

NORK: LAB SAIL SINDIKALA

NORI: BATZORDEKO MAHAI NEGOZIATZAILEARI

HITZARMEN OSORAKO PROPOSAMENA

- **1.Art. EREMU FUNTZIONALA:**
 - Hitzarmen honetan berariaz arautzen ez den orotan, Industria Siderometalurgikorako Arabako Hitzarmen Probintzian ezarritakoari jarraituko zaio subsidiarioki.
- **4.Art. IRAUNALDIA:**
 - Hitzarmenaren iraunaldia 2025 edo 2027 urterarte izango da.
- **8.Art. ANTOLAKUNTZA ETA KALITATEZKO ERREKLAMAZIOETARAKO PROZEDURAK:**
 - Langile guztiek aurkeztu ahal izango dituzte beren erreklamazioak. Horretarako, segurtasun akatsen antzeko prozedura bat egingo da, antolakuntza erreklamazioetarako eta ekoizpen prozesuaren akatsetarako, eta beste prozedura bat kalitate akatsetarako. Prozedura hori goragoko nagusiari jakinaraziko zaio, eta hark, planteatutakoa ebatzi ezin badu, gai hori ahalik eta azkarren helarazi beharko dio goragoko buruzagitzari, ebatz dezan.
- **9.Art. PRINTZIPIO OROKORRA:**
 - Negoziazioaren 1.blokean adostutako erredakzioa
- **10.Art. KALIFIKAZIO SOLDATA:**
 - KPI + % 1 (LINEALKI)
 - BESTE KONTZEPTUETAN: KPI + % 1
- **16.2.Art. ALDI BATERAKO EZINTASUNAGATIKO PRESTAZIOA:**
 - Enpresako medikuak egiaztatuko ditu eritasun arruntagatik diren bajak, azterketa medikoen bidez, eta inoiz ez TRGtik kanpoko enpresa batek (Tebex bezala), ez mutualitateak.
 - Fisioterapia unitate bat instalatzea
 - TRGZren proposamena onartzea, langileak erabiltzeko diren proba medikoak aurreratzeari buruzkoa.
- **18.Art: LANALDIA:**
 - 2022.urteetik aurrera urteko lanaldia 1656 ordukoa izango da. Erabilera libreko egunak ez dira hiru egun baino gutxiago izango. 6 orduetik gorako lanaldi jarraituetan 25 minutuko atsedenaldira hartuko da. Atsedenaldira horiek 9:00etan, 18:00etan eta 2:00etan egingo dira. Ekoizpen beharrak direla eta, txanda bakoitzeko lanaldiaren erdian bi orduko tartea ezarriko da, instalazioak gelditu gabe 25 minutuko atsedenaldira egiteko.
 - Lanaldi berean lan egindako orduak ez dira inoiz 12 orduetik gorakoak izango. (Lanaldi arrunta + martxan jartzea + aparteko orduak <= 12 ordu)
 - Gainerako paragrafoak berdin
- **19.Art: EGUTEGIAK ETA ORDUTEGIAK:**
 - Langile bakoitzari aurreko urteko abenduaren 1a baino lehen jakinaraziko zaio urteko lan egutegia.
 - Egutegiko egun gehiegi dituzten langileek egun libreak hartuko dituzte urteko lanaldia bete arte, ahal dela asteburuetan metatuta, aginteari bi egun lehenago jakinarazita eta gehienez bi pertsona atal bakoitzeko.
 - Lanaldi jarraituetako ordutegi hauek hartzeko aukera: 7:00etatik 15:00etara edo 8:00etatik 16:00etara, 25 minutuko atsedenaldiarekin.

- Gainera, malgutasun bat gehituko da: 07:00etatik 09:00etara sartu eta 16:00etatik 19:00etara irten, astelehenetik ostiralera.
- **25.Art. REGULACION DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA:**
 - Aldez aurretik jakinaraziko zaio enpresa batzordeari kontratazio berriak egin behar direnean eta hautatzeko erabiliko den irizpidea.
- **27. Art. BAKANTEEN ESLEIPENA:**
 - Ez da bi hilabetetik gorakoa izanen lanpostu bat esleitzen denetik lanpostu hori betetzen den arte.
 - 55 urte edo gehiagoko langileek lehentasuna izanen dute gaueko lanaldien egutegirik ez duten lanpostuetan.
- **35.Art. BEHIN BEHINEKO LAN POSTU ALDAKETAK:**
 - 5.paragrafoan kendu: “ezagutza azterketa bat eskatzera” eta aldatu honegatik: “kategoria berriaren aitortpena”
- **40.Art. FORMAKUNTZA:**
 - Ahal denean, formakuntza lanaldiaren barruan eman beharko da, edo bestela, beste ordu batzuetan, baina ordu horretan emandako denbora deskontatuta.
 - Lanpostuari lotutako prestakuntza ikastaroak lanorduetan emanen dira.
 - Hitzarmeneko 2.paragrafoa kendu.
 - 40.1 artikuluko 1. eta 2. paragrafoak kendu
- **44.Art: ORDAINDU GABEKO BAIMENAK:**
 - Langileek eskatuta, ordaindu gabeko baimenak izateko eskubidea dute.
 - Bi lanaldiren artekoa bada, baimena zuzenean aurkeztuko zaio berehalako burutzari. Lanaldi horiek eskatzeko orduan, egun libreak hartzeko tratamendu bera izango du, eta kalifikazio soldata eta izan daitezkeen plusak deskontatuko dira.
 - Baimenak bi egun baino gehiago irauten badu, dagokion saileko buruari eskatu beharko zaio, eta hark Giza Baliabideen Sailera bidali beharko du, dagokion txostenarekin batera, sailak eskatutako baimena eman edo ukatzeko aukera izango du.
- **45.Art: ORDAINDUTAKO BAIMENAK:**
 - Sartu: Urtean 16 ordu izango dira mendekotasuna duten pertsoneri (bikotea, gurasoak, seme alabak) medikoarengana laguntzeko.
- **46.Art: BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK:**
 - Enpresan urtebete baino gehiagoko antzintasuna duten langileek borondatezko eszedentziak eskatzen ahalko dituzte, lanpostua gordez. Eszedentzia horiek ez dira urtebetetik gorakoak izanen, ezta hilabetetik behetikoak ere eta urtean behin eskatu ahal izango da.
- **46.bis.Art: NEURRI BATEAN ORDAINDUTAKO BAIMENA:**
 - Lanaldi arruntaren% 80ko lanaldia duten langile FINKOENTZAT neurri batean ordaindutako baimena ezarri da, baldin eta enpresan 6 langile baino gehiago eta sail bakoitzean 3 baino gehiago ez badaude baimen horretan.
 - **II.GEHIGARRIA NEURRI BATEAN ORDAINDUTAKO BAIMENAREN ARAUTEGIA**
 - 7.- Neurri batean ordaindutako baimen hau berriro hartu ahal izateko, 3 urte igaro beharko dira baten amaieratik beste baten hasierara.
 - 10.- Edozein arrazoiengatik enpresan bost urtez baja emanez gero, sortutako ordainsariak eta kotizazio sozialak erregularizatuko dira.
- **55.bis.Art. BEHIN BEHINEKO LANGILEEN KONTRAKO INFORME NEGATIBOAK:**
 - Informe negatiboa egiten zaien behin-behineko langileei idatziz jakinaraziko zaie, azken lanegunetik hasita 10 laneguneko epean, “ebaluazio negatiboa” emateko arrazoiak zehaztuko dituen txosten baten bidez. Langilearekin batera, enpresa batzordeari jakinaraziko zaio.

- Halaber, 10 laneguneko epea irekiko da langileak ezezko txostenari alegazioak egin ditzan. Saila aldatzeko aukera emanaz.

- **78.Art. SEGURTASUNA ETA PREBENTZIOA:**

- **SEGURTASUN KOMITEA**

Osasun eta Segurtasun Komiteko (OSK) lehendakaria ez da prebentziorako nagusia izango eta Zuzendaritzak izenpetuko du, lehendakariak idazkaria izenpetuko du.

Gai-zerrendan gutxieneko puntu hauek egongo dira:

- Aurreko akta ontzat ematea.
- Enpresan egon diren istripuen ikerketa eta jarraipena egitea.
- Akordioak betetzen direnaren jarraipena.
- Aurkeztutako gai berriak.

31/95 legean, 39.artikuluaren dauden eskumenak eta gaitasunak alde batera utzita, OSKak hurrengo funtzioak izango ditu:

- Lan arriskuen prebentzioan dauden legeak bete eta sustatzen direla.
- Prebentzio Urteko Plana argitaratu aurretik informatua eta galdetua izan.
- Prebentzioa ahalik eta eraginkorrena izateko hobekuntzak aurkeztu gero Zuzendaritzak aztertu ditzan.
- Prebentzioko zerbitzuko ekinbideak zein honek egindako ikerketa eta analisiak ezagutu.
- Langileen osasunaren zaintza zein lanpostu bakoitzeko zaintza protokoloak ezagutu.
- Prebentzioko zerbitzuko urteko memoria ezagutu.
- Langileen osasunean eragindako arazo zein neurri zuzentzaileen berri izan.
- Posible izatekotan, Enpresa Batzordeko edozein kide edo edozein sindikatuk, lan-ikuskaritzan salaketa sartu baino lehenago, lan osasuna eta prebentzioarekin zerikusia duen oro ezagutu eta aztertu.

- **PREBENTZIO ORDEZKARIAK**

Langileen partaidetza prebentzio ordezkarien bitartez eta 31/95 legeak dakarren eskumenak eta gaitasunekin izango da.

Aurrekoari kalte egin barik, langileen ordezkariak prebentzio ordezkari moduan eta 31/95 legeak bere 36 eta 37.artikuluak ematen dieten eskumenak eta ahalmenekin, edozein langile izendatzeko aukera izango dute, nahiz eta Enpresa Batzordeko kidea ez izan.

Prebentzioarekin erlazionatutako lanak egiteko, 40 orduko kreditua izango dute, OSKko orduak kontutan hartu barik ezta 31/95 legeko 36 eta 37.artikuluarekin erlazioa duten lanak egiteko.

Enpresa Batzordekoak eta aldi berean OSKko kide diren ordezkariak, gehigarri moduan 16 orduko kreditu izango dute hileroko prebentzioarekin erlazionatutako gaiak lantzeko.

- **79.Art. DISKRIMINAZIOA EZA:**

- Sartu: “Eta bizikidetzatza demostratzen duten bikoteak”.

- **81.Art. SUBROGAZIOA:**

- Arabako Metalaren Hitzarmen Probintziala idaztea

Hitzarmen Kolektiboaren egungo artikuluei, akordio osagarriei (BGAE 133-A, erretiro partziala, berdintasun plana, euskalduntze plana, hitzarmenetik kanpo gelditzeko klausula, ultrajarduera, lanaldiaren banaketa irregularra) eta gaur egun aplikatzen ari diren azken urteotako epai judizialei eusten diegu (1. eranskina).

GEHIGARRIA – 1:

Hitzarmenaren berrikusketa, hurrengo sententziak sartuz:

11.ART. – ANTZINAKOTASUNA

Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren epaiak aplikatuz (910/09 zk., 2009ko ekainaren 9koa; 1009/09 zk., 2009ko ekainaren 16koa; eta 1623/09 zk., 2009ko urriaren 6koa), era guztietako kontratuekin egindako zerbitzu guztiak kontatuko dira, TRGko lehenengo kontratutik hasita.

14.2.ART- PER-CÁPITA

Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren 2003ko abenduaren 31ko 2419/2003 errekurtsoren epaia aplikatuz, Eroskiren ekonomatoaren konpentsazioari dagokion per capita ordainketa uztaileko nominan egingo zaie langile guztiei, eta baliogabe geratuko da 1992ko urtarrilaren 1a baino lehen enpresan sartutako langileei per capita prestazioa mugatzen dien artikulatuaren zatia.

15.3.ART.- IKASKETETARAKO LAGUNTZA

Langileen Estatutuaren 15.6 artikulua aplikatuz, plantillako pertsona guztiak (finkoak eta behin-behinekoak) izanen dira ikasketen laguntzaren onuradunak. Gainera, horrela aplikatzen ari da gaur egun; beraz, artikulua honen idazkuntzak ez du onura hori plantillako plantilla finkora mugatu behar.

18.ART. – LANALDIA

Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren epaia aplikatuta (2460/2014 errekurtsua, 2015eko urtarrilaren 13koa), istripu, gaixotasun, aitatasun, amatasun eta abarreatatik bajaran dauden langileei ez zaie deskontatuko norberaren aukerako orduak.

20.ART. – OPORRAK

Europako Erkidegoetako Justizia Auzitegiaren 2009ko urtarrilaren 20ko 350/06 epaiaren arabera, oporrak urte naturaletik kanpo hartuko dira istripuagatik edo gaixotasunagatik baja bukatutakoan.

Oporretan ogitartekoaren gehigarriaren epaia sartzea.

45.ART. – ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren eta Lan arloko 142/2016 Epaitegiaren 2015eko uztailearen 7ko 1124/2015 errekurtsoren epaiak eta 2016ko maiatzaren 3ko 142/2016 Epaitegia aplikatuz, Hitzarmeneko 45. artikuluan jasotako egoerek eragindako lizentzia ordainduak hartuko dira, koinatu-koinaten senideei eta ezkontidearen osaba-izeba politikoei dagokienez.

Lan arloko Epaitegiaren 2022ko 19. epaia aplikatzea.

EGITEKE:

ENPRESAK BERE GARAIAN DESKONTATU ZIGUN %1 ITZULTZEA.

DE: SECCION SINDICAL DE LAB
A: MESA NEGOCIADORA COMITÉ

PROPUESTA CONVENIO

- **Art. 1º AMBITO FUNCIONAL:**
 - En lo no regulado expresamente en el presente Convenio se estará de forma subsidiaria a lo establecido en el Convenio Provincial de Araba para la Industria Siderometalúrgica”
- **Art. 4º AMBITO TEMPORAL:**
 - La vigencia del Convenio será hasta el año 2025 o 2027
- **Art. 8º PROCEDIMIENTOS PARA RECLAMACIONES ORGANIZATIVAS Y DE CALIDAD**
 - Todas las personas trabajadoras podrán plantear sus reclamaciones, para lo que se elaborará un procedimiento similar al de los fallos de seguridad, para reclamaciones organizativas y fallos del proceso productivo, y otro procedimiento para fallos de calidad, poniéndolas en conocimiento de su inmediato superior, quién si no puede resolver lo planteado, está obligado a dar el traslado del asunto con la máxima rapidez a quién a su vez sea su Jefatura Superior, para que pueda resolverse.
- **Art. 9º PRINCIPIO GENERAL:**
 - Redacción acordada en el bloque 1 de la negociación
- **Art. 10º SALARIO DE CALIFICACION:**
 - IPC + 1% (LINEAL)
 - RESTO DE CONCEPTOS: IPC + 1%
- **Art. 16.2º PRESTACION POR INCAPACIDAD TEMPORAL:**
 - La verificación de las bajas por enfermedad común mediante reconocimientos médicos lo hará el médico de la empresa y nunca una empresa externa a TRG (como Tebex), ni la mutua.
 - Instalación de una unidad de fisioterapia
 - Aceptar la propuesta de la DTRG sobre adelanto de pruebas médicas, siendo estas para uso personal del trabajador.
- **Art. 18º JORNADA:**
 - La jornada anual desde el año 2022 será de 1656 horas. El número de días de libre disposición (días de exceso de calendario) no podrá ser inferior a tres días. En las jornadas continuadas superiores a 6 horas se disfrutara un descanso de 25 minutos. Estos descansos se realizaran a las 9:00, 18:00 y a las 2:00h, salvo por necesidades de producción en que se establece una banda horaria, en la mitad de jornada de cada relevo, de dos horas para realizar el descanso de 25 minutos sin parar las instalaciones.
 - Las horas trabajadas en una misma jornada nunca podrán exceder de 12 horas. (Jornada ordinaria + puesta en marcha + horas extraordinarias <= 12 horas)
 - Los demás párrafos igual
- **Art. 19º CALENDARIOS Y HORARIOS:**
 - Se notificara personalmente a cada persona trabajadora su calendario laboral anual, antes del 1 de diciembre del año anterior.
 - El personal con exceso de días de calendario disfrutara de días libres, hasta cumplir su jornada anual, a ser posible acumulados a los fines de semana, previo aviso a su mando con una antelación de dos días, y con un máximo de dos personas por sección.
 - Posibilidad de optar por los siguientes horarios de jornadas continuadas: de 7h a 15h o de 8h a 16h, con el descanso de 25 minutos.

- Además, se incorporará una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 07:00 a 09:00 y salir de 16:00 a 18:00 de lunes a viernes.
- Horario de comida de 13:00 a 15:00h

● **Art. 19°.bis TELETRABAJO:**

- Las personas trabajadoras cuyas condiciones de trabajo lo permitan, se podrán acoger al teletrabajo. Las condiciones en las que se hará efectivo, deberán ser acordadas entre la empresa y la persona trabajadora. La empresa deberá facilitar los medios necesarios para desempeñar dicho teletrabajo y cumpliendo siempre los siguientes principios:
- Deberán ser ratificados por el comité de empresa aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.
- Deberá ser voluntario, de mutuo acuerdo e igualitario.

● **Art. 25° REGULACION DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA:**

- Se comunicará de antemano al Comité de Empresa cuando se vayan a hacer nuevas contrataciones y que criterio de selección se va a utilizar.

● **Art. 27° ADJUDICACION DE VACANTES:**

- No podrá exceder de dos meses entre la adjudicación de un puesto y la ocupación de dicho puesto.
- Las personas trabajadoras con 55 años o más tendrán prioridad para los puestos que no tengan calendario con jornadas de noche.

● **Art. 35° TRASLADOS PROVISIONALES:**

- En el 5° párrafo quitar: “a solicitar examen de conocimiento” y sustituir por “ a el reconocimiento de la categoría profesional”

● **Art. 40° FORMACION:**

- La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.
- Los cursos de formación vinculados al puesto de trabajo se impartirán en horas de trabajo.
- Eliminar el 2° párrafo del convenio
- Eliminar el 1° y 2° párrafos del Art.40.1

● **Art. 44° PERMISOS NO RETRIBUIDOS:**

- A petición de las personas trabajadoras, tendrán derecho a tener permisos no retribuidos.
- Cuando sea de hasta 2 jornadas, la petición del permiso se presentara directamente a la jefatura inmediata, a la hora de solicitarlos tendrá el mismo tratamiento que los días de libre disposición, descontándose el salario de calificación y posibles pluses.
- Cuando la duración del permiso sea superior a dos días, deberá solicitarse a la jefatura del departamento respectivo, quien la hará llegar al departamento de RRHH, acompañando el oportuno informe, sobre la posibilidad por parte del departamento de conceder o denegar el permiso solicitado.

● **Art. 45° LICENCIAS RETRIBUIDAS:**

- Incluir: Se dispondrán de 16 horas anuales para el acompañamiento al médico a personas dependientes (pareja, padre o madre e hijo e hija)

● **Art. 46° EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS:**

- Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no podrá exceder de un año ni ser inferior a un mes.

● **Art. 46°.bis. PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO:**

- Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas trabajadoras FIJAS, con una jornada del 80% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más de 6 personas trabajadoras en la empresa y no más de 3 por departamento.
- **ANEXO II - REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO**

- 7.- Para poder volver a disfrutar de este permiso parcialmente retribuido, tendrán que pasar 3 años entre el final de uno y el inicio de otro.
- 10.- En caso de causar baja de la empresa durante los cinco años por cualquier motivo, se regularizarán las retribuciones devengadas y las cotizaciones sociales.

- **ART. 55º.bis. INFORMES NEGATIVOS A PERSONAL EVENTUAL:**

- El personal eventual al que se le efectúe un informe negativo, será notificado del mismo por escrito en el plazo de 10 días laborales desde su último día de trabajo, mediante un informe en el que se detallarán los motivos por el cual se le da la “evaluación negativa”. Se informará, al mismo tiempo que al trabajador, al Comité de Empresa.
- Así mismo, se abrirá un plazo de 10 días laborales, para que el trabajador haga alegaciones al informe negativo. Dándole la oportunidad a un cambio de departamento.

- **Art. 78º SEGURIDAD Y PREVENCIÓN:**

- **COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD**

El presidente del C.S.S. será el Jefe de Prevención y el secretario será el responsable del Servicio Médico.

En el orden del día figurarán como mínimo los siguientes puntos:

- Aprobación del acta de la reunión anterior.
- Análisis y evolución de los accidentes en la empresa.
- Estado de cumplimiento de los acuerdos.
- Asuntos nuevos presentados.

Con independencia de las competencias y facultades que se detallan en el art.39 de la Ley 31/95, el C.S.S. tendrá además las siguientes funciones:

- Promover y controlar el cumplimiento de todas las disposiciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ser informado y consultado, previamente a su publicación del Plan Anual de Prevención.
- Proponer a la Dirección para su posterior estudio de cuantas mejoras se entiendan necesarias en aras de una mayor eficacia preventiva.
- Conocer y ser informado de las actividades del servicio de prevención, así como de los estudios y análisis de riesgo que este elabore.
- Conocer y ser informado de la política de vigilancia de la salud de la plantilla, así como de los protocolos de vigilancia aplicados en cada puesto de trabajo.
- Ser informado de la memoria anual de servicio de Prevención.
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, así como de las medidas correctivas.
- Conocer, analizar y si es posible, resolver cualquier conflicto en materia de prevención y salud laboral, con carácter previo a la presentación de cualquier denuncia en la Inspección de Trabajo u organismos competentes por parte del Comité de Empresa, Secciones Sindicales representadas en la empresa o por cualquiera de sus miembros.

- **DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**

El derecho de participación de las personas trabajadoras se llevará a efecto a través de los o las delegadas de prevención, en la forma y términos señalados en la Ley 31/95 de PRL, que establece sus competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los o las Representantes legales de las personas trabajadoras podrán designar como delegados o delegadas de prevención a cualquier persona trabajadora, aunque no sea del comité de empresa.

Estos delegados o delegadas, no miembros del comité de empresa, tendrán también las competencias facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/95.

Así mismo dispondrán de un crédito horario mensual de 40 h. para atender los asuntos relacionados con esta materia, sin que computen contra dicho crédito horario las reuniones del C.S.S., ni su participación en actividades preventivas recogidas en los artículos 36 y 37 anteriormente referidos.

Los miembros del C.S.S. pertenecientes al comité de empresa, dispondrán de un crédito adicional de 16 horas mensuales para trabajar y atender asuntos en materia de prevención.

- **Art. 79º NO DISCRIMINACION:**
 - Incluir: “Y a las parejas que acrediten convivencia en pareja”.

- **Art. 81º SUBROGACION:**
 - Le redacción del Convenio Provincial del Metal de Araba

Mantenemos el actual articulado del Convenio Colectivo, los acuerdos complementarios (EPSV 133-A, Jubilación parcial, Plan de Igualdad, Plan de Euskaldunización, Cláusula de descuelgue, Ultra-actividad, distribución irregular de la jornada) e incluimos las sentencias judiciales de estos últimos años que se están aplicando en la actualidad (anexo 1).

ANEXO – 1:

Revisión del Convenio, incluyendo las siguientes sentencias:

ART. 11º. – ANTIGÜEDAD

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso Nº 910/09 de 9 de junio de 2009, Recurso Nº 1009/09 de 16 de junio de 2009 y Recurso Nº 1623/09 de 6 de octubre de 2009, se computarán todos los servicios prestados con todo tipo de contratos, desde el primer contrato en TRI.

ART. 14º.2. - PER-CÁPITA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco Recurso Nº 2419/2003 de 31 de diciembre de 2003, la per-cápita correspondiente a la compensación del economato de Eroski se abonará a todo el personal en la nómina de julio, quedando nula la parte del articulado que limita la percepción de la per-cápita al personal ingresado en la empresa con anterioridad al 1 de enero de 1992.

ART. 15º.3. - AYUDA DE ESTUDIOS

En aplicación del artículo 15.6 del Estatuto de los Trabajadores, todas las personas de plantilla (fija y eventual) serán beneficiarias de la ayuda de estudios. Además así se está aplicando en la actualidad, por lo que la redacción de este artículo no debe limitar este beneficio a la plantilla fija de plantilla.

ART. 18º. – JORNADA

En aplicación de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso N° 2460/2014 de 13 de enero de 2015, no se descontarán horas de libre disposición a las personas trabajadoras que se encuentren de baja por accidente, baja por enfermedad, paternidad, maternidad, etc.

ART. 20º. – VACACIONES

En aplicación de la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas C-350/06 de 20 de enero de 2009, se disfrutarán las vacaciones fuera del año natural a la finalización de la baja por accidente o enfermedad.

Incluir sentencia suplemento bocadillo en vacaciones.

ART. 45º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

En aplicación de las sentencias del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco recurso N° 1124/2015 de 7 de julio de 2015 y del juzgado de lo Social N° 142/2016 de 3 de mayo de 2016, se disfrutará de las licencias retribuidas a los que dan lugar las situaciones recogidas en el artículo 45 del Convenio, en relación a los familiares conocidos como conuñados y a los tíos políticos del cónyuge.

Aplicación de la sentencia del juzgado de lo Social N° 19-2022 de febrero de 2022.

PENDIENTE:

QUE LAS EMPRESA NOS DEVUELVA EL 1% QUE EN SU DIA NOS DESCONTÓ.