baldintza hori behar bezala ezarrita egongo da.

Eskubide hori arautzeari begira, lanaldia legez edo hitzarmenez ezarritako mugetatik harago mantentzeko behar diren gailu eta tresna guztiak hartuko dira aintzat: telefono mugikorrak, tabletak, enpresaren aplikazio mugikorrak, posta elektronikoak eta mezularitza-sistemak, eta erabiltzen den beste edozein.

Deskonexio digitalerako eskubidea eskubide gisa aitortzen eta formalizatzen da, ez betebehar gisa; hau da, lanalditik kanpo komunikazioak egiten dituzten langileek aukera izango dute horiek egin ahal izateko.

Era berean, komunikazio horien barneko hartzaileek lanaldian zehar erantzun ahal izango diete, eta ez daude lanalditik kanpo erantzutera behartuak.

Arlo honetan, erantzukizun handiagoa ematen zaie beren ardurapean talde bat duten langileei.

Hierarkiako nagusiek ezingo dute lan-ordutegitik kanpoko komunikazioen erantzunik eskatu, ezta lanaldia amaitzeaz dagoenean eta jakinarazpenari erantzuteak ordutegia luzatzea ekar dezakeen kasuetan

organización del trabajo (trabajo a distancia, flexibilidad horaria u otras), adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la empresa.

A los efectos de la regulación de este derecho, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas susceptibles de mantener la jornada laboral más allá de los límites de la legal o convencionalmente establecida: teléfonos móviles, tabletas, aplicaciones móviles propias de la empresa, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho y no como una obligación, es decir, todos aquellos empleados que realicen comunicaciones fuera de su jornada laboral podrán hacerlo.

Igualmente, los destinatarios internos de dichas comunicaciones podrán atenderlas durante su jornada laboral no estando obligados a responderlas fuera de dicha jornada.

Se asigna mayor responsabilidad en el cumplimiento de este aspecto a aquellos trabajadores/as que tengan un equipo bajo su responsabilidad.

Los superiores jerárquicos no podrán requerir respuestas a comunicaciones fuera de horario laboral, o cuando la finalización de la jornada esté próxima y la respuesta a la comunicación pueda suponer una extensión

ere, betiere 3. puntuan zehazten diren salbuespenetan izan ezik.

Eskubide hori betetzen dela bermatzeko eta salbuespenak arautzeko, neurri hauek adostu dira —gutxieneakoak dira—:

1. Langileek eskubidea dute lanalditik kanpo gailu digitalik ez erabiltzeko, berdin atsedenaldi, baimen, lizentzia edo oporraldietan ere, salbu eta hurrengo 3. puntuan ezarritako premiazko arrazoiak tartean badira.

2. 3. puntuan ezarritako larrialdi-egoeraren bat tartean ez badago, langileek eskubidea izango dute inolako jakinarazpeni ez erantzuteko, eguneroko lanaldia amaitutakoan.

3. Salbuespenezko inguruabar oso justifikatuak daudela ulertuko da, pertsonentzat arrisku larria edo negozioan kalte enpresarial bat sortzeko arriskua dagoenean eta, ondorioz, neurri bereziak edo berehalako erantzunak hartzea premiazkoa denean.

4. Era berean, lan-denbora hobeto kudeatzeari begira, hauek hartuko dira jardunbide egokitzat:

– Oro har, gai profesionalei buruzko komunikazioak lanaldiaren barruan egitea. Ondorioz, 3. puntuan ezarritako larrialdi-egoeretan izan ezik, lanalditik kanpo telefono-deirik edo posta elektronikoko nahiz bestelako mezularitzako bidalketarik ez

del horario, todo ello salvo las excepciones que se determinan en el punto 3 que se expone a continuación.

Con el fin de garantizar el cumplimiento de este derecho y regular las posibles excepciones, se acuerdan las siguientes medidas que tendrán el carácter de mínimas:

1. Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras a no atender dispositivos digitales, fuera de su jornada de trabajo, ni durante los tiempos de descanso, permisos, licencias o vacaciones, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el punto 3 siguiente.

2. Salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3 las personas trabajadoras tienen derecho a no responder a ninguna comunicación, una vez finalizada su jornada laboral diaria.

3. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales muy justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un grave riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

4. Asimismo, para una mejor gestión del tiempo de trabajo se considerarán buenas prácticas:

– Con carácter general las comunicaciones sobre asuntos profesionales se realizarán dentro de la jornada de trabajo. En consecuencia, la buena práctica será, salvo que se den las situaciones de urgencia estipuladas en el punto 3, la no realización

egitea izango da jardunbide egokia, alde batera utzita aginduak ez dituzten mezu automatiko eta/edo informatiboak.

– Langilea egongo ez den aldietarako erantzun automatikoak programatzea; zer datatan ez den egongo eta epealdi horretarako zereginak esleitu zaizkion pertsonaren helbide elektronikoa edo harremanetarako datuak adieraziko dira.

– Komunikazioak inplikaturako pertsonen ezinbesteko edukiarekin soilik bidaltzen saiatzea, informazioa sinplifikatuz.

Deskonexio digitalerako eta lan-deskonexiorako eskubidea eraginkorra izan dadin artikulua honetan ezarritakoaren arabera, enpresak bermatuko du langileek eskubide hori baliatzeak ez duela zehapen-neurririk ekarriko, eta ezingo duela eragin negatiborik izan haien jardueraren ebaluazioetan, ez eta mailaz igotzeko aukeretan ere.

Neurri horien osagarri, artikulua hau zabaldu, garatu eta/edo hobetuko duten jardueraprotokoloak ezarri ahal izango dira enpresaren esparruan.

41. artikulua. Langilearen dimisioa

Langileak enpresako lanpostutik dimititzeko asmoa badu, enpresako zuzendaritzari idatziz jakinarazi beharko dio, gutxienez hamabost egun natural lehenago. Aurreabisu hori egiten ez badu, enpresak likidaziotik deskontatuko du aurreabisua bete ez den

de llamadas telefónicas, envíos de correos electrónicos o de mensajería de cualquier tipo fuera de la jornada laboral, excepto correos automáticos y/o informativos que no contengan mandatos.

– Programar respuestas automáticas, durante los períodos de ausencia, indicando las fechas en las que no se estará disponible, y designando el correo o los datos de contacto de la persona a quien se hayan asignado las tareas durante la ausencia.

– Procurar que las comunicaciones se envíen exclusivamente a las personas implicadas y con el contenido imprescindible, simplificando la información.

Con el fin de que el derecho a la desconexión digital y laboral en los términos del presente artículo sea efectivo, la Empresa garantizará que el ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en sus evaluaciones de desempeño, ni en sus posibilidades de promoción.

Como complemento de estas medidas, en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo.

Artículo 41. Dimisión de la persona trabajadora.

En caso de dimisión de la persona trabajadora de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la Dirección de la misma con un mínimo de quince días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, la empresa

egun bakoitzari dagokion soldataren zenbatekoa. Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez du eragotziko Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 21. artikuluan aurreikusitako kasuetan aurreikusitako kalte-ordaina.

42. artikulua. Borondatezko eszedentzia

1. Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak eskubidea izango du borondatezko eszedentzia hartzeko, lau hilabete eta bost urte bitartean. Pertsona berak eskubide hori berriro baliatu ahal izateko, hiru urte igaro beharko dira aurreko borondatezko eszedentzia amaitu zenetik.

Langileak, eskaera egiten duenetik hilabetera, eskubidea izango du borondatezko eszedentzia hartzeko aukera aitor diezaioten. Enpresak, eskaera jaso ondorengo 20 egunetan erantzun beharko dio eskatzaileari, eta, erantzun ezean, eskaera onartzen duela ulertuko da.

2. Borondatezko eszedentzian dagoen langileak enpresan dauden edo sortzen diren kategoria bereko edo antzeko lanpostu hutsetara itzultzeko lehentasunezko eskubidea izango du soilik. Eszedentzia-aldian, langileak ezingo ditu bere zerbitzuak eman —bere kontura edo inoren kontura— hitzarmen kolektibo honen 1. artikuluan jasotako jarduera nagusiak dituzten beste enpresa batzuetan, ezta hitzarmen kolektibo hau aplikatzen ari diren enpresetan ere.

procederá a descontar de la liquidación el importe del salario diario, por cada uno de los días de incumplimiento del preaviso. Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 42. Excedencia voluntaria.

1. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La persona trabajadora, en el plazo de un mes desde su solicitud, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria. La Empresa, en el plazo de 20 días desde que reciba la solicitud, deberá responder a la persona solicitante, y de no hacerlo se considerará que accede a la solicitud.

2. La persona trabajadora en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa. Durante el período de excedencia, la persona trabajadora no podrá prestar sus servicios, por cuenta propia o ajena, para otras empresas cuyas actividades principales estén recogidas en el artículo 1 del presente convenio colectivo, ni para empresas que

Halakorik egiten badu, galdu egingo du enpresara itzultzeko edozein eskubide.

43. artikulua. Lan-kontratua azkentzea, erretiro-adina betetzeagatik

1. Ingeniaritza-enpresen eta azterketa teknikoko bulegoen sektorean gazteen enplegarritasuna hobetzeko —sektore horren ezaugarri nagusia da unibertsitate-prestakuntza duten pertsonak enplegatzen dituela kualifikazio handiko lanpostuetan—, hitzarmen kolektibo honen ordezkari sinatzaileek adostu dute belaunaldien arteko erreleboa ahalbidetuko duten neurriak bultzatzea, artikulua honen hurrengo apartatuetan xedatzen denez.

2. 68 urte edo gehiago dituen langilearen lan-kontratua azkendu egingo da, betiere Gizarte Segurantzaren araudiak erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehuna jasotzeko eskubidea izateko eskatzen dituen baldintzak betetzen baditu, kotizaziopeko modalitatean.

Ondore horietarako, enpresak gutxienez lau hilabete lehenago eskatu ondoren, langilea behartuta egongo da enpresari Espainiako edo atzerriko erakunde eskudunak emandako lan-bizitzaren ziurtagiria eskuratzera, kotizaziopeko erretiro-pentsio arruntaren ehuneko ehuna jasotzeko eskatzen diren baldintzak betetzen dituen ala ez egiaztatzeko.

estén aplicando el presente convenio colectivo. Si así lo hiciera, perderá automáticamente cualquier derecho de reingreso a la empresa.

Artículo 43. Extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad de jubilación.

1. Para mejorar la empleabilidad de personas jóvenes en el sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, sector caracterizado por emplear mayoritariamente a personas con formación universitaria en puestos de trabajo altamente cualificados, las representaciones firmantes del presente convenio colectivo convienen en impulsar medidas que favorezcan el relevo generacional, tal y como se estipula en los siguientes apartados de este artículo.

2. Se establece la extinción del contrato de trabajo de la persona trabajadora que tenga una edad igual o superior a 68 años, siempre que reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

A estos efectos, a requerimiento de la empresa efectuado con una antelación mínima de cuatro meses, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente, español o extranjero, a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad

Langileak denboraldi batzuez atzerrian egin badu lan eta aldi horietako lan-bizitzaren ziurtagiririk aurkeztu ezin badu, aurreko paragrafoan jasotako betebeharra betetzat joko da, agintari eskudunei egindako eskaeraren egiaztagiria edo, egonez gero, eskaera ezesten edo ukatzen duten agintari eskudunen erantzunak aurkezten dituenen. Kasu horietan, langileak beste dokumentu batzuk aurkeztu beharko ditu, hala nola lan-kontratuak edo lan egindako denbora egiaztatzen duten enpresa-ziurtagiriak.

3. Lan-kontratua azkentzen bada, enpresa behartuta egongo da hurrengo sei hilabeteetan langile baten zerbitzuak kontratatzeko, kontratu mugagabez.

Hemen itundutako lan-kontratua azkentzekotan, 15 egun lehenago beranduenez lan-kontratua noiz amaituko den jakinarazi beharko die enpresak, idatziz, bai eraginpeko langileari, bai, egonez gero, langileek enpresan dituzten legezko ordezkariak.

4. Lan-kontratuaren azkentze-data atzeratzeko aukera egongo da, enpresaren eta langilearen arteko idatzizko itun indibidualaren bidez.

44. artikulua. Biltzeko eta askatasunez sindikatzeko eskubideak

contributiva.

Caso de que la persona trabajadora hubiera trabajado algunos períodos de tiempo en el extranjero, y no pudiera aportar certificación de vida laboral de tales períodos, la obligación contenida en el párrafo anterior se entenderá cumplida cuando aporte justificante de la solicitud formulada a las autoridades competentes, y de haberlas, las respuestas de éstas, desestimatorias o denegatorias de la solicitud. En estos casos, la persona trabajadora estará obligada a aportar otros documentos tales como contratos de trabajo o certificados de empresa acreditativos de los períodos de tiempo trabajado.

3. La empresa, en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los seis meses siguientes desde que se produzca, deberá contratar los servicios de una persona trabajadora por tiempo indefinido.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo aquí pactado, la empresa deberá comunicar por escrito, con al menos 15 días de antelación, tanto a la persona trabajadora afectada como a la representación legal de los trabajadores en la empresa, si existiese, la fecha en que se producirá la extinción del contrato de trabajo.

4. Se admite la posibilidad de que mediante pacto individual por escrito entre empresa y la persona trabajadora se posponga la fecha de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 44. Derechos de reunión y de libre sindicación.

1. Hitzarmen kolektibo honen eraginpeko enpresek, unean-unean indarrean dagoen legeriak ezarritako arauen barruan beti, langileei erraztasunak emango dizkiete, beren lokaletan biltzeko eskubidea baliatzeko —lokalen baldintzek ahalbidetzen badute—, lanorduetatik kanpo eta enpresen ohiko jarduerari kalterik eragin gabe.

2. Enpresek errespetatu egingo dute langileek askatasunez sindikatzeko duten eskubidea, eta langileen enplegua ezingo du baldintzatu afiliazio sindikalean afiliatuta ez egoteak edo afiliazio sindikalari uko egiteak. Halaber, ezingo dute langilea kaleratu, edo beste edozein modutan kaltetu, haren afiliazio edo jarduera sindikala dela eta.

45. artikulua. Langile-sindikatuaren eskubideak eta betebeharrak

Gai horretan, alderdiek Sindikatu Askatasunaren Lege Organikoan jasotako arauak bete beharko dituzte.

Sindikatuaren afiliatutako langileek beren beregi eskatzen badute, enpresek deskontatu egingo dute haien hileko nominatik, dagokien kuota sindikalaren zenbatekoa. Eragiketa hori egin nahi duen langileak idazki bat bidaliko dio enpresako zuzendaritzari, eta, bertan, argi eta garbi adieraziko ditu deskontua egiteko agindua, kuotaren zenbatekoa eta dagokion kopuru hori transferitu behar zaion finantza-erakundearen kontu korrontearen zenbakia. Enpresek urtebeteko epeetan egingo dituzte kenketa horiek, kontrakoa adierazi ezean. Enpresako zuzendaritzak transferentziaren

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo, dentro siempre de las normas establecidas por la legislación vigente en cada momento, facilitarán a sus personas trabajadoras el ejercicio del derecho de reunión en sus locales, si las condiciones de los mismos lo permiten, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

2. Las empresas respetarán el derecho de las personas trabajadoras a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de una persona trabajadora a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a una persona trabajadora o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

Artículo 45. Derechos y obligaciones de los Sindicatos de trabajadores.

En esta materia las partes se someten expresamente a las normas contenidas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los mismos el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación, remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente de la entidad financiera a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario,

kopia emango dio enpresako ordezkari-tza sindikalari.

46. artikulua. Langileen ordezkarien eskubideak eta eskumenak

1. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 64. artikuluan ezarritakoez gain, eta betiere 65. artikuluan aurreikusitako isiltasun profesionala betez, enpresa-batzordeek eskumen hauek izango dituzte:

a) Enpresaren negozioen bilakaerari buruzko informazioa jasotzekoa hiru hilean behin.

b) Urtero, erakundearen balantzea, emaitza-kontua eta memoria eskura izatekoa.

c) Enpresa edo lantokia erabat edo partzialki itxi aurretik, horren berri izatekoa.

d) Enpresako sarrera-irteerei eta maila-igoerei buruzko informazioa jasotzekoa.

e) Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna zaintzekoa, enpresak, dagokionean, dituen prestakuntza- eta trebakuntza-zentroetan.

f) Enpresaren zuzendaritzarekin lankidetzan aritzekoa, haren produktibitatea mantentzeko eta handitzeko neurriak bete daitezen lortzeko.

durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa.

Artículo 46. Derechos y competencias de los representantes de las personas trabajadoras.

1. Además de las competencias que se establecen en el artículo 64 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y siempre con la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los comités de empresa tendrán las siguientes:

a) Ser informados trimestralmente sobre la evolución de los negocios de la empresa.

b) Anualmente tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la entidad.

c) Con carácter previo a su ejecución por la empresa ser informado de los cierres totales o parciales de la empresa o centro de trabajo.

d) Ser informado del movimiento de ingresos y ceses, así como sobre los ascensos.

e) Ejercer una labor de vigilancia sobre la calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación que, en su caso, tuviera la empresa.

f) Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la

g) Langileak hautatzeko prozesuetan, indarreko edo itundutako araudia betetzen dela bermatzeaz gain, diskriminaziorik ezaren, sexu-berdintasunaren eta enplegu-politika arrazionala sustatzearen printzipioak betetzen direla zainduko du.

2. Enpresak behartuta daude eskatzen duten enpresa-batzordeei edo langileen ordezkarietara posta elektronikoko kontu bat eta banaketa-zerrenda bat ematera, ordezkarietara Langileen Estatutuaren Legearen 64. artikuluan adierazitako gaien eta kontuen berri eman diezaieten, lan-harremanetan eragina duten edo izan dezaketen heinean. Komunikazioen kopuruari eta maiztasunari dagokienez, igorleek gehiegizko eta bidegabeko erabilera saihestuko dute, halakotzat hartuta enpresen ohiko jarduerari kalte egiten diona. Enpresek kasuan kasuko langileen legezko ordezkarietarekin adostu ahal izango dituzte komunikazio-tresna hori erabiltzeko arauak.

47. artikulua. Langileen ordezkarien bermeak

1. 1. Enpresa-batzordeko kideek eta langileen ordezkarietara Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 68. artikuluan ezarritako bermeak izango dituzte, bai eta jarraian zehazten direnak ere:

a) Ordezkaritza-eginkizunak betetzeko hilean gehienez erabil daitezkeen orduen legezko kopuruaren barruan ez da zenbatuko

enpresa.

g) En los procesos de selección de personal, velará no sólo por el cumplimiento de la normativa vigente o paccionada, sino también por la observancia de los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2. Las empresas estarán obligadas a facilitar a los comités de empresa o delegados de personal que lo soliciten, una cuenta de correo electrónico, y una lista de distribución, para que puedan informar a sus representados de los temas y cuestiones señalados en el artículo 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales. En cuanto al número y frecuencia de las comunicaciones, los emisores evitarán hacer un uso excesivo e indebido, entendido como tal el que perjudique el normal desarrollo de la actividad de las empresas. Las empresas podrán acordar con las respectivas RLPT's las normas de uso de esta herramienta de comunicación.

Artículo 47. Garantías de los representantes de las personas trabajadoras.

1. Los miembros del comité de empresa y los delegados y delegadas de personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación:

a) No se computará dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación,

gehieneko ordu horien gaindikina, langileen ordezkariak edo enpresa-batzordeetako kideak izendatzen direnean hitzarmen kolektiboen negoziazio-batzordeetako kide izateko, eta negoziazio horietarako saio ofizialak egiten direnean, negoziazioak enpresa horri eragiten badio.

b) Sindikatuek, prestakuntza-institutuek edo beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntza-ikastaroetara joateko kontsumitu ahal izango dira enpresa-batzordeetako kideek edo langileen ordezkariak dituzten ordaindutako orduak, legezko gehienekoa gainditu gabe betiere.

2. Hitzarmen kolektibo honek behartutako enpresetan, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 68. artikuluan aurreikusitako orduen ehuneko bat langileen ordezkari batek edo hainbatek metatzea negoziatu ahal izango da.

3. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek adostu dute Langileen Estatutuaren Legearen 68. artikuluan aurreikusitako hileko ordu ordainduen kreditua langileen 6 ordezkariarentzat metatzea asko jota, betiere ordezkari horiek XX. hitzarmen kolektiboaren barruan eratutako batzorde edo komisiotako kide titular izendatzen badira. Ordu-metaketa hori sektoreko enpresa eta langileei behar bezala erantzuteko erabili beharko da, gizarte-dinamikak sortzen dituen gatazka eta arazo guztiak konpontzen laguntzeko eta

el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegados y delegadas de personal o miembros de comités de empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenios colectivos en los que sean afectados, y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

b) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de comités de empresa o delegados y delegadas de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

2. En las empresas obligadas por el presente convenio colectivo, se podrá negociar la acumulación de un porcentaje de las horas previstas en el artículo 68 TRLET en alguno o algunos de los representantes de los trabajadores.

3. Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan la acumulación de horas del crédito de horas mensuales retribuidas previsto artículo 68 de la Ley del Estatuto Trabajadores, a favor de hasta un máximo de 6 representantes de los trabajadores, siempre que estos sean designados miembros titulares de los comités o comisiones constituidos en el seno del XX convenio colectivo, con el propósito de que dicha acumulación horaria se destine a atender adecuadamente a empresas y personas trabajadoras del sector, para

hitzarmen kolektibo honek edo lan-legeriak eskatzen dituen akordioen negoziazioan parte hartzeko.

Ordezkar horiek hitzarmen kolektiboaren eraginpeko enpresen lantokietako enpresabatzordeetako kideak edo langileen ordezkariak izan beharko dira, eta beren ordezkaritza-organoetako gainerako legezko ordezkarien orduak metatu ahal izango dituzte, haien onarpena izanez gero.

Orduak metatzeko ahalmena duten 6 kideen izendapena zaintza- eta interpretazio-batzorde paritarioari jakinaraziko zaio; zerbitzuak zer enpresatan ematen dituzten ere adierazi beharko da, kontrol-ondoreetarako besterik gabe.

48. artikulua. Sindikatuen aurkako jardunbideak

Alderdietako baten ustez sindikatuen aurkakotzat jo daitezkeen jardueren aurrean, legeetan xedatutakoa beteko da.

49. artikulua. Pantailetakoa lanak

1. Izpi katodikoen pantaila- eta terminal-multzoari esaten zaio datu- eta/edo bistaratze-pantaila, informazio handia (karaktereak edo sinboloak abiadura handian) ematen dutenei, zenbakizko eta/edo alfabetozko teklatu bati lotuta.

2. Datu-pantailak erabiltzen dituzten lokalak eta lanpostuak pantaila horien erabiltzaileei

facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social y la participación en la negociación de los distintos acuerdos que requiera el presente convenio colectivo o la legislación laboral.

Estos representantes habrán de ser miembros de los Comités de Empresa o delegados de personal, de los centros de trabajo de las empresas afectadas por el convenio colectivo, que podrán acumular horas del resto de los representantes legales de sus respectivos órganos representativos (o delegados), siempre que cuenten con la aprobación de estos.

La designación de los 6 miembros que tengan la facultad de acumulación de horas serán comunicados al comité paritario de vigilancia e interpretación, con expresión de la empresa en la que prestan servicios, solo a efectos de control.

Artículo 48. Prácticas antisindicales.

En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Artículo 49. Trabajos en pantallas.

1. Se denominan pantallas de datos y/o de visualización al conjunto terminal-pantalla de rayos catódicos, que permiten una gran información (caracteres o símbolos a gran velocidad), unidas a un teclado numérico y/o alfabético.

2. Los locales y puestos de trabajo en los que se utilicen las pantallas de datos han de

kalterik ez eragiteko moduan diseinatu, ekipatu, mantendu eta erabili behar dira.

3. Lanpostua, bai eta altzari nagusiak eta osagarriak ere, osasunari kalterik ez eragiteko edo jarduerak berezkoa duenaz aparteko nekerik ez sortzeko moduan kokatu beharko dira.

4. Datu-pantaila horiek erabiltzean, arreta berezia jarriko da une bakoitzean indarrean dauden arauak betetzeko.

50. artikulua. Diskriminaziorik eza lan-harremanetan. Jazarpena eta indarkeria lantokian

1. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek berariaz adostu dute hitzarmen kolektibo honek behartutako enpresei gogoraraztea beren langileekiko lan-harremanetan errespetatu egin beharko dituztela Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 17.1 artikuluan edo hura ordeztzen duen xedapenean aurreikusitako diskriminaziorik ezari buruzko arauak, arreta berezia ipinita sexuagatik ez diskriminatzean eta Emakumeen eta Gizonen berdintasun Eragingarrirako Lege Organikoa aplikatzean, hitzarmen kolektibo honek behartutako enpresei (haren indarraldian) aplikagarri zaizkien xedapen guztietan.

2. Sinatzaileek «Lantokiko jazarpenari eta indarkeriari buruzko Europako Esparru Akordioa», 2007ko apirilaren 26an sinatua, osorik aplikatzea gomendatzen diete beren

estar diseñados, equipados, mantenidos y utilizados de tal forma que no causen daños a las personas usuarias de las mismas.

3. El puesto de trabajo, así como el mobiliario principal y auxiliar deberán situarse de modo que eviten cualquier perjuicio a la salud o fatiga adicional a la propia del desempeño de la actividad.

4. En la utilización de las citadas pantallas de datos se tendrá especial cuidado en el cumplimiento de las normas vigentes en cada momento.

Artículo 50. No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar de trabajo.

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, convienen expresamente en recordar a las empresas obligadas por este convenio colectivo que, en las relaciones laborales con sus personas trabajadoras, deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a las empresas obligadas por el presente convenio colectivo y durante su período de vigencia.

2. Las partes firmantes, recomiendan a sus representados y representadas la aplicación íntegra del «Acuerdo Marco Europeo sobre acoso y violencia en el lugar de trabajo»,

ordezkatuei.

Horren harira jakinarazi dutenez, lanpostuei hainbat jazarpen- eta indarkeria-motak — fisikoak, psikologikoak eta/edo sexualak— eragin diezaieketela onartzen du akordio horrek.

Aplikatzea gomendatzen den akordio horren arabera, jazarpena gertatzen da langile batek edo gehiagok, edo zuzendaritzako kide batek, behin eta berriz eta nahita, pertsona bati abusuak, mehatxuak edo umiliazioak egiten dizkietenean, lanari lotutako inguruabarretan. Indarkeria gertatzen da langile edo buru batek edo gehiagok, nahita, buruaren edo langilearen duintasuna urratzen dutenean, haren osasunari eraginez eta/edo lanean etsaitasunezko giroa sortuz.

Sexu-jazarpenari eta/edo sexuan oinarritutako jazarpenari dagokienez, Zigor Kodean ezarritakoa eragotzi gabe, Emakumeen eta Gizonen Berdintasun Eragingarriko Lege Organikoaren arabera sexu-jazarpena da sexu-izaerako edozein portaera hitzezko edo fisiko, pertsonaren duintasunaren aurka egitea xede edo ondorio duena, bereziki larderiakoa, umiliagarria edo iraingarria den ingurune bat sortzen denean. Bestalde, sexuan oinarritutako jazarpentzat hartzen da pertsona baten sexua dela eta izandako edozein portaera, haren duintasunaren aurka egiteko eta ingurune larderiatsu, laidogarri edo iraingarri bat sortzeko asmoa edo ondorioa duena.

51. artikulua. Sektoreko prestakuntzarako batzorde paritario sektoriala

firmado el 26 de abril de 2007.

A tal efecto, informan que dicho Acuerdo reconoce que diversas formas de acoso y de violencia, que pueden ser físicas, psicológicas y/o sexuales, pueden afectar a puestos de trabajo.

Conforme al citado Acuerdo, cuya aplicación se recomienda, el acoso ocurre cuando una o más personas trabajadoras, o un directivo o una directiva, de manera repetitiva y deliberada, abusan, amenazan o humillan a una persona en circunstancias relativas al trabajo. La violencia ocurre cuando una o más personas trabajadoras o jefes o jefas, deliberadamente, violan la dignidad del jefe o jefa o de la persona trabajadora, afectando a su salud y/o creando un ambiente hostil en el trabajo.

Respecto al acoso sexual y/o por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, según la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres ya mencionada, constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo; y constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Artículo 51. Comisión paritaria sectorial de formación a nivel de sector.

1. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiek, sektoreko langileen prestakuntzak eta lanbide-trebakuntzak duen garrantziaz erabat jabetuta, Etengabeko Prestakuntzari buruzko Akordio Nazionalaren indarreko edizioaren eduki osoa onartzen dute, hitzarmen kolektibo honen eremu funtzionalean izango dituen ondorioak garatzeko.

Ildo horretan, prestakuntzako batzorde paritario sektorialak ahalmena izango du akordio nazional hori aplikatzeko behar diren ekimen guztiak bideratzeko.

Etengabeko Prestakuntzako Batzorde Paritario Sektorialak hauetan ezarritakoan oinarrituta gauzatu ahal izango ditu bere eginkizunetako batzuk: 2015eko irailaren 9ko 30/2015 Legean, Lan-arloko Enplegurako Lanbide-heziketaren Sistema arautzen duenean, bereziki 26. artikuluan; 2017ko uztailaren 3ko 694/2017 Errege Dekretuan, 2015eko irailaren 9ko 30/2015 Legea, Lan-arloko Enplegurako Lanbide-heziketaren Sistema arautzen duena, garatzen duenean, eta arlo horretan hitzarmen kolektibo hau argitaratu ondoren garatzen diren arauetan.

Lege horrek 26.1 artikuluan ezartzen duenez, Estatuko sektoreko negoziazio kolektiboaren esparruan eta eremu bereko prestakuntzako akordio espezifiko bidez, ordezkartzarik handieneko enpresaburu-erakundeek eta sindikatuek, eta dagokion sektorean ordezkartza dutenek, Egitura

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo, siendo plenamente conscientes de la trascendencia de la formación y cualificación profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua en la edición vigente, que desarrolle sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

En este sentido, la comisión paritaria sectorial de formación quedará facultada para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para la aplicación de dicho Acuerdo Nacional.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación Continua podrá desarrollar parte de sus funciones dentro del marco establecido en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, especialmente en lo establecido en su artículo 26, así como en el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral así como las diferentes normas que, en esta materia, se desarrollen posteriormente a la publicación de este convenio colectivo.

Dicha Ley establece en su artículo 26.1 que, en el marco de la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal, y mediante acuerdos específicos en materia de formación de igual ámbito, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las representativas en

Paritario Sektorialak eratu ahal izango dituzte, berezko nortasun juridikoarekin edo gabe. Egitura paritario horiek antzeko sektoreetan bilduko dira, Enplegu Sistema Nazionalaren Kontseilu Nagusiak onartutako mapa sektorialaren arabera. 30/2015 Legea garatzen duen 694/2017 Errege Dekretuaren bigarren xedapen iragankorraren arabera, aurreikusitako egitura paritario sektorialak eratzen ez diren bitartean, batzorde paritario sektorialen egungo funtzioei eutsiko zaie. Gaur egun, egitura horiek egokitzeko eta eraldatzeko prozesuan dago Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioa.

2. Prestakuntzako Batzorde Paritario Sektorialeko kideak IV. eranskinean izendatzen dira. Berak adosten duen moduan jardungo du batzorde horrek, eta, erabakiak hartzeko, bi ordezkaritzetako bakoitzaren (lanekoaren eta enpresakoaren) hiru laurdenen aldeko botoa beharko da, gutxienez.

Batzordea bi ordezkaritzetako launa ordezkari osatuko dute, eta bi aldeetako bina pertsonak aholkulari moduan hartu ahal izango dute parte, hitzarekin baina botorik gabe.

Xedapen honen itunari arau-izaera eman zaio, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondoretarako soilik, eta hitzarmen kolektibo honen 1.2 artikulua azken paragrafoan aurreikusitako indarraldia izango du.

el sector correspondiente podrán constituir Estructuras Paritarias Sectoriales con o sin personalidad jurídica propia. Estas Estructuras Paritarias se agruparán en sectores afines conforme al mapa sectorial aprobado por Consejo General del Sistema Nacional de Empleo. Según la disposición transitoria segunda del RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015, en tanto no se constituyan las Estructuras Paritarias Sectoriales previstas se mantendrán las actuales funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales. Actualmente la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo está en proceso de adecuación y transformación de dichas estructuras.

2. En el anexo IV se designan los miembros de la Comisión Paritaria Sectorial de Formación que funcionará en la forma que la misma acuerde, y que requerirá el voto favorable de, al menos, las tres cuartas partes de cada una de las dos representaciones, laboral y empresarial, para la adopción de decisiones.

Dicha Comisión quedará integrada por cuatro representantes de cada una de las dos representaciones, pudiendo también formar parte de ella como asesores, con voz pero sin voto, dos personas por cada una de las dos partes.

Al pacto de esta disposición se le confiere carácter normativo a los solos efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, teniendo la vigencia prevista en el último párrafo del artículo 1.2 del presente convenio colectivo.

52. artikulua. Zuzenbide osagarria eta arauen hurrenkera

1. Hitzarmen kolektibo honetan arautzen ez diren gai guztietan, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginean xedatutakoa eta aplikatzekoak diren xedapen orokorretan aurreikusitakoa beteko da.

2. Hitzarmen kolektibo honetan araututako gaiei buruz jasotako itunek lehentasuna izango dute gai horretan indarrean dauden legezko xedapen orokorren aurrean.

3. Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 83.2 artikulua hitzarmen kolektibo hau sinatzen duten alderdiei ematen dizkien ahalmenez baliatuz, osagarritasuna ezartzen da eremu funtzional bereko gainerako hitzarmen kolektiboekiko, lurralde-eremua edozein dela ere. Beraz, hitzarmen kolektibo honek Bulegoen eta Despatxuen Lan Ordenantza ordeztu edo osatuko du, sektoreko gainerako hitzarmen kolektiboetarako, horietan aurreikusi gabeko alderdietan eta gaietan. Edonola ere, aintzat hartuko da Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 84. artikulua lehen paragrafoak ezartzen duen lehia-debekua.

Lehenengo xedapen iragankorra. Lanbide-sailkapena

2023ko ekainaren 30era arte, Laguntzaile Teknikoaren eta Administrazio Laguntzailearen

Artículo 52. Derecho supletorio y prelación de normas.

1. En todas aquellas materias no reguladas en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en las disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

2. Los pactos contenidos en el presente convenio colectivo sobre las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general que vinieran rigiendo en la materia.

3. Haciendo uso de las facultades atribuidas por el artículo 83.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a las partes firmantes del presente convenio colectivo, se establece su complementariedad respecto de los restantes convenios colectivos del mismo ámbito funcional cualquiera que fuere su ámbito territorial. Por tanto, el presente convenio colectivo regirá como normativa supletoria, y sustitutiva de la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos, de los restantes convenios colectivos del sector, en los aspectos y materias en estos no previstos, sin perjuicio, en todo caso, de la prohibición de concurrencia que dispone el primer párrafo del artículo 84 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición transitoria primera. Clasificación profesional.

Hasta el día 30 de junio de 2023, los puestos de trabajo de Auxiliar Técnico/a y de Auxiliar

lanpostuak 8. soldata-mailari esleituko zaizkio, eta Laguntzailearena 9. soldata-mailari.

Hala ere, hitzarmen kolektibo hau 2023ko otsailaren 28aren ondoren argitaratzen bada Estatuko Aldizkari Ofizialean, argitaratzen denetik lau hilabete betetzen diren hileko azken egunera arte eutsiko zaio aldi iragankorrari.

Azken xedapenetako lehena. Eraginkortasuna eta lehia. Atxikipena

1. Ingeniaritzako enpresen eta azterlan teknikoko bulegoen hitzarmen kolektiboak, indarrean dirauen bitartean, bere aplikazio-eremuko enpresa eta langile guztiak behartzen ditu, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 82.3 artikulua xedatzen duenaren arabera, eta, indarrean dagoen bitartean, ezingo dio eragin beste eremu bateko hitzarmenetan xedatutakoak —berariazko ituna egiten ez bada—, aipatutako testu bateginaren 84. artikulua lehen paragrafoan eta Konstituzioaren 37.1 artikuluan aurreikusitakoaren arabera, horrek haren indar loteslea bermatzen baitu.

2. Hitzarmen kolektibo hau indarrean sartzean indarreko beste hitzarmen kolektibo batzuen eraginpean dauden enpresen eta langileen ordezkaritzak hitzarmen honi atxiki ahal izango zaizkio berariaz, aurreko hitzarmenon indarraldiak amaitzean eta horretarako legitimazioa duten alderdiak ados badaude. Edonola ere, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren

Administrativo/a se mantendrán asignados al nivel salarial 8, y el puesto de trabajo de Ayudante al nivel salarial 9.

No obstante, si el presente convenio colectivo se publicara en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha posterior al día 28 de febrero de 2023, el período transitorio se mantendrá hasta el último día del mes en el que se superen los cuatro meses desde la fecha de publicación.

Disposición final primera. Eficacia y concurrencia. Adhesión.

1. El convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos obliga por todo el tiempo de su vigencia a la totalidad de las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de su ámbito de aplicación, según determina el artículo 82.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y no podrá ser afectado en tanto esté en vigor por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, y salvo pacto expreso en él contenido, de acuerdo también con lo previsto en el primer apartado del artículo 84 del ya citado texto refundido, y en el artículo 37.1 de la Constitución, que garantiza su fuerza vinculante.

2. Las representaciones de las empresas y de las personas trabajadoras que a la entrada en vigor de este convenio colectivo se encuentren afectados por otros convenios colectivos vigentes, al concluir sus respectivas vigencias, podrán adherirse expresamente al presente, de común acuerdo las partes legitimadas para ello, en los términos que determina el artículo 92.1

92.1 artikuluan zehaztutako baldintzetan egingo da hori, eta, aldez aurretik, jakinaren gainean jarri beharko dira, aldi berean, Estatuko hitzarmen kolektibo hau sinatu duten alderdiak eta Laneko Zuzendaritza Nagusia.

3. Hitzarmen honen eremu funtzional bereko eta lurralde-eremu txikiagoko hitzarmen kolektiboak, indarraldiak amaitu eta hurrengo urtean berrikusi ez badira, Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko bulegoen hitzarmen kolektibo nazional honek ordezkatzuko ditu, zuzenean, berariazko inolako atxikipenik gabe.

Azken xedapenetako bigarrena. Itun indargabetzailea

Hitzarmen kolektibo honek, bere eremuaren barruan, berariaz indargabetzen eta ordeztzen du, indarrean jartzen den egunetik aurrera, aurreko Ingeniaritzako enpresen eta azterlan teknikoko bulegoen XIX. hitzarmen kolektiboa, 2019ko uztailaren 29an sinatua eta Estatuko Aldizkari Ofizialean 2019ko urriaren 18an argitaratua, Laneko Zuzendaritza Nagusiaren 2019ko urriaren 7ko Ebazpenaren bidez. Beraz, 1972ko urriaren 31ko Aginduaren bidez onartutako Bulegoen eta Despatxuen Lan Ordenantza ordezkatzuko du, hitzarmen kolektibo honen 1. artikuluan ezarritakoaren arabera.

I. ERANSKINA

Ingeniaritzako enpresen eta azterketa

del ya citado texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, previa notificación conjunta a las partes signatarias de este convenio colectivo nacional y a la Dirección General de Trabajo.

3. Los convenios colectivos de igual ámbito funcional a éste, y de inferior ámbito territorial, que no hayan sido revisados en el período del año siguiente al de concluir sus respectivas vigencias, serán automáticamente sustituidos por este convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, sin necesidad de ningún tipo de adhesión expresa.

Disposición final segunda. Pacto derogatorio.

El presente convenio colectivo, dentro de su ámbito, deroga y sustituye totalmente de modo expreso, a partir de la fecha de entrada en vigor, al anterior XIX Convenio colectivo de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de ámbito nacional, suscrito con fecha 29 de julio de 2019, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de fecha 18 de octubre de 2019 por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 7 de octubre de 2019, sustituyendo, por tanto, a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, conforme a lo establecido en el artículo 1 del presente convenio colectivo.

ANEXO I

Actividades económicas del sector de

teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen sektoreko jarduera ekonomikoak (EJSN)	empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad. (CNAE)
71. Arkitektura eta ingeniartzako zerbitzu teknikoak; saiakerak eta azterketa teknikoak	71. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos.
711. Arkitektura eta ingeniartzako zerbitzu teknikoak eta aholkularitza teknikoarekin uztartutako beste jarduera batzuk	711. Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
7111. Arkitekturako zerbitzu teknikoak	7111. Servicios técnicos de arquitectura.
7112. Ingeniartzako zerbitzu teknikoak eta aholkularitza teknikoarekin uztartutako beste jarduera batzuk	7112. Servicios técnicos de ingeniería y otras actividades relacionadas con el asesoramiento técnico.
712. Saiakerak eta azterketa teknikoak	712. Ensayos y análisis técnicos.
7120. Saiakerak eta azterketa teknikoak	7120. Ensayos y análisis técnicos.
74. Beste jarduera profesional, zientifiko eta tekniko batzuk	74. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas.
741. Diseinu espezializatuko jarduerak	741. Actividades de diseño especializado.
7410. Diseinu espezializatuko jarduerak	7410. Actividades de diseño especializado.
749. Beste inon sailkatu gabeko beste jarduera profesional, zientifiko eta tekniko batzuk	749. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
7490. Beste inon sailkatu gabeko beste jarduera profesional, zientifiko eta tekniko batzuk	7490. Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.
II. ERANSKINAK	ANEXO II
2021. eta 2022. urteetarako soldata-etaulak eta hitzarmen-plusa	Tablas salariales y plus convenio para los años 2021 y 2022

2021. urtea

Soldata-maila	Soldata-aula, 33. artikularen arabera		Hitzarmen-plusa, 38. artikularen arabera	Urtean guztira
	Hilabetea x 14	Urtekoa		
1	1.712,42	23.973,88	2.349,69	26.323,57
2	1.291,04	18.074,56	2.349,69	20.424,25
3	1.244,93	17.429,02	2.349,69	19.778,71
4	1.141,36	15.979,04	2.349,69	18.328,73
5	1.019,82	14.277,48	2.349,69	16.627,17
6	878,63	12.300,82	2.349,69	14.650,51
7	849,16	11.888,24	2.349,69	14.237,93
8	838,29	11.736,06	2.349,69	14.085,75
9	832,17	11.650,38	2.349,69	14.000,07

2022. urtea

Soldata-maila	Soldata-aula, 33. artikularen arabera		Hitzarmen-plusa, 38. artikularen arabera	Urtean guztira
	Hilabetea x 14	Urtekoa		
1	1.765,51	24.717,14	2.396,68	27.113,82
2	1.331,06	18.634,84	2.396,68	21.031,52
3	1.283,52	17.969,28	2.396,68	20.365,96
4	1.176,74	16.474,36	2.396,68	18.871,04
5	1.051,43	14.720,02	2.396,68	17.116,70
6	905,87	12.682,18	2.396,68	15.078,86
7	875,48	12.256,72	2.396,68	14.653,40
8	864,28	12.099,92	2.396,68	14.496,60
9	857,97	12.011,58	2.396,68	14.408,26

Año 2021

Nivel salarial	Tabla salarial art. 33		Plus convenio según art. 38 convenio	Total anual
	Mes x 14	Anual		
1	1.712,42	23.973,88	2.349,69	26.323,57
2	1.291,04	18.074,56	2.349,69	20.424,25
3	1.244,93	17.429,02	2.349,69	19.778,71
4	1.141,36	15.979,04	2.349,69	18.328,73
5	1.019,82	14.277,48	2.349,69	16.627,17
6	878,63	12.300,82	2.349,69	14.650,51
7	849,16	11.888,24	2.349,69	14.237,93
8	838,29	11.736,06	2.349,69	14.085,75
9	832,17	11.650,38	2.349,69	14.000,07

Año 2022

Nivel salarial	Tabla salarial art. 33		Plus convenio según art. 38 convenio	Total anual
	Mes x 14	Anual		
1	1.765,51	24.717,14	2.396,68	27.113,82
2	1.331,06	18.634,84	2.396,68	21.031,52
3	1.283,52	17.969,28	2.396,68	20.365,96
4	1.176,74	16.474,36	2.396,68	18.871,04
5	1.051,43	14.720,02	2.396,68	17.116,70
6	905,87	12.682,18	2.396,68	15.078,86
7	875,48	12.256,72	2.396,68	14.653,40
8	864,28	12.099,92	2.396,68	14.496,60
9	857,97	12.011,58	2.396,68	14.408,26

III. ERANSKINA

Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX. hitzarmen kolektibo nazionalaren negoziazio-batzordearen Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioari buruzko akta

Madriren (TECNIBERIAren egoitzan) bildu dira, 2023ko urtarrilaren 12an, Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX. hitzarmen kolektibo nazionalaren negoziazio-batzordean, batetik, CCOOren Zerbitzu Federazioko eta UGTren Zerbitzu, Mugikortasun eta Kontsumo Federazioko (FESMCKo) ordezkariak, langileen ordezkarietan, eta, bestetik, Ingeniaritzako, Aholkularitzako eta Zerbitzu Teknologikoetako Enpresen Espainiako Elkarteko (TECNIBERIAko) ordezkariak, enpresen ordezkarietan.

Bileraren helburua da Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko bulegoen XX. hitzarmen kolektibo nazionalaren 9. artikuluan araututako Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioa eratzea, kideak izendatzea eta funtzionamenduarauak ezartzea.

Lehena.

Hauek dira hitzarmen kolektiboa sinatu duten bi alderdietako bakoitzak izendatutako lau ordezkari titularrak eta bi ordezkioak:

ANEXO III

Acta de la Comisión Negociadora del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, sobre su Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación

En Madrid, a 12 de enero de 2023, en la sede de TECNIBERIA, se reúnen los representantes en la comisión negociadora del XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad de las organizaciones Federación de Servicios de CC.OO., y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial.

La reunión tiene por objeto constituir el Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación regulado en el artículo 9 del XX Convenio colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, designar sus componentes y establecer sus normas de funcionamiento.

Primero.

Los cuatro representantes titulares y dos suplentes designados por cada una de las dos partes signatarias del convenio colectivo

Sindikatu en ordezkarietan:

CCOOren Zerbitzu Federazioa:

Titularrak:

Juan Manuel del Río Moyano jauna

María Teresa Olivero Cabello andrea

Ordezkoa:

Marta Martínez Ayuso andrea

UGTko Zerbitzu, Mugikortasun eta Kontsumo Federazioa:

Titularrak:

Eduardo Herreros Andrés jauna

Silvia Garrido Zafrilla andrea

Ordezkoa:

José Luis Mazón Lloret jauna

Enpresen ordezkarietan:

TECNIBERIA (Ingeniaritzako, Aholkularitzako eta Zerbitzu Teknologikoetako Enpresen Espainiako Elkarte):

Titularrak:

Eduardo Castán Sánchez jauna

Domingo Ortega Rodríguez jauna

Óscar Paterna López jauna

José Luis Jiménez García jauna

Ordezkoak:

Juan Rodríguez González jauna

son los siguientes:

En representación sindical:

Federación de Servicios de CCOO:

Titulares:

Don Juan Manuel del Río Moyano.

Doña María Teresa Olivero Cabello.

Suplente:

Doña Marta Martínez Ayuso.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT:

Titulares:

Don Eduardo Herreros Andrés.

Doña Silvia Garrido Zafrilla.

Suplente:

Don José Luis Mazón Lloret.

En representación empresarial:

TECNIBERIA (Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos):

Titulares:

Don Eduardo Castán Sánchez.

Don Domingo Ortega Rodríguez.

Don Óscar Paterna López.

Don José Luis Jiménez García.

Suplentes:

Don Juan Rodríguez González.

Araceli García Nombela andrea

Bigarrena.

Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioko kideek egiten duten lehen bileran, presidentekideak izendatuko dira eta funtzionamendu-erregelamendua onartuko da.

Hirugarrena.

Ekitaldi honetan eraturako Zaintza eta Interpretazio Batzorde Paritarioak aukera izango du ordezkaritza bakoitzari aholkularitza teknikoa emango dioten pertsonen parte-hartzea eskatzeko, egoki irizten zaionean.

IV. ERANSKINA

Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX. hitzarmen kolektibo nazionalaren negoziazio-batzordearen Prestakuntzako Batzorde Paritarioa Sektorialari buruzko akta

Madrilen (TECNIBERIAren egoitzan) bildu dira, 2023ko urtarrilaren 12an, Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX. hitzarmen kolektibo nazionalaren negoziazio-batzordean, batetik, CCOOren Zerbitzu Federazioko eta UGTren Zerbitzu, Mugikortasun eta Kontsumo Federazioko (FESMC) ordezkariak, langileen ordezkaritzan, eta, bestetik, Ingeniaritzako, Aholkularitzako eta Zerbitzu Teknologikoetako Enpresen Espainiako Elkarteko (TECNIBERIA) ordezkariak,

Doña Araceli García Nombela.

Segundo.

En la primera reunión que celebren los miembros del Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación se designarán los Copresidentes o Copresidentas y se aprobará un reglamento de funcionamiento.

Tercero.

El Comité Paritario de Vigilancia e Interpretación constituido en este acto podrá contar con la presencia de personas que asesoren técnicamente a cada representación, cuando así se considere oportuno.

ANEXO IV

Acta de la Comisión Negociadora del XX Convenio colectivo nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, sobre su Comisión Paritaria Sectorial de Formación

En Madrid, a 12 de enero de 2023, en la sede de TECNIBERIA, se reúnen los representantes en la comisión negociadora del XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad de las organizaciones Federación de Servicios de CC.OO., y la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la UGT (FESMC), en representación laboral, y TECNIBERIA Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos, en representación empresarial.

enpresen ordezkaritzan.

Aipatutako hitzarmen kolektiboaren 51. artikuluan aurreikusitakoarekin bat etorriz, bileraren helburua da Prestakuntzako Batzorde Sektorialaren ordezkariak eta presidentekideak izendatzea, eta ahalmenak, eginkizunak eta aplikazio-eremuak ezartzea.

Bileran erabaki hauek hartu dira, aho batez:

Lehena. Batzordeko kideak izendatzea. Presidentekideak eta aholkulariak

1.1 Hauek dira hitzarmena sinatu duten bi alderdietako bakoitzak izendatutako lau ordezkari titularrak eta bi ordezekoak:

Sindikatu enpresen ordezkaritzan:

CCOOn Zerbitzu Federazioa:

Titularrak:

Belén López Martínez andrea

Alejandro Rovira Fariña jauna

Ordezkoa:

Natalia López Cumplido andrea

UGTko Zerbitzu, Mugikortasun eta Kontsumo Federazioa:

Titularrak:

Concepción Raspeño Aguilar andrea

José Vicente Fernández Fernández jauna

Ordezkoa:

Conforme a lo previsto en el artículo 51 del mencionado convenio colectivo, la reunión tiene por objeto designar a los representantes de la Comisión Sectorial de Formación, a sus copresidentes, así como establecer las facultades, funciones y ámbitos de aplicación.

En el transcurso de la reunión, se adoptan por unanimidad, los siguientes acuerdos:

Primero. Designación de componentes de la Comisión. Copresidentes y asesores.

1.1 Los cuatro representantes titulares y dos suplentes designados por cada una de las dos partes signatarias del convenio son los siguientes:

En representación sindical:

Federación de Servicios de CCOO:

Titulares:

Doña Belén López Martínez.

Don Alejandro Rovira Fariña.

Suplente:

Doña Natalia López Cumplido.

Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT:

Titulares:

Doña Concepción Raspeño Aguilar.

Don José Vicente Fernández Fernández.

Suplente:

José Luis Mazón Lloret jauna

Enpresen ordezkaritzan:

TECNIBERIA (Ingeniaritzako, Aholkularitzako eta Zerbitzu Teknologikoetako Enpresen Espainiako Elkartea):

Titularrak:

Araceli García Nombela andrea

Juan Rodríguez González jauna

Juan Rodríguez González jauna

Eduardo González Sánchez jauna

Ordezkoak:

Sergi Ibáñez Jordán jauna

José Luis Jiménez García jauna

1.2 Presidentekide jardungo dute, Batzordearen ordezkari gisa, sindikatuak ordezkatzuz Alejandro Rovira Fariña jaunak eta enpresak ordezkatzuz Araceli García Nombela andreak.

Bigarrena. Eskumenak eta aplikazio-eremuak

Prestakuntzako Batzorde Paritario Sektorialak Ingeniaritzako enpresen eta azterketa teknikoko, ikuskapen, gainbegiratze eta kontrol teknikoko eta kalitateko bulegoen XX. hitzarmen kolektibo nazionalaren 51. artikuluan aurreikusitako ahalmenak eta eginkizunak izango ditu, bai eta artikuluko horietan aipatzen diren arauetan aurreikusitakoak ere, eta hitzarmen kolektiboko aplikazio-eremuak (funtzionala, lurraldekoa, pertsonala eta aldi baterakoa)

Don José Luis Mazón Lloret.

En representación empresarial:

TECNIBERIA (Asociación Española de Empresas de Ingeniería, Consultoría y Servicios Tecnológicos):

Titulares:

Doña Araceli García Nombela.

Don Juan Rodríguez González.

Don Alberto Martínez Álvarez.

Don Eduardo González Sánchez.

Suplentes:

Don Sergi Ibáñez Jordán

Don José Luis Jiménez García

1.2 Actuarán como copresidentes, representando conjuntamente a la Comisión, en representación sindical don Alejandro Rovira Fariña y en representación empresarial Doña Araceli García Nombela.

Segundo. Competencias y ámbitos de aplicación.

La Comisión Paritaria Sectorial de Formación tendrá las facultades y funciones previstas en el artículo 51 del XX Convenio colectivo Nacional de empresas de ingeniería; oficinas de estudios técnicos; inspección, supervisión y control técnico y de calidad, así como las previstas en las normas que en los citados artículos se citan, y sus ámbitos de aplicación, funcional, territorial, personal y temporal, serán los del convenio colectivo.

izango ditu.

Hirugarrena. Funtzionamendu-arauak

Prestakuntza Batzordeko kideak hilabeteko epean bilduko dira barne-araudia eguneratzeko.

Laugarrena. Helbidea

Enpleguan Prestatzeko Estatuko Fundazioak Batzorde Paritarioetarako lagatzen duena finkatuko du Batzordeak prestakuntza-arloko jarduerak garatzeko helbide. Dena den, planak aztertzeko eta horien inguruko iritzia emateko bilerak kasu bakoitzean bi presidentekideek ados jarrita erabakitzen duten lekuan egingo dira.

Tercero. Normas de funcionamiento.

Los componentes de la Comisión de Formación se reunirán en el plazo de un mes para la actualización del reglamento de funcionamiento interno.

Cuarto. Domicilio.

La Comisión fija su domicilio a efectos de desarrollo de las actividades en materia de formación que le son propias, en el que la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo ceda para las Comisiones Paritarias, si bien las reuniones para estudiar y pronunciarse sobre los planes se celebrarán en el que, previo acuerdo en cada caso de los dos copresidentes, se decida.