

## III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa  
Administración Autónoma del País Vasco

## Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Bizkaiko ordezkariarena; honen bidez argitaratzen da Oficinas y Despachos de Bizkaiaiko Eragin Mugatuko Hitzarmen Kolektiboa.

*Ondokoa ikusirik*

Oficinas y Despachos de Bizkaiaiko negoziazio batzordearen ordezkariak lurralde-ordezkaritza honetan 2011ko urtarrilaren 24an aurkeztutako dokumentazioa. Horren bidez, Oficinas y Despachos de Bizkaiaiko Probintzia Hitzarmen Kolektiboa izeneko «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzeko eskatzen da, eragindako interresduntzat jakinarazpen-balioa izan dezan.

Oficinas y Despachos de Bizkaiaiko Hitzarmen Kolektiboa deitutakoa eraginkortasun mugatukoa da, alderdiek onartzen duten bezala, eta, hori horrela, estatutuez kanpoko izaera duenez, «Laneko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan» erregistratzea eta hura baliatzea galarazten du horrek, martxoaren 24ko 1/95 Legegintzako Errege Dekretuaren 90.2 artikulua, Euskal Autonomia Erkidegoko Laneko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortzea eta antolatzeari buruzko martxoaren 2ko 39/81 Dekretuaren 3. artikulua, eta laneko hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzko maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuak xedatzen dutenez, ez baitu betetzen Langileen Estatutuen Testu Bateginaren 89.3 artikuluan xedaturikoa, ez duelako ordezkari bakoitzeko gehiengoaren aldeko botoa lortu, eta horrenbestez, ordezkaturiko alderdientzat soilik da bete beharrekoa, Konstituzioaren 37. artikulua eta Kode Zibilarren 1255. artikuluan xedaturikoari jarraiki, nahiz eta horrek ez duen galarazten Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren Lurralde Ordezkaritza honetan gordailatzea, aipatutako Errege Dekretuko Bigarren Xedapen Gehigarrian xedatutakoari jarraiki.

Aipatutako hitzarmeneko 1. eta 3. artikuluetan ezarritako funtzio- eta langile-eremuek ez dute eraginkortasunik; izan ere, nahiz eta negoziazioaren hasieran aurreikuspena eraginkortasun osokoa izatea zen, hori ez da lortu, ez baita negoziazio mahaiko langileen ordezkarien ordezkariaren gehiengo lortu.

Urtarrilaren 13ko 4/99 Legeak aldatutako Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen azaroaren 26ko 30/92 Legearen 59.6 a) artikulua ezartzen duenez, argitaratu egin beharko da egintzak hartzaile bat baino gehiago badu, edo Administrazioak irizten dienez interesdun bakar bati egindako jakinarazpena ez dela nahikoa guztiei jakinarazpena bermatzeko, eta azken kasu horretan gehigarria egindako jakinarazpenarekiko; argitaratu behar da, halaber, Lege horren 60.1 artikulua jarraiki organo eskudunak ikusitako interes publikoko arrazoiek hori aholkatzen dutenean.

Aipatutako lege-aginduak eta aplikatu beharreko gainerakoak aztertuta, ondokoa

EBATZI DUT:

«Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea 2009tik 2012ra bitarteko indarraldia duen Oficinas y Despachos de Bizkaia Sektorerako Eraginkortasun Mugatuko Hitzarmen Kolektiboa, CebeK eta ELA, LAB, CC. OO. Eta UGT sindikatuaren ordezkariak izenpetutakoa —alderdien arteko eraginarekin— eta akordio hori Lurralde Ordezkaritza honetan gordailatzea.

## Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales por la que se publica el Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para Oficinas y Despachos de Bizkaia.

*Vista*

La documentación presentada en esta Delegación Territorial, por la representación de la Comisión Negociadora para Oficinas y Despachos de Bizkaia, con fecha 24 de enero de 2011, por la que solicita la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» del denominado Convenio Colectivo Provincial para Establecimientos Sanitarios Privados de Hospitalización, en orden a notificación de interesados afectados.

Que el denominado Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Bizkaia es de eficacia limitada y así se reconoce por las partes, y con tal carácter de extraestatutario impide su registro y acceso al «Registro de Convenios Colectivos de Trabajo» de conformidad con el artículo 90.2 de Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo en relación con el artículo 3 del Decreto 39/81, de 2 de marzo, y sobre creación y organización del Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma del País Vasco, y del Real Decreto 713/2010, sobre Registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, por no cumplir lo dispuesto en el artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores al no conseguir el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones, por lo que solo obliga a las partes representadas de conformidad con el artículo 37 de la Constitución y de lo dispuesto en el artículo 1255 del Código Civil. si bien ello no impide que el mismo quede depositado en los Registros de esta Delegación Territorial del Departamento Empleo y Asuntos Sociales, conforme a lo dispuesto en la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto anteriormente citado.

El ámbito funcional y personal establecido en el artículo 1 y 3 del Texto del citado Convenio carece de eficacia puesto que, si bien al inicio de la negociación, la previsión podía ser que el convenio fuere de eficacia general, la misma no se ha logrado, al no alcanzarse la mayoría de representación del banco social de la mesa de negociación.

El artículo 59.6 a), de la Ley 30/92 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común modificada por la Ley 4/99 de 13 de enero, establece que la publicación procederá cuando el acto tenga por destinatarios una pluralidad de personas, o cuando la Administración estime que la notificación efectuada a un solo interesado es insuficiente para garantizar la notificación a todos, siendo en este último caso adicional, a la notificación efectuada; también procede la publicación cuando lo aconsejan razones de interés público apreciadas por el órgano competente de acuerdo con el artículo 60.1 de la citada Ley.

Vistos los preceptos legales citados y demás de pertinente aplicación,

RESUELVO:

Acordar la publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia» a los efectos de notificación a todos los interesados afectados por el presente Convenio Colectivo de Eficacia Limitada para Oficinas y Despachos de Bizkaia con vigencia 2009-2012, suscrito por CebeK y por la representación sindical de ELA, LAB, CC. OO. Y UGT, que tiene efecto entre las partes, depositando dicho acuerdo en esta Delegación Territorial.

Ebazpen honen aurka gora jotzeko errekurtoa jarri ahalko diote Eusko Jauriaritzaren Laneko zuzendariari, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/92 Legearen (4/99 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitura organiko eta funtzionala ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 16.J artikuluari dagokionez) 114. artikuluan lege horretako 115. artikuluari dagokionez ezarritakoari jarraiki.

Bilbon, 2011ko urtarrilaren 25ean.—Bizkaiko Lurralde Ordez-kari funtzionalean (538/2009 D. 23. artikulua, urriaren 6an), María Isabel Monleón Fernández

**BIZKAIKO BULEGOEN  
SEKTOREKO HITZARMEN KOLEKTIBOA  
2009, 2010, 2011 ETA 2012 URTEAK**

**1. artikulua.—Aplikazio eremua**

Hitzarmen Kolektibo Probintzial honek honako enpresa haue-tako langileen lan-harremanak arautuko ditu:

- Ikasketa Teknikoak eta Delineazioa.
- Ganberak, Elkargoak eta Elkartek.
- Finken Administrazioak.
- Plangintzarako hainbat B ulego.
- Enpresa-antolaketa eta kontabilitate-antolaketa.
- Igorpen Kobratzaileak eta Mezularitzak.
- Informatikako Zerbitzu Enpresak.
- Ingeniaritzak eta Aholkularitzak.
- Beste Elkarte batzuetan barne hartu gabeko Bulegoak eta Enpresak, eta Bulegoetako eta Langeletako Lan Ordenantzar-i atxikita daudenak.

**2. artikulua.—Lurralde eremua**

Hitzarmen hau helbide soziala edo lantokia Bizkaian duten enpresa guztiei aplikatuko zaie.

**3. artikulua.—Hitzarmenaren indarraldia, luzapena eta horren amaiera**

Hitzarmen hau legezkotzat jo diren alderdiek sinatzen duten egunean sartuko da indarrean. Hitzarmen honen indarraldia lau urte-koa izango da, hau da 2009. urteko urtarrilaren 1etik 2012. urteko abenduaren 31 arte; joan-etorriak, dietak eta kilometrajea izan ezik, horiek ez dute atzeraeraginik izango, Hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrerako indarraldia izango baitute.

Hitzarmenaren amaiera 2012. urteko abenduaren 15ean iragarriko eta bi alderdiek konpromisoa hartu dute hurrengo Hitzar-menaren gaineko hausnarketak -aurreproiektua aurkezten den egu-netik zenbatzen hasita- hamabost eguneko epean hasteko, bai langileen ordezkarien aldetik, bai enpresaren ordezkarien aldetik.

**4. artikulua.—Langile eremua**

Hitzarmen honek 1. artikuluan azaltzen diren enpresei atxiki-riko langile guztiei eragingo die, salbu eta abuztuaren 1eko 1.382/1985 Errege Dekretuan adierazitako goi-mailako zuzenda-ritzako langileak.

**5. artikulua.—Osotasunarekiko lotura**

Itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzten dutenez, Hitzarmen hau deuseza izango da eta ez du inolako ondo-riorik izango Agintaritzaren edo Jurisdikzio eskudunak, berari dagoz-kion ahalmenak betez, itunen bati eragozpenak jartzen badizkio edo bertan behera uzten badu, edota hitzarmena ez badu bere osota-sunean onartzen; hitzarmena osorik eta zatitu gabe aplikatu behar baita.

**6. artikulua.—Eskuratutako hobekuntzak errespetatzea**

Norberak eskuratutako eskubide gisa errespetatuko dira Hit-zarmen hau sinatzean egon litezkeen egoerak, betiere urteko osota-sunean zenbatuta hitzarmenean ezarritakoak baino hobek badira.

Contra la presente resolución, podrán interponer recurso de Alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común de la Ley 30/92, modificada por la Ley 4/99, en relación con el artículo 16.J del Decreto 538/2009 de 6 de octubre por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

En Bilbao, a 25 de enero de 2011.—La Delegada Territorial en funciones, (artículo 23 D. 538/2009, de 6 de octubre), María Isabel Monleón Fernández

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL  
DE OFICINAS Y DESPACHOS PARA BIZKAIA  
AÑOS 2009, 2010, 2011 Y 2012**

**Artículo 1.—Ámbito de aplicación**

El presente Convenio Colectivo Provincial regulará las relaciones laborales de todo el personal de empresas de:

- Estudios Técnicos y Delineación.
- Cámaras, Colegios y Asociaciones.
- Administradores de Fincas.
- Oficinas varias de Planificación.
- Organización de empresas y organización contable.
- Cobradores de Giros y Mensajerías.
- Empresas de Servicios de Informática.
- Ingenierías y Consultorías.
- Oficinas y Empresas no incluidas en otras Agrupaciones y sujetas a la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos.

**Artículo 2.—Ámbito territorial**

El presente Convenio será de aplicación en todas las em-presas que tengan su domicilio social o centro de trabajo en Bizkaia.

**Artículo 3.—Vigencia, prorroga y denuncia**

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia del presente Convenio será de cuatro años comprendidos entre el 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012, con la excepción de los des-plazamientos, dietas y kilometraje, que no tendrán carácter retro-activo, siendo su vigencia desde la firma del presente Convenio.

El presente Convenio se considerará denunciado el 15 de diciembre de 2012 comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la represen-tación de los trabajadores, bien por la representación empresarial.

**Artículo 4.—Ámbito personal**

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores adscri-tos a las empresas indicadas en el artículo 1.º, con la única excep-ción del personal de alta dirección a que se refiere el Real Decreto 1.382/1985 de 1 de agosto.

**Artículo 5.—Vinculación a la totalidad**

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisi-ble, el presente Convenio 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 inva-lidase alguno de los pactos, o no aprobará la totalidad de su con-tenido que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

**Artículo 6.—Respeto a las mejoras adquiridas**

Se respetarán, como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

**7. artikulua.—Hitzarmena zaintzeko eta interpretatzeko batzorde paritarioa**

1. Batzorde Paritarioari aginduko zaio Hitzarmen honetako itunak zaintzeko eta interpretatzeko. Batzorde hori Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita gehienezko hogeit hamar eguneko epean osatuko da.

2. Adierazitako eginkizunez gain, Hitzarmen honen testu-gurua sortzen diren gatazka kolektiboen kasuan, Batzorde Paritarioa berehala batzartzeko eskatu ahal izango du gatazkan dauden alderdietako edozeinek, gatazkan dauden alderdietatik loteslea izango den akordiora iriste aldera. Akordiorik lortuko ez balitz, ordezkarietako edozeinek legitimazioa izango du Preco lanbidearteko akordioak arbitraje bat eskatzeko, eta horretara Batzorde Paritarioari gainerako ordezkariak ere joan beharko dute. Alderdi guztiek aintzat hartuko dute ematen den laudoa, eta gisa horretan jakinaraziko zaie gatazkan dauden alderdiei.

3. Alderdi sinatzaileek adierazitako Batzordearen jardunbide-araudia erabakiko dute. Batzorde hori hitzarmen hau sinatu duten alderdietako bakoitzeko lau ordezkariak osatuko dute.

4. Honako hau da Batzorde Paritarioaren helbidea: Lan Harremanen Kontseiluaren (LHK) egoitza, Bilboko Urkixo zumarkalea, 2.-3. ezkerria.

**8. artikulua.—Lanpostu hutsak betetzea**

Enpresak libreki beteko ditu bete beharreko lanpostuak, bai lanpostu berriak badira, bai lanpostu hutsak badira:

- Tituludunek bete beharrekoak, nola teknika-eremuan hala administrazio-eremuan.
- Beste kategoriatan batek bete behar baditu konfiantzako, zuzendaritzako, edo egituraren maila guztietan agintezko eginkizuna duten lanpostuak.

Nolanahi ere, enpresa bakoitzean aurretiaz zeuden arauak kontuan hartuko dira.

**9. artikulua.—Lanpostuz igotzea eta mailaz igotzea**

1. Enpresen zerbitzuko urgazleek lehentasuna izango dute administrazio-kategoriako lanpostuak betetzeko; betiere sartu nahi duten izangaiek lortzen duten puntuazio bera lortzen badute haiek ere lanpostu horretarako egindako azterketan.

2. Dagokien kategorian lau urteko antzinatasuna duten administrari laguntzaileak eta kalkatzaileak goragoko hurrengo kategoriatara igoko dira, hurrenez hurren, kategoriatan lanpostu hutsak daudenean, eta horretarako ez dute inolako probarik egin beharko, salbu eta enpresariak behar den moduan egiaztatzen badu langileak ez duela gaitasunik adierazitako lanpostua betetzeko. Lanpostu hutsik ez badago, bost urteren buruan igoko da lanpostuz automatikoki, betiere langilea 1984ko ekainaren 2an plantillakoa bazen. Hortaz, adierazitako data horretatik aurrera enpresan sartutako administrari laguntzaileak eta kalkatzaileak kategoriatan lanpostu hutsak daudenean igoko dira lanpostuz.

3. Langileak mailaz igo edo lanpostuz igo ahal izateko horretarako ahalmena izatea eskatuko da soilik, hau da, lanpostu horiek betetzeko gaitasuna izatea.

**10. artikulua.—Lanpostu hutsak betetzeko arauak**

1. Lanpostu berriak sortzeagatik edo hutsik geratu diren lanpostuak betetzeagatik sortzen diren lanpostu hutsak dagokienez, honako oinarriko irizpide hauek edukiko ditu kontuan enpresak:

- Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek parte hartu ahal izango dute, horretarako langile horiek duten goragoko kategorian dagoen edozein lanpostu huts eskatu beharko dute.
- Enpresak beharrezkotzat jotzen duenean, dagozkion probak egin ahal izango ditu bete nahi den lanpostuak eskatzen dituen baldintzak izangaiek betetzen ote dituzten egiaztatzeko.

**Artículo 7.—Comité paritario de vigilancia e interpretación**

1. Quedará encomendada la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente convenio a un Comité Paritario que se constituirá en el plazo mínimo de veinte días a contar desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

2. Además de las citadas funciones, en los supuestos de conflicto de carácter colectivo que se susciten dentro del contexto del presente Convenio acerca de su interpretación o aplicación, a instancia de cualquiera de las partes en conflicto una de las representaciones del Comité Paritario podrá solicitar su reunión inmediata a efectos de que alcance un acuerdo que será vinculante para las partes en conflicto. Si ese acuerdo no se produjere, cualquiera de dicha representaciones estará legitimada para instar un arbitraje de los del acuerdo interprofesional Preco, al que deberán concurrir las demás representaciones del Comité Paritario. El laudo que se dicte será asumido por todas ellas como acuerdo del Comité y será comunicado, a título de tal, a las partes en conflicto.

3. Las partes firmantes acordarán el reglamento de funcionamiento del citado Comité que estará integrado por cuatro representantes de cada una de las partes signatarias del mismo.

4. El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria se fija en la Sede Territorial de Bizkaia del Consejo de Relaciones Laborales, calle Alameda de Urquijo, 2-3.ª planta, Bilbao.

**Artículo 8.—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:

- Por titulados, tanto en el campo técnico como administrativo.
- Por otra categoría, en puesto de confianza, directivos o que impliquen en función de mando a todos los niveles de la estructura.

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

**Artículo 9.—Promoción y ascensos**

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

2. Los auxiliares administrativos y los calcadores con cuatro años de antigüedad en su categoría, ascenderán, respectivamente, a la categoría inmediata superior; cuando se produzcan vacantes en estas categorías, sin precisar someterse a ninguna clase de prueba, salvo que el empresario demuestre fehacientemente la ineptitud del trabajador. Cuando no existan plazas vacantes, el ascenso se producirá automáticamente a los cinco años, siempre que el trabajador figurara en la plantilla de la empresa el 2 de junio de 1984. Por tanto, los auxiliares administrativos y los calcadores que ingresen en la empresa a partir de la citada fecha ascenderán a la categoría inmediata superior cuando se produzcan vacantes en esas categorías.

3. Para el ascenso o promoción de los trabajadores se requerirá con carácter único la capacidad de los mismos, o sea, la reunión de aptitudes para la ocupación de los distintos puestos de trabajo.

**Artículo 10.—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:

- Todos los afectados por este Convenio podrán concursar, solicitando cualquier vacante que se produzca en la categoría inmediata superior.
- La empresa, cuando lo juzgue necesario, podrá efectuar las pruebas pertinentes en orden a comprobar si se dan en los aspirantes los requisitos exigidos para el supuesto que se pretende cubrir.

c) Izangaiak baldintza berdinetan badaude, enpresako izangaiak lehenetsuna izango dute enpresatik kanpoko izangaien aurretik, eta enpresako langileen artetik, lanpostu hutsa dagoen sail bereko langileek izango dute lehenetsuna. Aurreko paragrafoan azaltzen den lehenetsuna dagoen kasuetan, edota azaltzen ez denetan, izangaiak baldintza berdinetan badaude, antzintasun handiena duenari emango zaio lanpostua.

d) Izangaiei eskatzen zaizkien baldintzak zenbat diren aztertzeko b) paragrafoan xedaturikoa ez ezik zuzendaritzak agintzen dituen izangai guztien merituen balorazioa ere kontuan izango da.

e) Mailaz igotze guztiak probaldia amaitutakoan gauzatuko dira, eta lanpostu berria, agintezko lanpostua bada, probaldia amaitu eta handik sei hilabetera emango zaio langileari, eta gainerako kasuetan hiru hilabetera, salbu eta probaldi horretatik ondorioztatzen bada aukeraturako langilea ez dela egokia lanpostu hutsa betetzeko. Kasu horretan aurreko egoeran jarraituko du langileak, eta lanpostu hutsaren deialdia egingo da berriz.

f) Langileen legezko ordezkariak izendatzen duen langileen ordezkaria edo langileen ordezkariak edo Enpresa Batzorderik ez badago, langileek izendatzen duten langilea lanpostu berriak edo lanpostu hutsak betetzeko deitutako probak kalifikatu beharko dituen epaimahaiko partaidea izango da.

2. Oro har, eta lanpostu hutsak edo lanpostu berriak betetzeari dagokionez, enpresek kontuan izango dituzte Hitzarmen hau indarrean jarri aurretik gai honi buruz enpresa horietan zeuden barnearauak.

### 11. artikulua.—*Deialdiaren jakinarazpena*

Deialdiari buruzko oharretan honako baldintza hauek azalduko dira:

- Eskatzen diren ezagutzak edo titulazioa.
- Beteko den lanpostuaren kategoria enpresaren barruan.
- Lanpostuan beteko diren oinarritzko eginkizunen definizioa.
- Egingo diren proben zerrenda eta horien oinarritzko edukia.

### 12. artikulua.—*Prestakuntza*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek honako eskubide hauek izango dituzte:

a) Azterketak egitera joateko behar dituzten baimenak izateko, eta enpresan jarritako erregimena txandakakoa bada, lan-txanda aukeratzeko lehenetsuna izango dute titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak normaltasunez egiten badituzte.

b) Lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko lanaldi arunta egokitzeak, edo lanbide-prestakuntzarako edo lanbide-hobekuntzarako dagokion baimena (lanpostua gorde egingo zaie).

1. Lanbide-titulua, eskola-graduatu edo batxilergoa lortzeko Hezkuntza Ministerioak onartutako ikastetxe ofizialek antolatutako ikastaroetan matriculatuta dauden 19 urtera bitarteko langileek urtean 180 ordu izateko eskubidea izango dute. Ordu horiek enpresaren kontura izango dira eta langile bakoitzaren premien arabera banatuko dira ikasturtean, eta ikasturtearen hasieran edo langilea enpresan sartzen denean negoziatuko dira, betiere premiak justifikatu ondoren. Adierazitako orduak baliatzeak ez du langilearen ezein eskubide murriztuko, ez eta langileak edozein kontzepturengatik jasotzen duen ezein lansari ere. 19 urtera bitarteko langileentzat ezarritako baldintza berezi horiek ez zaizkie gehituko inolaz ere artikuluko honetan itundutako baldintza orokorre.

2. Aurreko paragrafoan azaltzen diren kasu guztietan, enpresa-zuzendaritzak eskatu ahal izango dio langileari ikastetxe ko ziurtagiriak aurkezteko. Ziurtagiri horiek langilearen asistentzia egiaztatuko dute, eta behin baino gehiagotan ez bada bertaratu ikastetxera artikuluko honetan ezartzen diren onurak kenduko zaizkio.

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

d) Para la evaluación de la medida en que se dan los requisitos exigidos en los aspirantes, se estará no solo a lo dispuesto en el párrafo b) sino a la valoración de los méritos que de todos los aspirantes ordene hacer la dirección.

e) Todos los ascensos se considerarán hechos a prueba, confirmando 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 del elegido, 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 de personal que se designe por la representación legal de los trabajadores, o el trabajador designado por éstos en el caso de no existir Delegados de Personal o Comité de Empresa.

2. En general, y por lo que se refiere a provisión de vacantes o puestos de nueva creación, las empresas seguirán observando las normas internas que sobre el particular existieron en las mismas con anterioridad a la entrada en vigor de este Convenio.

### Artículo 11.—*Anuncio de convocatoria*

En los avisos de convocatoria deberán figurar los siguientes requisitos:

- Conocimientos que se exigen o titulación requerida.
- Categoría dentro de la empresa del puesto a ocupar.
- Definición de las funciones básicas a desempeñar dentro del puesto.
- Enunciación y contenido básico de pruebas a realizar.

### Artículo 12.—*Formación*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así 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.

1. Los trabajadores de hasta 19 años de edad, matriculados oficialmente en cursos organizados por centros oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación para la obtención del título profesional, graduado escolar o bachillerato, tendrán derecho a 180 horas anuales con cargo a la empresa, repartidas durante el curso en función de las necesidades particulares de cada uno y negociadas con la dirección al inicio del curso o en el momento de su incorporación a la empresa y previa justificación de las necesidades. El disfrute de estas horas no producirá disminución alguna de los derechos del trabajador ni de las retribuciones que por cualquier concepto viniese percibiendo. Estas condiciones especiales establecidas para los trabajadores de hasta 19 años de edad, no serán en ningún caso acumulativas a las generales pactadas en el apartado anterior del presente artículo.

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 del interesado; la falta de esta asistencia con carácter reiterado supondrá la supresión de los beneficios que en este artículo se establezcan.

3. Enpresek urtero jakinaraziko dizkiete langileen legezko ordezkarietarako aplikatutako kostuak ekitaldi ekonomikoan.

4. Langile guztiek egin ahal izango dituzte prestakuntza-ikastaroak, baldin eta deialdian eskatutako baldintzak betetzen badituzte.

5. Prestakuntza-gastuetarako dirua gordetzen duten enpresek Prestakuntza Batzordea osatu ahal izango dute. Enpresa Batzordeak izendatutako bi ordezkari edo Langileen bi Ordezkaritza gutxienez Batzorde horretako partaideak izango dira. Batzorde horren helburua aholkularitza-lanak egitea izango da, bai eta prestakuntzaren ikuspegi orokorra bermatzea ere enpresan.

### 13. artikulua.—*Langile kategoriak*

Hitzarmen honetako soldata-taulan biltzen diren kategorien definizioak honako hauek dira:

#### *Kalkuluko eta diseinuko teknikaria*

Langile horrek, titulaziorik izan gabe, teknikari tituludunen berrazko zereginak betetzen laguntzen du eta lan egiten duen ataleko edo saileko berezko erantzukizunak izango ditu.

#### *Analista-Programatzailea*

Programatzaile horrek informatikako instalazio handietan eskarmentu handia du, tratamendu-unitateen informazio arautua landu eta dokumentatzen du. Horretaz gain, programazio-hizkuntzari eta mekanizatu behar den proiektuari buruzko ezagutza sakona eskatzen duten aplikazio zailak aztertu eta aplikazio horietako programak idazten ditu.

#### *2. mailako delineatzaile proiektugilea*

Titulurik gabeko teknikari horrek bere zerbitzuak eskaintzen dituen atalean betetzen diren espezialitateetan teknikari nagusi hurrenak agintzen diona proiektatu edo zehazten du. Horretaz gain, bezeroak eskatzen dituen datuak eta baldintza teknikoak kontuan izanda, bururatzen zaiona gauzatzen du. Langile horrek dituen zereginen artean, honako hauek dira nagusiak: Proiektu mota oro aztertu eta planteatzea, eta berarekin lanean ari diren delineatzaileei datuak eta aholkuak ematea.

#### *Saltzaile bidaiaria*

Enpresa bakar baten zerbitzura egonik, langile horrek alde zuzeneko zehaztutako ibilbidea egiten du artikuluko eskaintzeko, eskariak jasotzeko, bezeroei produktuen berri emateko, jasotako mandatuak helarazteko eta, bidaietako denboratik at, mandatuak betetzen direla ziurtatzeko, baina betiere langilearen duintasun profesionalari kalterik egin gabe.

#### *2. mailako programatzailea*

Programatzaile horrek, enpresaren instalazioan gehien erabiltzen diren hizkuntzen ezagutza teorikoa eta praktikoa izanik eta instalazio horren software-sistemaren oinarritzko ezagutza izanik, programak diseinatu eta kodifikatzen ditu agintzen zaion programazio-hizkuntzan; konpilazioa eta mihiztatzeko lanak prestatzen ditu; behar diren probak egiten ditu eta jatorritzko azterlanean parte hartu ez duen batek azterlan horrekin jarraitu edo lan hori aldatu ahal izateko moduan dokumentatzen du lana. Instalazio txiki eta ertainetan analistarentzako eta programatzailearentzako deskribatutako lanak egingo ditu, betiere lan egiten duen informatika bere alor txiki mugatuta. Instalazio txikietan operadoreen eginkizunak ere beteko ditu.

#### *Atezaina*

Langile horrek agindupean gutxienez hiru langile izanik, urgazleen, ordenantzen, mandatarien eta garbitzaileen zerbitzuak zainduko ditu eta horien ardurak izango du. Enpresako atearak eta lokaletarako sarrerak zaindu behar ditu.

#### *2. mailako operadorea*

Langile horrek, informatikako oinarritzko ezagutza izanik, unitate periferikoak prestatzen ditu, euskarri magnetikoak, paper jarrai-

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. Todos los trabajadores 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 de Personal. La misión de este Comité será la de asesorar y garantizará una visión global del conjunto de la formación dentro de la empresa.

### Artículo 13.—*Categorías profesionales*

Las definiciones de las categorías que se recogen en la tabla salarial del presente Convenio son las siguientes:

#### *Técnico de cálculo y diseño*

Es el empleado que sin precisar de titulación coadyuva con responsabilidades propias de la sección o departamento en que trabaja al desarrollo de funciones específicas de los técnicos titulados.

#### *Analista-Programador*

Es el programador con gran experiencia en instalaciones grandes de informática, que elabora y documenta la información, normalizada de las unidades de tratamiento y analiza y escribe los programas de aquellas aplicaciones que por su complejidad requieren un profundo conocimiento de los lenguajes de programación y del proyecto a mecanizar.

#### *Delineante proyectista de 2.ª*

Es el técnico no titulado que dentro de las especialidades a las que se dedica la sección en la que presta sus servicios, proyecta o detalla lo que le indica el técnico superior inmediato, realizar lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por el cliente. Dentro de sus funciones, las principales son: Estudiar y plantear toda clase de proyectos, facilitar datos y asesoramiento a los delineantes que con él trabajen.

#### *Viajante*

Es el empleado que al servicio de una sola empresa realiza los habituales viajes, según la ruta previamente señalada, para ofrecer artículos, tomar notas de los pedidos, informar a los clientes, transmitir los encargos recibidos y cuidar de su cumplimiento fuera del tiempo dedicado a los viajes, sin menoscabo de su dignidad profesional.

#### *Programador de 2.ª*

Es el programador que, con conocimientos teórico-prácticos de los lenguajes más utilizados en la instalación de la empresa y conocimientos básicos de software de dicha instalación, diseña y codifica programas, en el lenguaje de programación que le sean indicados; prepara los trabajos de compilación y ensamblaje, realizar las pruebas necesarias y documenta el trabajo de tal forma que una persona que no haya tomado parte en el estudio original pueda continuarlo o modificarlo. En pequeñas y medianas instalaciones realizará las labores descritas para el analista y el programador, lógicamente limitadas al pequeño entorno informático en el que trabaja e incluso en las pequeñas realizará también las funciones de los operadores.

#### *Conserje*

Es el empleado que con un mínimo de tres personas a sus órdenes tiene a su cargo la vigilancia y responsabilidad de los servicios subalternos, ordenanzas, botones y de limpieza. Tiene la misión específica de vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

#### *Operador de 2.ª*

Es el empleado que, con conocimientos de informática básica, realizar las funciones de preparar las unidades periféricas, cargar

tua eta fitxa zulatuak kargatzen eta deskargatzen ditu adierazitako unitateetan, betiere operadorearen edota sistema eragilearen instrukzioei jarraituz. Horretaz gain, gailuei modu egokian eusten die behar bezala funtziona dezaten; ordenagailua dagoen sailean eta sail horren inguruan behar diren garraioak eta manipulazioak egingo ditu. Informatika-instalazio txiki eta ertainetan operadorearentzako deskribaturiko zereginak ere egingo ditu, betiere langile horrek lan egiten duen informatika ingurune txikira mugatuta.

### *2. mailako marrazkilaria*

Teknikari horrek kalkatzaile-lanak ez ezik, krokisa izanik, plano orokor edo xehetasun-plano zehatzak eta akotatuak ere egiten ditu.

### *2. mailako delineatzailea*

2. mailako operadoreak egiten dituen zereginak beteko ditu, baina ingeniartzako eta delineazioko enpresetarako diren lanetan.

### *Teknikari auxiliarra*

20 urte baino gutxiagoko langile horrek, delineazio adarrean hasi berria izanik, bulegoko espezialista kategorietako oinarritzko zeregin auxiliar errazak egiten ditu, bulegoan hasteko eta zereginak betetzeko gai izateko behar duen lanbide-gaitasuna lortzeko. Zeregin horietaz gain, dagokion kategoriako berezko zereginak ere bete beharko ditu, hala nola, enkarguak egin, posta banatu eta oinarritzko beste zeregin batzuk.

### *Zulatzailea-Grabatzailea*

A) Lehen mailakoa: Langile horrek, zulatzeko makinak eta datuak egiaztatzeko makinak erabiltzen jakinik, datu horiek fitxetan transkribatzen ditu; horretarako langileak berak sortutako programak erabiltzen ditu, betiere zulatu behar den diseinua kontuan izanik. Horretaz gain, transkribatutako lana egiaztatzen du eta agintzen zaizkion lanen sarrera eta irteera erregistratzen du.

Egiaz lan egindako segidako 500 ordutan ordu bakoitzeko 15.000 pultsazioko batez bestekoa lortzen denean eskuratuko da kategorია hori; adierazitako kategoría lortutakoan, ordu bakoitzeko 12.000 pultsazio eta ehuneko 2 akats baino gehiago ez egitea hartuko da eska daitekeen gutxieneko errendimendutzat.

B) Bigarren mailakoa: 1. mailako zulatzaileari dagozkion zeregin berak egingo ditu, baina kategoría honetan eska daitekeen gutxieneko errendimenduak eskatuko du ordu bakoitzeko 9.000 pultsazio eta ehuneko 4 akats baino gehiago ez egitea. Ordu bakoitzeko pultsazioak kalkulatzeko lortutako pultsazioak lan horretan emandako ordu kopuruarekin zatituko dira.

## **14. artikulua.—Lanaldia**

1. Hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzean (2009, 2010, 2011 eta 2012) egiaz lan egindako lanaldia gehienez ere 40 ordu izango da asteen, astelehenetik ostiralera. Urtean 1.742 ordu lan egingo dira gehienez ere. Ezein jaiegun mota ez da berreskuragarria izango. Urteko edozein alditan lanaldi etengabea ezarrita daukaten enpresek ezin izango dute lanaldia handitu; eta aldi bateko lanaldiak ezin izango dira beste aldikoekin konpentsatu. Aste bakoitzean 40 ordu baino gutxiagoko lanaldia duten enpresek larunbategian lan egin ahal izango dute, betiere lan-premien arabera.

2. Udan lanaldi trinkoa ezarrita daukaten enpresek ezin izango dute inolaz ere asteen 35 ordu baino gehiago lan egin.

3. Lanaldi etengabea egiten den kasuetan, aldi onuragarrienerako baldintzak gordeko dira, gaur egun enpresa bakoitzean egiten den bezala, betiere 40 orduak gainditu gabe.

4. Lau orduko edo gutxiagoko eguneroko lanaldiak ezin izango dira zatitu.

5. Lan Egutegia. Enpresak urtero egingo du lan-egutegia, eta egutegi horren ale bat ondo ikusteko leku batean jarriko da lantoki bakoitzean urtarrilaren 31 baino lehen.

y descargar los soportes magnéticos, papel continuo y fichas perforadas en las citadas unidades, siguiendo instrucciones del operador y/o del sistema operativo, mantiene los dispositivos en buen estado para su correcto funcionamiento y efectuará los transportes y manipulaciones necesarias dentro del área del ordenador y sus inmediaciones, en pequeñas y medianas instalaciones de informática también realizará las funciones descritas para el operador, lógicamente limitadas al pequeño entorno informático en el que trabaja.

### *Dibujante de 2.<sup>a</sup>*

Es el técnico que además de los trabajos de calcador ejecuta, previa entrega de croquis, planos de conjunto o detalle precisados y acotados.

### *Delineante de 2.<sup>a</sup>*

Igual que el dibujante de 2.<sup>a</sup> pero en trabajos aplicados a empresas de ingeniería y delineación.

### *Auxiliar técnico*

Es el empleado menor de 20 años de edad que, iniciándose en la rama de delineación, realiza funciones auxiliares sencillas y elementales de las categorías de especialista de oficina para iniciarse en ella y adquirir la competencia profesional que le capacite para el desarrollo de las mismas. Estas funciones las desarrollará, simultáneamente, con las propias de la categoría de la que proceda, como realización de recados, reparto de correspondencia y otras de carácter elemental.

### *Perforista-Grabador*

A) De primera: Es el empleado que, con conocimiento de la operativa de las máquinas de perforación-verificación de datos, realiza la transcripción de estos sobre fichas, utilizando para su ejecución programas realizados por el mismo, de acuerdo al diseño a perforar, verifica el trabajo transcrito y registra la entrada-salida de los trabajos que le son encomendados.

Se obtendrá esta categoría cuando se hubiera conseguido un promedio de 15.000 pulsaciones-hora durante 500 horas consecutivas de trabajo efectivo, considerándose como rendimiento mínimo exigible, una vez alcanzada la categoría, 12.000 pulsaciones-hora, con un porcentaje de registros erróneos no superior al 2 por ciento.

B) De segunda: Realizando las mismas funciones que el perforista de 1.<sup>a</sup>, la presente categoría implica un rendimiento mínimo exigible de 9.000 pulsaciones-hora con un porcentaje de registros erróneos no superior al 4 por ciento, para proceder al cálculo de las pulsaciones-hora se dividirán las pulsaciones obtenidas, por el número de horas que se han invertido.

## **Artículo 14.—Jornada laboral**

1. La jornada de trabajo efectiva será de 40 horas máximas semanales, de lunes a viernes, durante el año, con un máximo de 1.742 horas anuales para cada uno de los años de vigencia del Convenio 2009, 2010, 2011 y 2012. No serán recuperables ningún tipo de fiestas. Las empresas que tengan establecida jornada continua en cualquier período del año, no podrán aumentarla ni compensarla las de un período con las de otro. Las empresas cuya jornada sea menor de 40 horas semanales, podrán trabajar los sábados de acuerdo con las necesidades del trabajo.

2. Las empresas que tengan establecida jornada intensiva durante el verano, no podrán en ningún caso rebasar las 35 horas semanales.

3. En los casos en que se realice jornada continuada, las condiciones de temporada más beneficiosa se mantendrán tal como actualmente se realizan en cada empresa, sin superar las 40 horas.

4. Las jornadas diarias iguales o inferiores a 4 horas no podrán ser fraccionadas.

5. Calendario Laboral. Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, antes del 31 de enero.

Egutegi horrek egiaz lan egindako lanaldi kopurua zehaztuko du, atsedena eta oporrak deskontatuta, lanaldi kopuru hori aurreikusitako urteko lanaldiarekin zatitzeko eta langile bakoitzak bere eguneroko lanaldian egiaz lan egindako lanordua zein diren definitzeko. Hala badagokio, ordutegiak, zubiak eta abar ere ager daitezke.

6. Langileek urtean norbere aukerako bi egun hartzeko eskubide kontsolidatua izango dute, urtean 1.742 orduko benetako lanaldiaren kalterik gabe. Egundorietan enpresaren eta langilearen artean adostuko dira.

#### 15. artikulua.—*Oporrak*

A) Enpresaren zerbitzura dauden langile guztiak ordainduriko 30 egun natural hartuko dituzte opor gisa urte bakoitzean.

B) Oporrak beti jai-bezpera ez den lanegunean hasiko dira, eta lanean hasi aurreko egunean amaituko, salbu eta langile guztiarentzat urteko oporraldi finkoa ezarrita daukaten enpresetan.

C) Dagokion egutegiari jarraiki, oporrak hartzeko egunak zehaztutakoan, langileari ABEko egoera dela-eta, medikuak baja ematen badiu oporrak hartu baino lehen, oporraldi berria emango zaio urte berean, enpresa ixten denean izan ezik, orduan oporrak zenbatuko baitira.

#### 16. artikulua.—*Ordaindutako baimenak*

Langileak, alde zuzen jakinarazita eta justifikatuta, lanetik joan ahal izango dira honako arrazoi hauengatik eta honako denboraren arabera:

A) Langilea ezkontzen bada, egutegiko hamabost egun.

B) Bi egun seme edo alabaren jaiotzagatik eta odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko senitartekoen heriotzagatik, istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi hori dela-eta, langileak 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu, joaneko edo etorriko bidaia bakoitzeko epea lau egunekoa izango da.

C) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat.

D) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, beharrezkoa den denbora. Adierazitako betebeharrak egiteak behar den lana gauzatzeko lanorduen %20 baino gehiago eragozten badu hiru hileko aldi, betebeharrak egiteagatik edo kargua betetzeagatik, langileak kalte-ordaina jasoko du. Kalte-ordain horren zenbatekoa langileak enpresan jasotzen duen soldatari deskontatuko zaio.

E) Eginkizun sindikalak edo langileen ordezkari-tza-lanak betetzeko Legean eta Hitzarmen honetan ezarritako baldintzei jarraituko zaie.

F) Hitzarmen honetako 12.1. artikuluan itundutako prestakuntzaren kasu bereziak Hitzarmen honetan ezarritako baldintzen eta erabakitako gehienezko denboraren arabera ebatziko dira.

G) Irakaskuntza homologatuko azken azterketak egitera joateko beharrezkoa den denbora.

H) Langileen Estatutuaren 4. idatz-zatiaren 37. artikuluan ezarritako edoskitzeagatik baimena lanaldiaren hasieran edo amaieran hartu ahal izango da. Baimen hori ordubete lanera ez agertzean datza. Emakumezko langileek lizentzia adierazitako moduan hartu ahal izango dute, edota Langileen Estatutuaren 37. artikuluko 4. idatz-zatian ezarritakoaren arabera. Era berean, Langileen Estatutuaren 37.4. artikuluan arabera langileak lanera ez etortzeko ordu hori amatasun-bajagatik lizentziaren ondoren hartu ahal izango du.

Hitzarmen honetan onartu da lan egiten duten pertsonetan familiako bizitza eta lana bateragarri bihurtzeko buruzko azaroaren 5eko 39/1999 legeak ezarri duena beteko dela ondorio guztietarako.

I) Izatezko bikoteak: Bikote horiek ezkonduko bikotetzat hartuko dira artikuluan honetan biltzen diren kasuetarako, baldin eta bizi-kidetzako ziurtagiria eta dagokion Erregistroko inskripzioa aurkezten

Su objeto será determinar el número de jornadas efectivas de trabajo, tras descontar descansos y vacaciones, para dividir ese número de jornadas entre la jornada anual prevista y definir cuáles son las horas de trabajo efectivas de cada trabajador, en su jornada diaria. Pudiendo, en su caso, figurar horarios, puentes, etc.

6. Los trabajadores/as tendrán derecho, con carácter consolidado a dos días de libre disposición anual, sin cargo a la jornada efectiva de trabajo de 1.742 horas anuales, que serán fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

#### Artículo 15.—*Vacaciones*

A) Todos los trabajadores al servicio de las empresas disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas.

B) Las vacaciones se iniciarán siempre en día laborable que no sea víspera de fiestas y terminarán en día inmediatamente anterior al de la incorporación al trabajo salvo en las empresas que tengan establecido un período fijo anual para vacaciones de la totalidad de los trabajadores.

C) Si una vez fijadas las fechas de disfrute de las vacaciones mediante el correspondiente calendario el personal fuera dado de baja médica por incapacidad temporal, con anterioridad al comienzo de su disfrute, se señalará un nuevo período vacacional, dentro del mismo año, salvo cierre de empresa, en cuyo caso se computarán las vacaciones.

#### Artículo 16.—*Permisos retribuidos*

Los trabajadores, 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.

B) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 km, por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

C) Un día por traslado de domicilio habitual.

D) 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 20% de horas laborales, en un período de tres meses, en el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibirá una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

F) Para los supuestos específicos de formación pactados en el artículo 12.1 del presente Convenio, en las mismas condiciones en él establecidas y por el tiempo máximo fijado.

G) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes finales de enseñanzas homologadas.

H) El permiso de lactancia establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores, consistente en 1 hora de ausencia del trabajo, podrá ser disfrutado al inicio o al final de la jornada laboral. Las trabajadoras podrán optar entre hacer uso de la licencia en la forma indicada, o bien lo establecido en el artículo 37, apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo podrá acumular la hora de ausencia a continuación de la licencia de maternidad en los términos del artículo 37.4 del E.T.

Queda asumido en el presente convenio a todos los efectos, la ley 39/1999, de 5 de Noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

I) Parejas de Hecho: Dichas uniones tendrán la consideración de matrimonio y gozarán de dicho tratamiento a los efectos recogidos en este artículo, con la presentación del certificado de

badute. Izatezko bikoteek eduki lezaketen ezkontzogatiko lizentzia ezin izango da berriro hartu hiru urteko epean.

### 17. artikulua.—*Lana eta familia bateragarri egitea*

Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari jarraituko zaio (horren bidez, Langileen Estatutuaren hainbat artikulua aldatzen dira).

Informazio gisa hainbat artikulua sartzen dira, Legeko gainerako artikulua baztertu gabe:

#### 1. *Langileen Estatutuko 38.2 artikulua*

Lan-egutegian finkatutako oporraldian haurdunaldiaren, erditzearen edo bularra ematearen ondoriozko aldi baterako ezintasuna edo Langileen Estatutuko 48.4 artikuluan aurreikusitako lan-kontratua etenaldia (erditze, adopzio edo harreragatik baimena) gertatzea.

Kasu horietan oporrak aldi-baterako ezintasunaz edo Langileen Estatutuko 48.4 artikuluko baimenez besteko egunetan hartu ahal izango dira, etenaldia amaitutakoan, nahiz eta dagokion urte naturala amaitu.

#### 2. *Langileen Estatutuko 37.5 artikulua*

Lanaldi-murrizketa legezko zaintzagarri:

Legezko zaintza dela-eta, zortzi urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, psikiko edo zentzumenezkoa (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, lanaldiaren laburtzeak irauten duen gutxienezko zortzirena eta gehienezko erdia bitarteko soldataren batez besteko gutxitzearekin.

#### 3. *Langileen Estatutuko 46,3 artikulua*

Seme-alabak eta ahaideak zaintzeagatik eszedentzia:

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme-alaba bakoitza zaintzeko, bai biologikoak eta baita adoptatuak ere, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, aldi baterako izan ala ez, haurren jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Bi urtetik gorakoa izango ez den eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute -negoziazio kolektiboaren ondorioz iraupen luzeagoa ezarri ezean-, halaber, bere kargura dagoen bigarren mailarainoko odolkidetasuneko edo kidetasuneko ahaideren bat zaindu behar duten langileek, baldin eta ahaidea adinagatik, istripuren bat izan duelako edo gaixorik dagoelako edo baliaezintasunagatik, bere kabuz baliatu ezin bada, eta ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu.

Idatz-zati honetan jasotako eszedentzia-aldia zatitan baliatu ahal izango da, eta langileen, berezko eskubidea izango da, gizonak nahiz emakumeak izan. Hala ere, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok eskubide hori baliatzeko aukera badute arrazoi beraengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du bi langilek aldi berean hartzea, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik.

Subjektu eragile berriak beste eszedentzialdi baterako eskubidea ematen badu, berriaren hasierak langilea baliatzen ari zenaren amaiera ekarriko du.

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntzako ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Lehenengo urtean langileak lanpostua gordeta edukitzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, langilea talde profesional bereko edo kategoria baliokideko lanpostu batera itzuli ahal izango da.

Hala ere, familia ugaria ofizialki aitortua duen langilearen kasuan, lanpostua gordetzeko epea gehienez 15 hilabetera luza-tuko da izaera orokorreko familia ugaria baldin bada, eta gehienez 18 hilabetera, izaera bereziko familia ugaria baldin bada.

convivencia y la inscripción en el Registro correspondiente. La licencia por matrimonio a que tuvieran derecho las parejas de hecho, no se podrán repetir en un plazo de tres años.

### Artículo 17.—*Conciliación de la vida familiar y el trabajo*

Se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que modifica determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores.

Con carácter informativo se incluyen algunos artículos, sin que esto suponga exclusión del resto de la Ley:

#### 1. *Artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores*

Coincidencia en el tiempo del período de vacaciones fijado en el calendario laboral con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del E.T. (permiso por parto, adopción o acogimiento).

En estos casos se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso del artículo 48.4 del E.T., al finalizar el período de suspensión aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

#### 2. *Artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores*

Reducción de jornada por guarda legal:

Quién por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

#### 3. *Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores*

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento en la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.



**3. Langileen Estatutuko 46.2 artikulua**

Borondatezko eszedentzia:

Enpresan gutxienez urtebeteko antzintasuna duen langileak borondatezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango du. Eszedentzia horrek gutxienez lau hilabete iraungo du, eta gehienez bost urte. Berritoe ere hartuko nahi badu eszedentzia, lau urte igaro beharko dute derrigorrez aurrekoa amaitu zenetik.

Edozein kasutan, 17. artikuluko honetan xedatutakoa etorkizuneari izan litezkeen lege-aldaketetara egokituko da.

**18. artikulua.—Soldatarik gabeko baimenak**

Enpresan urtebeteko antzintasuna duten langileek soldatarik gabeko baimenak hartzeko eskubidea izango dute, 15 egun gehienez ere, eta urtean behin bakarrik.

**19. artikulua.—Hutsegiteak eta zigorrak**

1. Diziplinari dagokionez, Bulegoei eta Langelei buruzko Lan Ordenantzan ezarritakoaren arabera ebatziko da, bai eta laneko ordenamendu juridikoan indarrean dauden arauen arabera ere, betiere aplikagarriak diren neurrian.

2. Lanera ez etortzea ez da justifikatu gabeko hutsegitez hartuko, betiere lanera ez agertetik hasita lau egun baliodun igaro aurretik langilearen atxiloketaren berri eman bazaio enpresazuzendaritzari. Nolanahi ere, enpresak ez ditu ordaindu beharko atxiloketaren ondorioz langilea lanera agertu ez den egunei dagozkien soldatak.

**20. artikulua.—Antzintasuna**

1. Zerbitzuan emandako urte bakoitzeko hobariak hiru urtetik hiru urtera ordainduko dira, Hitzarmen honetako soldata-tauletan kategoria bakoitzerako itundutako oinarritzko soldataren %5en arabera.

2. Hala eta guztiz ere, 6. artikuluan itundutakoaren arabera, eta dagoen bezala, antzintasunagatik hirurteko bakoitzeko aurreko idatz-zatian azaltzen diren portzentajea baino portzentaje handiagoa ordaintzen duten enpresek, enpresa horietako langileek -1984ko Hitzarmena indarrean jarri zenean jardunean ari zirenek- pertsonalki eutsiko diete baliatzen zituzten baldintza onuragarrienei.

3. Betetzen diren urteko urtarrilaren 1etik aurrera irabaziko dira hirurteko horiek; horretaz gain, langileak duen azken kategoriaren eta Hitzarmeneko oinarritzko soldataren arabera ordainduko dira hirurteko guztiak.

**21. artikulua.—Gaixotasunagatiko eta lan istripuagatiko prestazioak**

Eraginpeko enpresetako langileei, bajaren lehenengo egunetik aurrera, bai eta hamabost egun baino gehiago irauten duten gaixotasunetan, gaixotasunagatiko eta lanekoa ez den istripuagatiko aseguruaren prestazioak soldata errearen ehuneko ehuna osatuko zaie baja-egunetik hasita hamar hilabete arte gehienez ere. Baja hori ezin izango da 10 hilabete baino luzeagoa izan urtean.

Lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun egoeran dauden langileek soldata errearen %100 jasoko dute lehen baja-egunetik hasita, eta lan-istripuak eragindako aldi baterako ezintasun-egoerak irauten duen bitartean.

**22. artikulua.—Lansariak**

Hitzarmen honen eraginpeko langileen 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetarako lansariak testu honetako eranskinetan azaltzen dira.

Ezari diren lansarien zenbatekoak honako igoera hauek izango ditu:

I. eranskina

Ingeniaritzako eta Informatikako Sektoreak:

— 2009. urtea: %1,9.

— 2010. urtea: %1,3.

— 2011. urtea: Estatuko 2010. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

— 2012. urtea: Estatuko 2011. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

**3. Artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores**

Excedencia voluntaria:

El trabajador 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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Lo dispuesto en este artículo 17 se adaptará en todo caso a las modificaciones legales futuras.

**Artículo 18.—Permisos sin sueldo**

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar permisos sin sueldo por un máximo de 15 días y por una sola vez al año.

**Artículo 19.—Faltas y sanciones**

1. En materia disciplinaria, se estará a lo establecido en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos y a las normas vigentes de ordenamiento jurídico laboral en lo que resulte de pertinente aplicación.

2. No se considerará injustificada la falta de trabajo, 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.

**Artículo 20.—Antigüedad**

1. Las bonificaciones por año de servicio devengarán por trienios, a razón de 5% cada uno del salario base pactado para su categoría en las tablas salariales del presente Convenio.

2. No obstante, de acuerdo con lo pactado en el artículo 6.º 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, los trabajadores a ellas vinculados y en activo en la fecha de entrada en vigor del Convenio de 1984, continuarán manteniendo a título personal la condición más beneficiosa que vinieran disfrutando.

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 del Convenio que tenga el trabajador.

**Artículo 21.—Prestaciones por enfermedad y accidente de trabajo**

El personal de las empresas afectadas, desde el primer día de la correspondiente baja, inclusive, en enfermedades de más de quince días, complementará las prestaciones de los seguros de enfermedad y accidente no laboral hasta el 100 por 100 del salario real durante un plazo máximo de diez meses, a partir de la baja, y sin que pueda exceder de 10 meses al año.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad temporal por accidente de trabajo, percibirán el 100% del salario real desde el primer día de la baja, y mientras que se mantenga la incapacidad temporal por accidente de trabajo.

**Artículo 22.—Retribuciones**

Las retribuciones del personal afectado por el presente Convenio para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 serán las que se señalan en los anexos de este texto.

La cuantía de las retribuciones que se fijan suponen los siguientes incrementos:

Anexo I

Sectores de Ingeniería e Informática:

— Año 2009: 1,9%.

— Año 2010: 1,3%.

— Año 2011: IPC del 2010 del Estado más 0,6 puntos.

— Año 2012: IPC del 2011 del Estado más 0,6 puntos.

**II. eranskina**

Hitzarmen honen eraginpeko gainerako sektoreak (Ingeniaritzakoa eta Informatikoa salbu):

- 2009. urtea: %1,9.
- 2010. urtea: %1,3.
- 2011. urtea: Estatuko 2010. urteko KPI gehi 0,6 puntu.
- 2012. urtea: Estatuko 2011. urteko KPI gehi 0,6 puntu.

**23. artikulua.—Aparteko ordainsariak**

1. Enpresen zerbitzura dauden langileek eta Hitzarmen honen eraginpean daudenek hiru aparteko haborokin jasoko dituzte martxoan, uztailean eta abenduan. Haborokin bakoitzaren zenbatekoa honako hau izango da: Soldataren pareko hileko soldata gehi antzinasuna.

2. Aparteko ordainsariak dagokien hilabeteko 15ean eta 20an ordaindu beharko dira.

**24. artikulua.—Gaueko lana**

Ohiko gaueko lana -gaueko 22:00etatik goizeko 06:00ak arte egindako lana hartzen da halakotzat- hitzarmen honetako 22. artikuluan ezarritako soldatei ehuneko ehuna gehituta ordainduko da gehi dagokion antzinasuna, salbu eta langileari gaueko lanak egiteko berriarazko kontratua egin bazaio, hau da, zaintzaile, gauzain eta antzeko lanak egiteko.

**25. artikulua.—Dietak eta bidaiak**

1. Lan-arrazoiak direla-eta, enpresak langilea bere lantokitik lekuz aldatzen badu, bidaiak, otorduak eta egonaldiak enpresak ordaintzeko eskubidea izango du langileak. Adierazitako gastuak beti justifikatu beharko dira.

a) Espainian barrena egiten diren bidaietarako dieten zenbatekoak 2010. urterako honako hauek izango dira:

- Gosaria: 2,90 euro.
- Bazkaria: 20,43 euro.
- Afaria: 14,64 euro.
- Langilearen ibilgailuaren kilometrajea: 0,37 euro kilometroko.

b) Ostatu-gastuak enpresak ordainduko ditu. Enpresak adierazitako bidaiak zerbitzu-eginkizunak eragindakoak badira.

c) Lan-arrazoiak direla-eta, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu, kilometro bakoitzeko 0,37 euro ordainduko zaizkio, betiere adierazitako bidaiak zerbitzu-eginkizunak eragindakoak badira.

d) Zenbateko horiek Estatuko aurreko KPI gehi 0,6 puntuko igoera izango dute 2011 eta 2012. urteetan.

2. Langileen mugikortasun geografikoak Langileen Estatutuak biltzen dituen arauak ezartzen dituzten mugak izango ditu, eta arau horien arabera arautuko dira.

**26. artikulua.—Bermatutako gutxienekoa**

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei -duten lanbide-kategoria edozein izanik ere- urte bakoitzean gutxieneko igoera bermatuko zaie. Igoera horren zenbatekoa eranskinetan azaltzen da.

**27. artikulua.—Langilearen dimisioa**

Langileak enpresan duen lanpostutik dimititzen badu, enpresako zuzendaritzari jakinarazi beharko dio idatziz 15 egun natural lehenago. Aurreabisu hori egiten ez bada, aurreabisu gabeko egunei dagozkien martxoko, uztaileko, edo Eguberrietako aparteko ordainsarien zati proportzionala galduko du langile horrek. Ordainsari horiek ez zaizkio ordainduko, behar den epean ez abisatzeak Enpresari eragindako kalteen ordain gisa.

Aurreko paragrafoan ezarritakoak ez du zerikusirik Langileen Estatutuaren 21. artikuluan biltzen diren kasuetarako aurreikusitako kalte-ordainarekin.

**Anexo II**

Resto de sectores afectados por el Convenio (exceptuados los de Ingeniería e Informática):

- Año 2009: 1,9%.
- Año 2010: 1,3%.
- Año 2011: IPC de 2010 del Estado más 0,6 puntos.
- Año 2012: IPC de 2011 del Estado más 0,6 puntos.

**Artículo 23.—Pagas extraordinarias**

1. Los trabajadores al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias, en marzo, julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de salario base más antigüedad.

2. Las pagas extraordinarias deberán hacerse efectivas entre los días 15 y 20 del mes respectivo.

**Artículo 24.—Trabajo nocturno**

El trabajo nocturno habitual, entendiéndose por tal el efectuado entre las 22 horas y las 6 de la mañana, se retribuirán por un ciento por ciento más de los salarios fijados en el artículo 22 del presente convenio incrementando con la antigüedad correspondiente, salvo para el contratado expresamente para la realización de un horario nocturno, como vigilante, serenos, etc.

**Artículo 25.—Dietas y desplazamientos**

1. El personal desplazado en su centro de trabajo por razones laborales tendrá derecho a que se le abonen los viajes, las comidas y estancias por parte de la empresa, dichos gastos deberán ser siempre justificados.

a) Los importes de las dietas para los desplazamientos que se produzcan en territorio español serán para el año 2010 los siguientes:

- Desayuno: 2,90 euros.
- Comida: 20,43 euros.
- Cena: 14,64 euros.
- Kilometraje coche del empleado: 0,37 euros/km.

b) Los gastos de alojamiento serán por cuenta de la empresa, indicando esta la categoría de hotel.

c) Al trabajador que por razón de trabajo utilice automóvil propio, le serán abonadas a razón de 0,37 euros. por km., siempre que dichos desplazamientos sean con motivo de comisión de servicio.

d) Los importes precedentes tendrán un incremento en 2011 y 2012 del IPC pasado del Estado más 0,6 puntos en cada uno de esos 2 años.

2. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá las limitaciones y se regirá por lo que establecen las normas contenidas en el Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 26.—Mínimo garantizado**

A todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, cualquiera que sea su categoría profesional, se les garantizará un incremento mínimo anual, cuya cuantía queda reflejada en los anexos.

**Artículo 27.—Dimisión del trabajador**

En caso de dimisión del trabajador de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de avisar por escrito a la dirección de la misma con un mínimo de 15 días naturales de antelación. Si no se realizase este preaviso, perderá el interesado la parte proporcional de las pagas extraordinarias de marzo, julio y Navidad correspondiente a los días no preavisados, como resarcimiento de los daños y perjuicios que tal omisión del plazo ocasiona a la empresa.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

**28. artikulua.—Biltzeko eskubidea eta sindikatuko kide izateko eskubidea**

1. Hitzarmen honen eraginpeko enpresek, betiere unean-unean indarrean dagoen legediak ezarritako arauei jarraiki, utziko diete beren langileei lokalean bilerak egiten lanorduetatik kanpo, (lokal horien baldintzek bilerak egitea ahalbidetzen badute); betiere enpresaren ohiko jarduerari kalterik eragin gabe.

2. Langile guztiek askatasunez sindikatueta kide izateko duten eskubidea errespetatuko dute enpresek, eta langile baten lana ezin izango du baldintzatu langilea sindikatu bateko kide ez izateak edo kide izateari uko egiteak. Horretaz gain, ezin izango da kale-ratu edo beste edozein modutan kaltetu langile bat sindikatu bateko kide izateagatik ez eta bere sindikatu-jardueragatik ere.

**29. artikulua.—Sindikatuaren eskubideak eta betebeharrak**

1. Hitzarmen hau sinatu duten sindikatueta kide diren langileei, sektoreko langileen ordezkarietan, enpresek bilerak egiteko, kuota biltzeko eta sindikatuari buruzko informazioa banatzeko baimena emango die, betiere aurreko artikuluko 1. idatz-zatian ezarritako baldintzen arabera.

2. Sindikatu horiek informazioa igorri ahal izango diete enpresei, baldin eta behar bezalako eta aintzat hartzeko kide badiutze, informazio hori afiliatuek lanorduetatik kanpo bana dezaten. Nolanahi ere, informazioa banatzeak ezin izango du produkzio-prozesua eten.

3. Lantokietan iragarki-etaulak egongo dira. Artikulu honetan aipatzen diren sindikatuak, sindikatueta kide langile afiliatuen bitartez, oharrak jarri ahal izango dituzte lantokian behar bezala ezarritako baldintzen arabera.

4. Enpresa bereko 250 langile baino gehiagoko plantillak dituzten lantokietan, eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuak lantoki horietan plantillaren %15 baino kide gehiago badiutze, sindikatu Ordezkari batek ordezkaturiko du.

5. Sindikatu horiek eskubidea dutela edo Hitzarmen honen eraginpeko edozein enpresatan titularitate pertsonalaren bitartez ordezkaturiko daudela alegatzen badute, modu sinesgarrian egiaz-tatzeko eskatuko die enpresak, eta enpresak adierazitako ordezkariari sindikatu-ordezkaria izateko baimena emango dio, ondorio guztietarako.

6. Aurreko bi idatz-zatietan azaltzen den Ordezkaria dago-kion enpresako jarduneko langilea izango da, eta ordezkatzeko duen sindikatu Estatutuaren arabera izendatu beharko da. Ahal bada, ordezkari hori enpresa Batzordeko kide izango da. Artikulu honetan itundutakoaren arabera baimendutako Ordezkariaren eginkizunak honako hauek izango dira:

A) Ordezkatzeko duen sindikatuaren eta sindikatu horrek enpre-san dituen afiliatuen interesak ordezkatzeko eta defendatzeko, eta euren sindikatuaren eta enpresaren zuzendaritzaren arteko komu-nikazio-tresna izatea.

B) Enpresa Batzordeak, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeak eta interpretatzeko Batzorde Paritarioak egiten dituzten bileretara bertaratu ahal izango da. Bilera horietan hitza izango du, baina botorik ez, salbu eta batzorde horiek aukeratutako kideak ez badira, eta betiere adierazitako organo horiek aurretiaz ordezkari horiek bileretan gotea onartzen badute.

C) Legeak araututakoaren arabera, enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaitan isiltasun profesio-nala gorde beharko dute, nahitaez. Enpresa Batzordeko kide hautatua ez bada, Legeak eta hitzarmen honek Enpresa Batzordeko kideei onartzen dizkien berme eta eskubide berberak izango ditu ordezkariak.

D) Langileak -oro har- eta sindikatuko afiliatuak -bereziki- era-ginpean hartzen dituzten arazo kolektiboak aztertzean, enpresa-zuzendaritzak aintzat hartuko ditu.

E) Era berean, enpresetako zuzendaritzek honako gai hauei buruzko informazioa emango diete eta gai horiei buruz esateko dutena entzungo die aurretiaz:

**Artículo 28.—Derecho de reunión y de libre sindicación**

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

2. Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Artículo 29.—Derechos y deberes de los sindicatos**

1. Las empresas admitirán que los trabajadores afiliados a los sindicatos firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores del sector, puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical en las condiciones establecidas en el apartado 1 del artículo anterior.

2. Los citados sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que aquella sea distribuida por sus afiliados fuera de las horas de trabajo, sin que en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

3. En los centros de trabajo existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos estén debidamente implantados en el centro y a través de los trabajadores afiliados a ellos, podrán insertar comunicaciones.

4. En aquellos centros de trabajo con plantillas que excedan de 250 trabajadores de la misma empresa y cuando los sindicatos firmantes del presente convenio posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del sindicato será ostentada por un Delegado.

5. Cuando dichos sindicatos aleguen poseer derecho o hallarse representados mediante titularidad personal en cualquier empresa afectada por el presente Convenio, deberán acreditarlo de modo fehaciente, a requerimiento de la dirección de la empresa, reconociendo ésta acto seguido al citado delegado su condición de representante del sindicato a todos los efectos.

6. El Delegado a que se refieren los dos apartados anteriores deberá ser trabajador en activo de la respectiva empresa y designado de acuerdo con los Estatutos del sindicato al que representa, este delegado será preferentemente miembro del Comité de Empresa. Las funciones de los Delegados reconocidos de acuerdo con lo pactado en el presente artículo serán las siguientes:

A) Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa, así como servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la respectiva empresa.

B) Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y Comités Paritarias de inter-pretación, con voz y sin voto, salvo que fuesen miembros electos de los mismos y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

C) Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda. En el caso de que no fuesen miembro electo del Comité de Empresa, el delegado poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y por el presente convenio a los miembros del Comité de Empresa.

D) Serán oídos por la dirección de la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato.

E) Asimismo, serán informados y oídos por las direcciones de las empresas y con carácter previo en los siguientes casos:

- 1) Sindikatuko afiliatuei eragiten dieten kaleratzeetan eta zigorreran.
- 2) Plantillaren berregituraketa-espedituean, enplegu-erregulazioetan, langileen edo oro har, lantokiaren lekualdatze kolektiboetan, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jardueran orotan.
- 3) Lana antolatze sistemak ezartzean edo berrikustean, eta izan ditzaketen ondorioetan.
- 4) Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.
- 5) Bileren prozedurari dagokionez, bi alderdiak indarreko lege-diari atxikiko zaizkio.
- 6) Ordezkarien lana berezkoak diren sindikatu-eginkizunak betetzera mugatuko da.
- 7) Artikulu honetan azaltzen diren sindikatu-eginkizunak kide diren langileek hala eskatuta, baldin eta langile horiek artikulu honetako 4. idatz-zatian aurreikusitako ordezkariak badute, enpresek dagokion sindikatu-kuotaren zenbatekoa deskontatuko dute langileen hileko nominatik. Aipatutakoa egitea nahi duen langileak enpresa-zuzendaritzari idazki bat igorri beharko dio. Idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: Kenketa egiteko agindua, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo aurrezki-libretaren zenbakia. Kenketa horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada. Enpresa-zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako sindikatu-ordezkaritzari.
- 8) Hitzarmen honetako testuinguruan onartutako sindikatu-eginkizunak probintzia, nazio edo estatu mailako garrantzia duten Sindikatu Ordezkariei, edo Langileen Ordezkariei, edo sindikatu-eginkizunak karguei, eta hitzarmen kolektiboaren negoziatze-batzordeetan parte hartzen dutenei, eta enpresaren batean langile aktibo gisa atxikitzeari eusten diotenean, enpresa horiek ordainduriko baimenak emango dizkiete, adierazitako negoziatzearen barnean, betiere negoziatze horrek enpresari eragiten badio.
- 1) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
- 2) En materia de expediente de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuanto revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general y, sobre todo, proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses generales de todos los trabajadores.
- 3) En la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
- 4) Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
- 5) En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
- 6) Los delegados ceñirán su tarea a la realización de funciones sindicales que les son propias.
- 7) A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos a que este artículo se refiere, cuando éstos ostenten la representación prevista en el apartado 4 del mismo, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que exprese con claridad la orden del descuento, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de la Caja de Ahorros a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas deducciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical de la empresa.
- 8) Los Delegados Sindicales o cargos de relevancia provincial, nacional o estatal de las centrales sindicales a que se refiere el contexto del presente artículo y que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por la misma a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

### 30. artikulua.—*Kargu sindikalen eszedentzia*

Enpresan gutxienez urtebeteko antzinasuna duen jarduneko langileak dagokion sindikatuko idazkaritzako eta nazio mailan probintziako sindikatu-kargua betetzen badu, edozein motatako eszedentzia-egoeran egotea eskatu ahal izango du. Egoera horretan egongo da adierazitako kargua betetzen duen bitartean, eta Enpresara itzultzeko baimena eskatzen badu, hilabeteko epean egingo du kargua betetzeko epea amaitzen denean, betiere langileak duen kontratuak aurrera jarraitzen badu.

### 31. artikulua.—*Enpresako edo Lantokiko Batzordeak*

Langileen Estatutuaren 64. artikuluan ezartzen diren eskumenez gain, (betiere estatutu horretako 65. artikuluan aurreikusitako lanbideko isiltasuna gordetzen bada) Enpresa Batzordeak edo Langile Ordezkariek honako eskumen hauek izango dituzte:

- a) Enpresaren negozioen bilakaeraren berri izatea hiru hilean behin.
- b) Erakundearen balantzea, emaitzen kontua eta memoria ordezkarien esku egotea.
- c) Enpresan edo lantokian egingo diren erabateko ixteen edo ixte partzialen berri ematea enpresaburuak ixte horiek gauzatu aurretik.
- d) Enpresan sartzen diren eta enpresa uzten duten langileen berri ematea, bai eta mailaz igotzeen berri ere.
- e) Hala badagokio, enpresak dituen prestakuntzako eta gaitasuneko zentroetan irakaskuntza mailari eta irakaskuntzaren eraginkortasunari buruzko zaintza-lanak egitea.

### Artículo 30.—*Excedencia de cargos sindicales*

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo con un año de antigüedad mínima en la empresa que ostentara cargo sindical provincial a nivel de secretariado del sindicato respectivo y nacional en cualquiera de las modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, siempre que subsistiera el contrato, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

### Artículo 31.—*Comités de Empresa o de Centro de Trabajo*

Además de las competencias que se establecen el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que la observancia del sigilo profesional previsto en el artículo 65 del mismo, los Comités de Empresa o Delegados de Personal 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 el empresario, 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) Langileak aukeratzeko prozesuetan, indarreko edo itundutako araudia betetzen ote den zaintzeaz gain, diskriminazio-ezaren, sexu-berdintasunaren eta enpleguaren politika nazionala sustatzearen printzipioak betetzen ote diren zaintzea.

### **32. artikulua.—Langileen ordezkarien bermeak**

Enpresa Batzordeko kideek eta Langileen Ordezkariek Langileen Estatutuaren 68. artikuluan ezartzen diren bermeak edukiko dituzte, bai eta ondoren zehazten direnak ere:

a) Langileen eraginpeko hitzarmen kolektiboetako negoziazio-batzordeen kide gisa Langileen Ordezkarik edo Enpresa Batzordeko kide izendatzeagatik, negoziazio horiek direla medio, eta enpresa adierazitako negoziatio-eremuaren eraginpean badago, Ordezkarik horien hilabeteko orduen gainean sortzen den gehiegizkoa ez da ordezkari-tza-eginkizunak betetzeko dituzten hilabeteko orduen legezko gehienekoaren barnean zenbatuko.

Legezko gehieneko gaintitu gabe, Enpresa Batzordeko kideek edo Langileen Ordezkariek dituzten ordainduriko orduak erabili ahal izango dituzte, kide horiek beren sindikatuak, prestakuntza-institutuak eta beste erakunde batzuek antolatutako prestakuntza-ikas-tarotara joateko.

### **33. artikulua.—Osasun azterketa**

Langileak horrelakorik eskatzen badu, enpresak urtero egin beharko du osasun-azterketa bat. Azterketa hori enpresak kide diren Ugazaben Mutualitateak egiten dituztenak bezalakoa izango da.

### **34. artikulua.—Erretiroa hartzeko adina aurreratzea**

64 urterekin erretiro berezia hartzeari buruz abuztuaren 20ko 1981 Errege Lege Dekretuak dioena aplikatzeko gomendatzen zaie enpresei.

### **35. artikulua.—Zuzenbide osagarria**

Hitzarmen honetan aurreikusten ez den orori dagokionez, Langileen Estatutua aplikatuko da. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Langileen Estatutuaren 84. artikuluan 2. paragrafoak aurreikusten dituen akordio edo hitzarmenei buruzko preskripzioei lotzen zaio, betiere Langileen Estatutuaren 84.3. artikuluan xedaturikoa alde batera utzi gabe.

### **36. artikulua.—Lan Ordenantza**

Honako enpresa hauek: Ganberak, Ikastetxeak eta Elkarteak; Finken Administratzaileak; Igorpen Kobratzaileak eta Mezularitzak; beste Elkarte batzuetan barne hartuta ez dauden Taldeak eta Bulegoetako eta Langeletako Lan Ordenantzari loturikoak Ordenantza horren indarraldia zuzenbide osagarri gisa gordeko dute, nahiz eta Ordenantza hori indargabetu, betiere Langileen Estatutuaren 83. eta 84. artikuluetan ezarritakoa alde batera utzi gabe.

### **37. artikulua.—Hitzarmena ez aplikatzeko klausula. Langileen Estatutuaren 41.6 eta 82.3 artikuluetan azaltzen diren Kontsulta Aldietan Desadostasunak Kontpontzeko prozedura**

Hitzarmen honetan ezarritako soldata-erregimena ez dute nahitaez edo ezinbestez bete beharko soldata-igoera hori aplikatzeagatik ekonomiaren egonkortasunean kalteak paira ditzaketen enpresek.

Aurreko urteko eta urte horretako egoera-balantzeak eta emaitzen kontuak aurkezten dituen enpresak, hitzarmena aplikatzeari utzi ahal izango zaio, betiere enpresa eta langileen ordezkariak ados jarrita. Hori guztia adierazitako dokumentazio guztia eman denetik zenbatzen hasita 10 egun baliodunetan. Adostasunik ez badago, hurrengo egun baliodunetan emango zaio dokumentazio guztia Batzorde Misto Paritarioari. Batzorde horrek adierazitako dokumentazioa jaso eta handik 5 egun baliodunetan ebatzi beharko du.

Hitzarmen hau ez aplikatzea erabakitzen bada, urtebeteko ondorio izango du. Hitzarmen honetako ez aplikatzeari denbora gehiago eutsi nahi badien enpresaren batek, baimen berria eskatu beharko du, artikulua honetan aurreikusitako moduan eta prozedurarekin.

f) 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 nacional de empleo.

### **Artículo 32.—Garantías de los representantes de los trabajadores**

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal tendrán las garantías que se establecen en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores y las que se determinan a continuación.

a) No se computarán dentro del máximo legal de horas mensuales disponibles para el ejercicio de sus funciones de representación, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa como componentes de comisiones negociadoras de convenio 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.

Si se rebasa el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

### **Artículo 33.—Reconocimiento médico**

A solicitud del trabajador la empresa vendrá obligada a realizar un reconocimiento médico con periodicidad anual. Este reconocimiento será el que de modo habitual se realice en las Mutuas Patronales a las que pertenezcan las empresas.

### **Artículo 34.—Anticipación de la edad de jubilación**

Se recomienda a las empresas apliquen el R.D. Ley 1981, de 20 de agosto, sobre jubilaciones especiales a los 64 años.

### **Artículo 35.—Derecho supletorio**

El Estatuto de los Trabajadores será de aplicación en lo no previsto en el presente Convenio, que se acoge, durante la vigencia del mismo, a las prescripciones que sobre acuerdos o convenios prevé el párrafo 2.º del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de lo estipulado en el artículo 84.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 36.—Ordenanza Laboral**

Para las siguientes empresas; Cámaras, Colegios y Asociaciones; Administradores de Fincas; Cobradores de Giros y Mensajerías; Oficinas no incluidas en otras Agrupaciones y sujetas a la Ordenanza Laboral de Oficina y Despachos que mantendrá su vigencia como derecho supletorio aún en el caso de ser derogada y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 37.—Cláusula de descuelgue. Procedimiento para la resolución de desacuerdos en los periodos de consultas relacionadas en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores**

El régimen salarial establecido en este Convenio podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación.

Aportados por la empresa los balances de situación, y cuentas de resultados del año anterior y año en curso, el descuelgue podrá producirse por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, todo ello en un plazo de 10 días hábiles contados a partir de la entrega de la documentación antedicha. Si no hay acuerdo, al día siguiente hábil se entregará toda la documentación a la Comisión Mixta Paritaria, la cual resolverá en el plazo de 5 días hábiles contados a partir de la entrega de la documentación antedicha.

En el supuesto de autorizarse el descuelgue, tendrá efectos para 1 año, en el caso de que alguna empresa desee mantener por más tiempo el descuelgue del presente Convenio, deberá solicitar una nueva autorización en la forma y con el procedimiento previstos en el presente artículo.

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiek, Langileen Estatutuaren 85.3.c) artikulua berriak (hori betetzeak Langileen Estatutuaren III. Tituluan aurreikusitako izaera eta ondorioak ematen dizkie) Hitzarmen Kolektiboari eskatzen dien gutxieneko edukia biltzearen, honako akordio hau hartu dute:

Enpresaburuak eskatuta, Hitzarmen Kolektiboko soldata-erregimena ez aplikatzeari buruz hitzarmen kolektiboan eta 82.3 artikuluan ezarritako baldintzak aldatzeko Langileen Estatutuaren 41.6 artikuluan aipatzen diren kontsultak egiteko aldiei hasiera eman ondoren, gai horien inguruan akordio bat negoziatzeko legitimatutako alderdiek ez badute akordiorik lortzen, salbu eta enpresaburuak bertan behera uzten baditu bere asmoak, Precok arautzen duen prozedura hartuko da kontuan. -Euskal Autonomia Erkidegoko Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Lanbide arteko Akordioa-.

Horrez gain, aurreko paragrafoan xedatutakoa aplikatze aldera, adostu dugu artikulua honetan aurreikusitakoak Precoari lotutako arbitrajearen aurreko konpromiso-aktaren izaera dela.

### 38. artikulua.—Txanda kontratua

Hitzarmen hau sinatu duten bi alderdiek txanda-kontratua sustatzeko konpromisoa hartu dute sektorean kontratazio berriak sustatzeko eta plantillak gazteagotzeko.

#### XEDAPEN IRAGANKORRA

Aldaketaren bat egongo balitz etorkizunean legez aldatu litezkeen arau-erreferentziak.

#### *Arriskua haurdunaldian*

31/1995 Legea, azaroaren 8koa, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzkoa. 26. artikulua. Amatasunaren babesa.

1. Lege honetako 16. artikuluan aipatzen diren arriskuen ebaluazioak honako hau zehaztu beharko du: Haurdun dauden edo berriki erditu diren langileek beren edo fetuaren osasunean eragin negatiboa izan dezaketen agente edo laneko prozedura edo baldintze-kiko duten esposizioaren nondik norakoa, maila edo iraunaldia. Arriskuen Ebaluazioak aditzera ematen badu langile horien segurtasuna eta osasuna arriskuan daudela edo egoera horrek langile horien haurdunaldian edo edoskitzealdian eragin negatiboa izan dezakeela, Enpresak beharrezko neurriak hartuko ditu langile horiek arrisku horretatik bazter uzteko, eraginpeko langileen baldintzak edo lanaldia aldatuz. Beharrezkoa denean, neurri horiek gaueko lana edo gaueko txandak ez egitea barne hartuko du.

2. Lanpostua egokitu ezin bada, edo lanpostuz aldatu arren, lanpostuaren baldintzak kaltegarriak izan badaitezke haurdun dagoen langilearentzat edo umekiarentzat, langile horrek beste lanpostu edo eginkizun bat bete beharko du, hain zuzen ere langilearen egoerarekin bateragarria dena, betiere, Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalaren Mediku Zerbitzuek (edo mutualitateetakoek), enpresak lan-arriskuen estaldurarako kontratatu duen entitatearen arabera, hala egiaztatzen badute langilearen arduraren daraman Osasun Zerbitzu Nazionalako medikoak igorritako medikuntxosten baten bidez Enpresaburuak ezarri beharko du, langileen ordezkariari galdetu ondoren, arriskutik kanpo dauden lanpostuen zerrenda.

Lanpostua edo eginkizuna aldatzerakoan mugigarritasun funtzionalerako kasuetan ezarritako diren arau eta irizpideak hartuko dira aintzat eta aldaketa hori langilearen osasun-egoerak aurreko lanpostura itzultzea baimenduko dion arte egongo da indarrean.

Aurreko arauak aplikatuta ere, bateragarria den lanpostua edo eginkizuna ez baldin badago, emakume langilea bere talde edo talde profesionalarekin baliokidea ez den lanpostu batera bidali ahal izango da eta jatorriko lanpostuko ordainsarien multzoa jasotzeko esku-bidea gordeko du.

3. Teknikoki edo objektiboki, lanpostua aldatu ezin bada, edo arazoi justifikatuak direla-eta, lanpostuz aldatzea eskatu ezin bada haurdunaldia arriskuan dagoenez gero, eraginpeko langilearen kontratua eten daiteke -haurdunaldian arriskua badago kontratu etetea, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikulua- langile horren segur-

Las partes signatarias de este Convenio Colectivo a fin de integrar el contenido mínimo exigido a los Convenios Colectivos por el artículo 85.3.c) del E.T., cuyo cumplimiento les otorga la naturaleza y los efectos previstos en el Título III del E.T., alcanzan el siguiente acuerdo.

Una vez iniciados a instancia del empresario, los períodos de consultas a que hacen referencia el artículo 41.6 del E.T., para la modificación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo y el artículo 82.3 sobre la inaplicación del régimen salarial del mismo, si las partes legitimadas para negociar un acuerdo en dichas materias no lo lograrán, quedarán obligadas, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a someterse al procedimiento de arbitraje vinculante del Preco. -Acuerdo Interprofesional para la Solución de Conflictos Colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca-.

Asimismo, y en aras a la aplicación efectiva de lo dispuesto en el párrafo anterior, se acuerdo que lo previsto en este artículo tiene la naturaleza de acta de compromiso previo de sometimiento al arbitraje vinculante del Preco.

### Artículo 38.—Contrato de relevo

Ambas partes firmantes del presente convenio, se comprometen a fomentar el contrato de relevo, con el fin de fomentar nuevas contrataciones en el sector y el rejuvenecimiento de plantillas.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Referencias normativas, susceptibles de modificación en el futuro si legalmente se produjera algún cambio.

#### *Riesgo durante el embarazo*

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 26 Protección de la maternidad.

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

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Traba-

tasuna edo osasuna babesteko behar den denboran, baita langileak zuen lanpostura itzuli edo duen egoerarekin bateragarria den beste lanpostu batean jardun ezin duen bitartean.

4. Artikulu honetako 1. eta 2. zenbakietan ezarritakoa edoskitzealdi naturalean ere ezarriko da, lan-baldintzek emakumearen edo semearen edo alabaren osasunean eragin negatiboa izan badezakete, eta Gizarte Segurantzaren erregimen aplikagarrian langilearen arduraren medikuak egiaztatzen badu, enpresak lanbide-arriskuen estaldurarako hartutako entitatearen arabera, langileari edo haren seme edo alabari laguntza medikoa ematen dion Osasun Zerbitzu Nazionalaren medikuaren txostenarekin. Horrez gain, langilea kontratu-etendira igaro ahal izango da bederatzir hilabete beharako seme-alaben edoskitzaldiagatik, Langileen Estatutuko 45.1d artikuluan jasotako moduan, artikuluko honetako 3. zenbakian aurreikusitako egoeran baldin bada.

5. Haurdun dauden langileak lanera etorri gabe gera daitezke jaioaurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko behar duten denboran, eta kobratzeko eskubidea izango dute, aldezturik jakinarazten bazaio enpresaburuari eta lanaldiaren barnean egiteko premia egiaztatzen bada.

### *Sexu-jazarpena*

Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoa. 7. artikulua.- Sexu-jazarpena eta sexuagatikoko jazarpena.

1. Horren ondorioetarako, zigor-kodean ezarritakoaren kalterik gabe, sexu-jazarpenetat hartzen da sexu-izaerako sexu-portaera oro, hitzezkoa edo fisikoa, horren helburua edo ondorioa edozein pertsonaren duintasunari erasotzea bada, eta bereziki kikiilduta, makurrarazita, edo laidoztatuta sentiarazteko giroa sortzea bada.

2. Honako hau har daiteke sexu-arrazoiengatikoko jazarpenetat: Pertsona baten sexuaren arabera egindako portaera oro, horren helburua edo ondorioa pertsona horren duintasunari erasotzea edo kikiilduta, makurrarazita, edo laidoztatuta sentiarazteko giroa sortzea bada.

3. Sexu-jazarpena eta sexu-arrazoiengatikoko jazarpena betiere diskriminatzailetzat hartuko dira.

4. Eskubide bat edo eskubide-aurreikuspen bat sexu-jazarpena edo sexu-arrazoiengatikoko jazarpena dakarren egoera bat onartzearen baldintzapean jartzea sexu-arrazoiengatikoko diskriminazioekintzat hartuko da.

### *Elbarritasun legea*

Elbarrien gizarteratzeari buruzko apirilaren 7ko 13/1982 Legeko 38.2 artikulua. 50 langiletik gorako enpresek langile ezinduen %2ko lege-erreserbaren kuota betetzeko dute betebeharrak jasotzen duena.

1. 50 langile edo gehiagori lana ematen dioten enpresa publiko eta pribatuek gutxienez langileen %2 ezinduak izan beharko dituzte. Lehenago aipatutako zenbaketa dagokion enpresaren plantilla osoaren gainean egingo da, dauzkan lantokien kopurua edozein dela ere, eta langileak enpresarekin lotzen dituen lan-kontratuaren era edozein dela ere. Horrez gain, zenbaketa horretan sartuta egongo dira unean-unean enpresa publiko edo pribatuek aldi baterako lan-enpresekin sinatutako kontratuen ondorioz enpresa horietan lan egiten ari diren langile ezinduak.

Salbuespen gisa, enpresak salbuetsita egon daitezke betebeharrak horretatik, guztiz edo zati batez, sektoreko Estatu mailako, edo, horrelakorik ez bada, beharagoko mailako negozioaz kolektiboan jasotako akordioaren bitartez, Langileen Estatutuko 83. artikuluko 2. eta 3. zenbakietan jasotakoaren arabera edo lan-agintaritzari behar bezala jakinarazitako enpresariaren borondatezko aukeraren bitartez, beti ere araz ezarritako neurri alternatibo edo ordezkatzailak aplikatzen baldin badira.

jadore, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

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

### *Acoso sexual*

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Artículo 7 Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley 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.

2. 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.

3. Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

### *Ley de minusvalía*

Artículo 38.1 de la ley 13/1982, de 7 de abril de integración social de minusválidos/as. Que recoge la obligación de las empresas de más de 50 trabajadores/as cumplir con la cuota de reserva legal de 2% de trabajadores/as con discapacidad.

1. Las empresas públicas y privadas que empleen a un número de 50 o más trabajadores vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2% sean trabajadores minusválidos. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a los trabajadores de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo los trabajadores minusválidos que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas públicas o privadas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas públicas y privadas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, bien a través de acuerdos recogidos en la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal y, en su defecto, de ámbito inferior, a tenor de lo dispuesto en el artículo 83, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, bien por opción voluntaria del empresario, debidamente comunicada a la autoridad laboral, y siempre que en ambos supuestos se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente.

## XEDAPEN GEHIGARRIA

Sektoreko lanbide-kategoriak sektorerako egokitzeko modua aztertuko duen Batzordea eratzea erabaki da. Bi alderdiek konpromisoa hartu dute eztabaidak eta egon daitezkeen akordioak 2012ki abenduaren 31ean aurretik amaitzeko.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

Se acuerda crear una Comisión que estudiará la acomodación de las diversas categorías profesionales del sector a la realidad del mismo. Ambas partes se comprometen a finalizar las deliberaciones y posibles acuerdos antes del 31 de diciembre de 2012.

**2009-2010 URTEETAN INDARREAN  
EGONGO DIREN SOLDATA-TAULAK**  
INGENIARITZA ETA INFORMATIKA SEKTOREAK

Kategoria	Hileko soldata 2009	Urteko gutxieneko bermea 2009	Urteko soldata 2009	Hileko soldata 2010	Urteko gutxieneko bermea 2010	Urteko soldata 2010
Goi-mailako tituluduna	1.777,44	497,12	26.661,53	1.800,54	346,60	27.008,13
Analista	1.777,44	497,12	26.661,53	1.800,54	346,60	27.008,13
Erdi-mailako tituluduna	1.593,56	445,70	23.903,45	1.614,28	310,74	24.214,20
Goi-mailako burua	1.593,56	445,70	23.903,45	1.614,28	310,74	24.214,20
Kalkuluko eta diseinuko teknikaria	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
1. mailako burua	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Sinaduradun kutzazaina	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Analista programatzailea	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Ordenagailu-programatzailea	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Delineatzaile proiektugilea	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
2. mailako burua	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Sinadurarik gabeko kutzazaina	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Makina laguntzaileen programatzailea	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
2. mailako delineatzaile proiektugilea	1.368,59	382,78	20.528,91	1.386,39	266,88	20.795,79
1. mailako ofizial administraria	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Ordenagailu-operadorea	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Saltzaile bidaiaria	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Delineatzailea	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
2. mailako programatzailea	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Marrazkilaria	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
2. mailako ofizial administraria	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
1. mailako zultzaile-grabatzailea	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Etkezaina	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
2. mailako operadorea	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Telefonista harreragilea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Hainbat ofiziotako 1. mailako ofiziala	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Kobratzailea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Zaintzailea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
2. mailako marrazkilaria	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
2. mailako delineatzailea	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Kalkatzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Administrari laguntzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Telefonista-mandataria	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Garbitzaileak	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Hainbat ofiziotako 2. mailako ofiziala	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
2. mailako zultzaile-grabatzailea	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Hainbat lanbidetako laguntzaileak	924,26	258,50	13.863,92	936,28	180,23	14.044,15
Laguntzaile teknikoa	867,79	242,71	13.016,85	879,07	169,22	13.186,07
Izangaia eta mandatugilea (18 urtetik beherakoak)	607,70	169,97	9.115,55	615,60	118,50	9.234,05

**TABLAS SALARIALES VIGENTES DURANTE 2009-2010**  
SECTORES DE INGENIERÍA E INFORMÁTICA

Categoría	Salario mensual 2009	Garantía mínima anual 2009	Salario anual 2009	Salario mensual 2010	Garantía mínima anual 2010	Salario anual 2010
Titulado grado superior	1.777,44	497,12	26.661,53	1.800,54	346,60	27.008,13
Analista	1.777,44	497,12	26.661,53	1.800,54	346,60	27.008,13
Titulado grado medio	1.593,56	445,70	23.903,45	1.614,28	310,74	24.214,20
Jefe superior	1.593,56	445,70	23.903,45	1.614,28	310,74	24.214,20
Técnico cálculo en diseño	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Jefe de 1. <sup>a</sup>	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Cajero con firma	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Analista programador	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Programador de ordenador	1.510,83	422,56	22.662,48	1.530,47	294,61	22.957,10
Delineante proyectista	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Jefe de 2. <sup>a</sup>	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Cajero sin firma	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Programador de maquinaria auxiliar	1.421,92	397,69	21.328,85	1.440,41	277,28	21.606,12
Delineante proyectista 2. <sup>a</sup>	1.368,59	382,78	20.528,91	1.386,39	266,88	20.795,79
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Operador de ordenador	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Viajante	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Delineante	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Programador de 2. <sup>a</sup>	1.315,26	367,86	19.728,83	1.332,35	256,47	19.985,30
Dibujante	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Oficial de 2. <sup>a</sup> administrativo	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Perforista-grabador de 1. <sup>a</sup>	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25



Categoría	Salario mensual 2009	Garantía mínima anual 2009	Salario anual 2009	Salario mensual 2010	Garantía mínima anual 2010	Salario anual 2010
Conserje	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Operador de 2. <sup>a</sup>	1.137,56	318,16	17.063,42	1.152,35	221,82	17.285,25
Telefonista-recepcionista	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Oficial de 1. <sup>a</sup> - oficios varios	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Cobrador	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Vigilante	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Dibujante de 2. <sup>a</sup>	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Delineante de 2. <sup>a</sup>	1.084,26	303,25	16.263,88	1.098,35	211,43	16.475,31
Calcador	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Auxiliar administrativo	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Telefonista-ordenanza	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Personal de Limpieza	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Oficial de 2. <sup>a</sup> - oficios varios	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Perforista-grabador de 2. <sup>a</sup>	1.030,89	288,33	15.463,41	1.044,30	201,02	15.664,43
Ayudantes de oficios varios	924,26	258,50	13.863,92	936,28	180,23	14.044,15
Auxiliar técnico	867,79	242,71	13.016,85	879,07	169,22	13.186,07
Aspirante y botones (men. 18 años)	607,70	169,97	9.115,55	615,60	118,50	9.234,05

**2009-2010 URTEETAN INDARREAN EGONGO DIREN SOLDATA-TAULAK****INGENIARITZA ETA INFORMATIKA SEKTOREETAN IZAN EZIK**

Kategoria	Hileko soldata 2009	Urteko gutxieneko bermea 2009	Urteko soldata 2009	Hileko soldata 2010	Urteko gutxieneko bermea 2010	Urteko soldata 2010
Goi-mailako tituluduna	1.829,71	511,74	27.445,58	1.853,49	356,79	27.802,37
Analista	1.829,71	511,74	27.445,58	1.853,49	356,79	27.802,37
Erdi-mailako tituluduna	1.640,45	458,81	24.606,73	1.661,77	319,89	24.926,61
Goi-mailako burua	1.640,45	458,81	24.606,73	1.661,77	319,89	24.926,61
Kalkuluko eta diseinuko teknikaria	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
1. mailako burua	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Sinaduradun kutzazaina	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Analista programatzailea	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Ordenagailu-programatzailea	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Delineatzaile proiektugilea	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
2. mailako burua	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Sinadurarik gabeko kutzazaina	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Makina laguntzaileen programatzailea	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
2. mailako delineatzaile proiektugilea	1.408,84	394,03	21.132,57	1.427,15	274,72	21.407,29
1. mailako ofizial administraria	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Ordenagailu-operadorea	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Saltzaile bidaiaria	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Delineatzailea	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
2. mailako programatzailea	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Marrazkilaria	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
2. mailako ofizial administraria	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
1. mailako zultzaile-grabatzailea	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Etkezaina	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
2. mailako operadorea	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Telefonista harreragilea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Hainbat ofiziotako 1. mailako ofiziala	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Kobratzailea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Zaintzailea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
2. mailako marrazkilaria	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
2. mailako delineatzailea	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Kalkatzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Administrari laguntzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Telefonista-mandataria	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Garbitzaileak	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Hainbat ofiziotako 2. mailako ofiziala	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
2. mailako zultzaile-grabatzailea	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Hainbat lanbidetako laguntzaileak	951,44	266,10	14.271,57	963,81	185,53	14.457,10
Laguntzaile teknikoak	893,31	249,85	13.399,66	904,92	174,20	13.573,86
Izangaia eta mandatugilea (18 urtetik beherakoak)	625,57	174,96	9.383,53	633,70	121,99	9.505,51

**TABLAS SALARIALES VIGENTES DURANTE 2009-2010****EXCEPTO SECTORES DE INGENIERÍA E INFORMÁTICA**

Categoría	Salario mensual 2009	Garantía mínima anual 2009	Salario anual 2009	Salario mensual 2010	Garantía mínima anual 2010	Salario anual 2010
Titulado grado superior	1.829,71	511,74	27.445,58	1.853,49	356,79	27.802,37
Analista	1.829,71	511,74	27.445,58	1.853,49	356,79	27.802,37
Titulado grado medio	1.640,45	458,81	24.606,73	1.661,77	319,89	24.926,61
Jefe superior	1.640,45	458,81	24.606,73	1.661,77	319,89	24.926,61
Técnico cálculo en diseño	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Jefe de 1. <sup>a</sup>	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18

Categoría	Salario mensual 2009	Garantía mínima anual 2009	Salario anual 2009	Salario mensual 2010	Garantía mínima anual 2010	Salario anual 2010
Cajero con firma	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Analista programador	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Programador de ordenador	1.555,26	434,98	23.328,90	1.575,48	303,28	23.632,18
Delineante proyectista	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Jefe de 2. <sup>a</sup>	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Cajero sin firma	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Programador de maquinaria auxiliar	1.463,76	409,39	21.956,41	1.482,79	285,43	22.241,84
Delineante proyectista 2. <sup>a</sup>	1.408,84	394,03	21.132,57	1.427,15	274,72	21.407,29
Oficial 1. <sup>a</sup> administrativo	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Operador de ordenador	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Viajante	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Delineante	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Programador de 2. <sup>a</sup>	1.353,94	378,68	20.309,12	1.371,54	264,02	20.573,14
Dibujante	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Oficial de 2. <sup>a</sup> administrativo	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Perforista-grabador de 1. <sup>a</sup>	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Conserje	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Operador de 2. <sup>a</sup>	1.170,96	327,50	17.564,41	1.186,18	228,34	17.792,74
Telefonista-recepcionista	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Oficial de 1. <sup>a</sup> - oficios varios	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Cobrador	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Vigilante	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Dibujante de 2. <sup>a</sup>	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Delineante de 2. <sup>a</sup>	1.116,14	312,17	16.742,17	1.130,65	217,65	16.959,81
Calcedor	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Auxiliar administrativo	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Telefonista-ordenanza	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Personal de Limpieza	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Oficial de 2. <sup>a</sup> - oficios varios	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Perforista-grabador de 2. <sup>a</sup>	1.061,23	296,81	15.918,46	1.075,03	206,94	16.125,40
Ayudantes de oficios varios	951,44	266,10	14.271,57	963,81	185,53	14.457,10
Auxiliar técnico	893,31	249,85	13.399,66	904,92	174,20	13.573,86
Aspirante y botones (men. 18 años)	625,57	174,96	9.383,53	633,70	121,99	9.505,51

(III-73)

ERABAKIA Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Bizkaiko Harri eta Marmola 2011ko lan egutegia erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. (Hitzarmen Kodea zk.: 48001825011982).

RESOLUCIÓN de la Delegada Territorial de Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del calendario laboral del Sector de Piedra y Marmol de Bizkaia. (Código de Convenio número 48001825011982).

#### Aurrekariak

1. 2010eko abenduaren 29an aurkeztu da, ordezkariaren honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkari gehienek eta ordezkari sozial gehienek sinatu zuten lan egutegia 2010eko azaroaren 17an.

#### Zuzenbideko oinarriak

1. Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995-3-29ko «E.B.O.») aurrekusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 22.1.g artikulua —Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2009-10-13ko «E.H.A.A.»)— dionarekin bat etorritu eta martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuarekin (1981-4-2ko «E.H.A.A.») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010-6-12ko «E.B.O.») —Hitzarmen Kolektiboen erregistroari buruzkoak— lotuta.

2. Sinatutako lan egutegiak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

#### ERABAKI DUT:

1. Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

2. «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea. Bilbon, 2011ko otsailaren 2an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Iciar González Carrasco

#### Antecedentes

1. El día 29 de diciembre de 2010 se ha presentado en esta delegación el calendario laboral citado, suscrito por la mayoría de la representación empresarial y de la representación social en la mesa negociadora, el día 17 de noviembre de 2010.

#### Fundamentos de derecho

1. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29-3-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 22.1.g del Decreto 538/2009, de 6 de octubre («B.O.P.V.» de 13-10-2009) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo («B.O.P.V.» de 2-4-1981) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

2. El calendario laboral ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

#### RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

2. Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia». En Bilbao, a 2 de febrero de 2011.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco