



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2010eko martxoaren 5a, ostirala

ZENBAKIA 26 NÚMERO

Viernes, 5 de marzo de 2010

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

FUSELAJES AERONÁUTICOS, S.A. FUASA -SOCIEDAD UNIPERSONAL-
SAGOLA, S.A.U.

Euskadiko Administrazioak

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

1377

**Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal-
enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.**

Expte.: 01/2010/04

EBAZPENA, 2010eko otsailaren 19ko, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal- Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0102992.

AURREKARIAK

1. 2010 urtarrilaren 20an aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko azaroaren 30eko sinatutako Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal- enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta Negoziatio Batzordean, CCOO, ELA y UGT sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien gehiengoak osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31 arte.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erre-

Administraciones Vascas

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

1377

**Convenio Colectivo para la empresa de Fuselajes Aeronáuticos,
S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal-**

Expte.: 01/2010/04

RESOLUCIÓN de 19 de febrero de 2010, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal-. Código Convenio núm. 0102992.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 20 de enero de 2010, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal-, suscrito el 30 de noviembre de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por la representación empresarial y por la representación social, CCOO, ELA y UGT que constituyen la mayoría de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo

gistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo eskumenduna; izan ere, Sailaren organoan eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesak kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta ALHAOn argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legeko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariek, zera
EBATZI DU

1. Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal- Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendariari gorako erre-kurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan -115. artikulua ildotik- xedatutakoarekin bat etorritz -lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaitetako Sailaren organoan eta egitekoan Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 17.) artikulua ildotik-.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 19a.- Arabako Lurralde Ordezkaría, ÁLVARO IRADIER ROSA.

FUASA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2009. URTERAKO

I. KAPITULUA

BALDINTZA OROKORRAK

1. artikulua. - Funtzio Eremua

Hitzarmen hau Langileen Estatutuaren III. Tituluan ezarritakoaren babesean adostu da, eta Fuselajes Aeronáuticos SA Enpresaren Enpresa Batzordeak eta Enpresako ordezkariek erabaki dute.

2. artikulua.- Langile Eremua.

Enplegatu guztiak hartu dira barne Hitzarmen honen eremuan, honako hauek izan ezik: Arlo Gerenteak, Departamentuburuak, Atalburuak, Ikuskatzaileak eta horietako edozein kategoriatara atxikitakoak, borondatez hala adierazten badute. Tituludun langileei dagokienez, Enpresak bere Ordainketen Politika eta Lanbide Karreren Politika ezartzeko eskubidea izango du. Enpresako plantillakoak ez izaki, Hitzarmena onartzeko unetik aurrera horren indarraldian zerbitzuak ematen hasten direnak ere barnean hartuko ditu.

90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOTHA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,
RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Fuselajes Aeronáuticos, S.A. FUASA -Sociedad Unipersonal-.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOTHA.

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, 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 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.) 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.

Vitoria-Gasteiz, 19 de febrero de 2010.- El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL 2009 EN FUASA

CAPÍTULO I

CONDICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Funcional.

El presente Convenio se concierne al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el Comité de Empresa de Fuselajes Aeronáuticos S.A. y los representantes de la Empresa.

Artículo 2.- Ámbito personal.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del Convenio todos los empleados a excepción de los Gerentes de Área, Jefes de Departamento, Jefes de Sección, Supervisores, y asimilados a cualquiera de estas categorías que voluntariamente así lo manifiesten. La Empresa se reserva la facultad de aplicación de su Política Retributiva y de Carreras Profesionales en relación al personal titulado. Asimismo quedan incluidos aquellos que, sin pertenecer a la plantilla de la Empresa, en el momento de aprobarse el Convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

3. artikulua.- Denbora Eremua.

Hitzarmen hau 2009ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere, eta horren ondorio ekonomikoek egun horretara arteko atzeraeragina izango dute. Hitzarmenak urte bateko iraupena izango du, eta, horrenbestez, 2009ko abenduaren 31n amaituko da indarraldia.

Aurrekoa gorabehera, hitzarmenaren amaiera automatikoki iragarri eta luzatuko da alderdiak beste akordio batera iritsi arte.

4. artikulua.- Zurgapena eta Konpentsazioa.

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikoari dago-kionez, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek hura indarrean hasten denean haren eraginpekoek edozein kontzeptu tarteko, izan ditzaketen soldatako eta soldataz kanpoko sortzapez guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte; era berean, irentsi eta konpentsatu egingo dituzte xedapen orokorren, arauzkoen, Hitzarmen Kolektiboan, eta administrazio- edo auzi-erabakien arabera ezar daitezkeen soldatako eta soldataz kanpoko igoerak, horien izena, nondik norakoa edo jatorria edozein izanik ere.

Kontzeptu ekonomikoetan izaten diren igoerek edo, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, bestelako eremuetako Hitzarmenen edo arbitraje-erabakien, edo lege-xedapen orokorren eraginez ezarritako diren edonolako kontzeptu berriek Hitzarmen hau eraginpean hartuko dute, betiere oro har eta urteko zenbaketan hartuta, hemen adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte. Kontrako kasuan, irentsi eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere irizpideen arabera iraungo du, kontzeptu ekonomikoetan aldaketarik egon gabe.

5. artikulua.- Berme Pertsonala

Hitzarmen Kolektibo hau indarrean hastean plantillako langile guztiak dituzten ekonomia-baldintzarik onuragarrienak errespetatuko zaizkio langile bakoitzari, osotasunean eta urteko zenbaketan.

6. artikulua.- Osotasunarekiko Lotura.

Hitzarmen honetako klausulek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ondorioz, ezin dira zatika aplikatu.

7. artikulua.- Berme Orokorra

Hitzarmen kolektibo honek Enpresaren lan-harremanak arautzen ditu; hortaz, indarrean dagoen legerian xedaturikoaren aurretik aplikatuko da.

8. artikulua.- Batzorde Paritarioaren Osaera.

Batzorde Paritaria honako hauek osatuko dute: Enpresa Batzordearen izenean, organo horretako Presidenteak eta hitzarmen kolektibo hau sinatu duten eta Enpresa Batzordean ordezkaturik dauden gainerako Sindikatuetak kide banak; Enpresaren izenean, Enpresak berak izendaturiko ordezkariak eta horien kopurua ez da izango Enpresa Batzordeak Batzorde Paritarioan dituen ordezkarien kopurua baino handiagoa.

Batzorde Paritarioaren erabakiak baliozkoak izateko, beharrezkoa izango da ordezkariak bakoitzaren gehiengo soila lortzea, eta Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak sinatuko dituzte.

9. artikulua.- Batzorde Paritarioaren Eginkizunak.

Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa, Batzorde Paritaria osatu da, eta honako eginkizun espezifiko hauek izango ditu:

1. Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Horretan zuzeneko interesa duten guztiak eska dezakete.

2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz Erakunde edo Agintaritzak eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

3. Alderdiak eskatu ahal izango dizkieten bitartekaritzetan parte hartzeko eta Hitzarmen Kolektibo honetako arauak interpretatzea.

Hitzarmenaren interpretazio eta aplikazioaren inguruan sortzen diren zalantzak, desadostasunak eta auziak konpontzeko, baliagarria

Artículo 3. - Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día 01 de enero de 2009, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, y sus efectos económicos se retrotraerán a esta fecha, siendo su duración de 1 año por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2009.

No obstante lo anterior, el Convenio se entenderá denunciado automáticamente y se entenderá prorrogado hasta que las partes lleguen a un nuevo acuerdo.

Artículo 4.- Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán la totalidad de los devengos salariales y extrasalariales que por cualquier concepto puedan tener las personas afectadas por el mismo en el momento de su entrada en vigor, y también absorben y compensan aumentos salariales o extrasalariales que puedan establecerse en virtud de disposiciones generales, reglamentarias, Convenios Colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio en virtud de otros Convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 5.- Garantía Personal.

Se respetaran con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas, que en su conjunto y cómputo anual tuvieran reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad.

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Artículo 7.- Garantía General.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en la Empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 8.- Composición de la Comisión Paritaria

La Comisión Paritaria estará constituida en representación del Comité de Empresa, por el Presidente de dicho órgano más un miembro de cada uno del resto de Sindicatos, con representación en el Comité de Empresa firmantes del presente convenio colectivo y en representación de la Empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes del Comité de Empresa en la Comisión Paritaria.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán, para su validez de la mayoría simple en cada una de ambas representaciones, debiendo ser suscritos finalmente por el Comité de Empresa y la Dirección.

Artículo 9.- Funciones de la Comisión Paritaria.

Como órgano de interpretación del Convenio se crea la denominada Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente Convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengán atribuidas a los Organismos o Autoridades competentes.

3. Intervenir en las mediaciones a que las partes puedan someterle e interpretar las normas del presente Convenio Colectivo

Ambas partes convienen en acudir a la Comisión Paritaria del Convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que

izan daitekeen beste edozein bideren aurretik Hitzarmenaren Batzorde Paritariora jotzea hitzartu dute bi alderdiek, uko egin ezinezko ezein eskubide aparte utzi gabe.

10. artikulua.- Gatazkak Ebazteko Prozedura.

Gatazkak konpontzeko bide naturala elkarriketa izango dela erabaki dute alderdi sinatzaileek, eta hitzarmen kolektibo honen interpretazioari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza, eztabaida, eta galdera guztiak aztertzeke konpromisoa hartu dute, balia lezaketen beste edozein administrazio-bide, edo jurisdikzio-bide hartu aurretik.

Era berean, Batzorde Paritarioan konpondu gabeko desadostasunei dagokienez, PRECO/GKP prozeduran aurreikusitako prozesuetara edo adiskidetzeko beste edozein motatako instantzietara joko dute alderdiek.

11. artikulua.- Arau Osagarriak.

Hitzarmen honetan aurrekusi gabeko guztiari dagokienez, eta betiere haren edukia ezeztatzen ez badu, Arabako Industria Siderometalurgikorako Hitzarmen Probintzian eta unean-unean oro har aplika daitezkeen gainerako legezko xedapenetan xedaturikoa hartuko da kontuan.

II. KAPITULUA

ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA

12. artikulua.- Kontratazioa.

Kasu guztietan, Enpresari dagokio enplegatu berriak kontratatzea, indarrean dauden laneko kontratazio moten arabera.

Behin-behineko langile bat kontratatzen denean, Enpresak nahitaez eman beharko dio horren berri Enpresa Batzordeari.

Langileak kategoria berean eta antzeko Saitetan duen lehen kontratutik aurrera zenbatuko da antzinatasuna.

13. artikulua.- Probaldiak.

Enpresako plantillan sartzen diren langileei honako probaldi hauek aplikatuko zaizkie:

- Erdi- edo Goi-mailako Unibertsitate Titulazioa eta behin-behineko kontratua duten langileak: gehienez, 2 hilabete.
- Erdi- edo Goi-mailako Unibertsitate Titulazioa eta hasieratik kontratu finkoa duten langileei: 4 hilabete
- Gainerakoak: Gehienez 15 egun.

Enplegatu bat enpresako plantillako kide izan bada eta etenik gabe berriz ere kategoria berean kontratua egiten bazaio, enplegatu horri ezin izango zaio beste probaldirik egin.

14. artikulua.- ABLEak

Langileak Aldi Baterako Laneko Enpresen bitartez kontratatzeari dagokienez, eta betiere 1999. urtean Lan Harremanen Kontseiluan sindikatu-ordezkaritzek (ELA, CCOO, UGT eta LAB) eta Confebask erakundeak Enpleguari buruz lortutako Akordioan ezarritako ildoari jarraiki, honako baldintza hauek ezarri dira:

• Eskueran jarritako enplegatuen soldata Hitzarmen Kolektibo honetako soldata-tauletan azaltzen denaren baliokidea izatea bermatu beharra.

• ABLEen bidez egindako kontratuen berri emango dio Enpresak Batzordeari; Fuasako plantillako langileek bete ezin dituzten unean uneko desbideratzei erantzuteko baino ez dira erabiliko ABLEak.

• Aldez aurretik Enpresa Batzordearekin adostu gabe Aldi Baterako Laneko Enpresen bitartez langilerik ez kontratatzeke konpromisoa hartu du Enpresak, kontratu horiek aeronautika arloko prestakuntza espezializatua eskatzen duten eginkizunetan jarduteko egiten direnean.

• Administrazioarako eta Biltegirako, gehieneko kontratazioa hiru hilabetekoa izango da, Enpresa Batzordearekin bestelako akordiorik izan ezean.

15. artikulua.- Zerbitzu Enpresak

Zerbitzu Enpresen bidez egindako kontratuen berri emango dio Enpresak Batzordeari; Fuasako plantillako langileek bete ezin

se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 10. - Procedimiento para la resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar en el seno de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión paritaria, las partes acudirán a los mecanismos previstos en el PRECO o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras.

Artículo 11.- Normas Supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Álava y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.

CAPÍTULO II

EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 12.- Contratación.

La incorporación de empleados y empleadas se llevará a cabo en la Empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes.

Cuando se contrate a un trabajador eventual, la Empresa, además, estará obligada a comunicarlo al Comité de Empresa.

Se contará como antigüedad desde el primer contrato que la persona tenga con la misma categoría y en Departamentos similares.

Artículo 13.- Periodos de prueba.-

Al personal que ingrese en la plantilla de la Empresa se le aplicarán los periodos de prueba siguientes:

- Personal con Titulación Universitaria Media o Superior con contratación eventual: máximo 2 meses.
- Personal con Titulación Universitaria Media o Superior con contrato fijo de inicio: 4 meses
- Resto: Máximo 15 días.

Cuando un empleado o empleada haya pertenecido a la plantilla de la empresa y, sin solución de continuidad, sea contratado nuevamente con la misma categoría no podrá establecerse un nuevo período de prueba.

Artículo 14.- ETT,s

En cuanto a la contratación de trabajadores y trabajadoras a través de Empresas de Trabajo Temporal en la línea establecida por el Acuerdo sobre el Empleo alcanzado en el año 1999 en el seno del Consejo de Relaciones Laborales entre las representaciones sindicales (ELA, CC.OO. UGT y LAB) y Confebask, se establecen las condiciones siguientes:

• Garantía de equivalencia salarial para los empleados puestos a disposición con respecto a las tablas salariales recogidas en el presente Convenio Colectivo.

• La empresa informará al Comité de las contrataciones con ETT's, las cuales, solo se utilizarán para absorber desviaciones coyunturales y que no puedan ser realizadas por personal de la propia plantilla de Fuasa.

• La Empresa se compromete, a no contratar trabajadores a través de Empresas de Trabajo Temporal, sin previo acuerdo con el Comité de Empresa, cuando se realice para desempeñar funciones que requieran una formación aeronáutica especializada.

• Para Administración y Almacén la contratación máxima será de tres meses salvo acuerdo con el Comité de Empresa.

Artículo 15.- Empresas de Servicios

La empresa informará al Comité de las contrataciones con Empresas de Servicios, las cuales, solo se utilizarán para absorber

dituzten unean uneko desbideratzeei erantzuteko baino ez dira erabiliko ABLEak.

16. artikulua.- Kontratu Amaieraren Aurreabisua.

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten langileek nahitaz jakinarazi beharko diote enpresari, honako aurreabisu-epe hauek betetz:

- Erdi- edo Goi-mailako Unibertsitate Titulazioa duten langileek: hilabete 1.

- Gainerakoak: 15 egun.

Aipatutako epean aldeaz aurretik jakinarazi behar hori ez betetzeak eskubidea emango dio Enpresari aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko langilearen eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua kentzeko langilearen kitapenetik.

Era berean, diziplinazko kaleratzea kenduta, Enpresak 15 egun lehenago jakinaraziko dio enplegatuari bere kontratu-amaiera. 15 eguneko lehenatasunez ez jakinaraztearen ondorioz, Enpresa behartuta egongo da enplegatua kitapenean aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko eguneroko soldataren zenbatekoaren baliokidea den kopurua ordaintzera.

17. artikulua.- Haurdun dagoen emakumearen lanpostua.

Haurdun dauden langileek lanpostu egokiagoa behar badute, eman egingo zaie aldi baterako, betiere medikuaren ziurtagiria aurkeztu ondoren, eta Enpresaren ahalmen teknikoak eta antolamenduzkoak kontuan izanda. Era berean, legez dagokion edoskitzeagatik lanaldimurrizketa metatzea erabakitzeke eskubidea izango du langileak.

III. KAPITULUA.- LAN DENBORA

SARRERA

19. artikulua.- Lanaldia.

A) Lanaldi orokorra. Hitzarmenaren indarraldiko urte bakoitzerako (2009) 1.712 ordu ezarri dira enpresako urteko lanaldizat.

B) Txandakako lanaren lanaldia. 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera lanaldia 1692 bertaratze-ordukoa eta benetako laneko 1595 ordukoa izango da.

20. artikulua.- Lan-denbora Ordenatzeko Sistema.

Enpresak fabrikaren beharretako egokiena den lan-sistema ezarriko du instalazio osoan edo haren atal zehatzetan; honako sistema hauetan jardun ahal izango da:

Txandakako lanak

Txandakako lan modalitateak:

- Bi txanda
- Hiru txanda

- Laugarren txanda: Laugarren txanda lau langileko lantalde batek lanpostu berean txandaka lan egitean datza. Laugarren txandan ostiral eta igande gauetan nahiz larunbat goizetan ere lan egin daiteke.

- Bosgarren txanda: Lantalde batek lanpostu berean txandaka jardutean datza bosgarren txanda, urtean zehar egunero eta asteke txandatan lan egiteko aukerarekin, Eguberri Eguna, Urte Zahar eta Maiazaren 1ean izan ezik. Txandakako lan modalitate hau CIMPA zelulako lantaldeari baino ez zaio ezarriko.

Ezarri denez, langileren bat ordutegi-erregimen edo txanda batetik beste batera aldatu nahi badu Enpresak, gutxienez astebeteko aurrerapenez eta idazki bidez jakinarazi beharko dio dagokion enplegatuari.

Enpresak eskatuta egindako ordutegi- edo txanda-aldaketa indibidualak kasu bakoitzean ezarritako urteko lanaldi indibidual orokorra betetzea eragozten badute, Enpresak irentsiko ditu.

Lanpostu bera esleituta duten enplegatuek txanda trukatu nahi badute, hiru eguneko aurrerapenez eskatu beharko dute, hori ezinezkoa izan zaiela frogatuz izan ezik. Horrelakoetan, hori eskatu duten

desviaciones coyunturales y que no puedan ser realizadas por personal de la propia plantilla de Fuasa.

Artículo 16.- Preaviso de finalización de contrato.-

Los empleados o empleadas que deseen cesar voluntariamente en la Empresa vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- Personal con Titulación Universitaria Media o Superior: 1 mes.

- Resto: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Así mismo, la Empresa, salvo los casos de despido disciplinario, notificará al empleado o empleada la terminación de su contrato con 15 días de antelación. El incumplimiento de preavisar con 15 días de antelación obligará a la Empresa a abonar en la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 17.- Puesto de Trabajo de la mujer embarazada.

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la Empresa. Igualmente, el trabajador/a tendrá derecho a decidir la acumulación de la reducción de jornada por lactancia que legalmente le corresponde.

CAPÍTULO III – TIEMPO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Artículo 19.- Jornada de Trabajo.-

A) Jornada General. Para cada año de vigencia del convenio (2009) se establece como jornada de trabajo anual de la empresa 1712 horas.

B) Jornada de Trabajo en régimen de trabajo a turnos. A partir del 1 de enero de 2009 la jornada quedará establecida en 1692 horas de presencia y 1595 horas de trabajo real efectivo.

Art. 20- Sistema de ordenación del tiempo de trabajo.-

La empresa establecerá, para el conjunto de la planta o secciones concretas de la misma, el sistema de trabajo que mejor se adapte a las necesidades de la fábrica pudiendo trabajarse en los siguientes sistemas:

Trabajo a turnos

Modalidades de trabajo a turnos:

- Dos turnos
- Tres turnos

- Cuarto turno: Se entiende por cuarto turno cuando se trabaje en equipo cuatro personas de forma rotatoria en un mismo puesto. El cuarto turno permitirá trabajarse los viernes y domingos noche y los sábados por la mañana.

- Quinto turno: Se entiende por quinto turno cuando se trabaje en equipo de forma rotatoria en un mismo puesto permitiendo trabajarse todos los días y turnos de la semana a lo largo del año a excepción de los días de Navidad, Noche Vieja y 1 de mayo. Esta modalidad de trabajo a turnos será únicamente de aplicación al equipo de la célula CIMPA.

Se establece que las modificaciones individuales de un régimen horario o de turno a otro que se proponga realizar la Empresa serán comunicados por ésta al empleado o empleada con una antelación mínima de una semana y en todos los casos por escrito.

Los cambios individuales de régimen horario o turno realizados a instancia de la empresa y que impidan el cumplimiento individual de la jornada general anual establecida en cada caso serán absorbidos por la Empresa.

Los cambios de turno entre empleados o empleadas asignados a un mismo puesto de trabajo serán solicitados por éstos con una antelación mínima de tres días laborables, salvo imposibilidad acreditada.

langileen zuzeneko arduradunek emango diete trukea egiteko baimena:

- automatikoki, 5 lanegun artekoa bada.
- 5 lanegunetik gorakoa, trukeak antolamendu-premiei eragozten ez badie; kasu horretan, ezezko erantzunaren arrazoiak eman beharko dira.

Lanaldi zatitua

- Sarrera-ordua: 08:00etatik 08:30era bitartean
- Arratsaldeko sarrera-ordua: 13:00etatik 15:00etara bitartean
- Ostiraletan: 08:00etatik 09:00etara

Irteera-orduak ekitaldi bakoitzean indarreko egutegiaren arabera eta egutegi horren ondorioz eguneko lanaldiaren arabera egokituko dira.

21. artikulua.- Egutegia.

Urteko lan-egutegiak urtarrilaren 1a baino lehenago egiteko konpromisoa hartu du enpresak; egutegi horietan lan-denbora modu egokienean ordenatzeko sistema bilduko da, aurreikusitako produkzio programen arabera.

Ofizialki argitaratu baino lehen, Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari aurkeztuko dio lan-egutegia, eta Enpresa Batzordeak egutegiko 7 egun izango ditu horri buruzko kontsulta-txostena emateko.

22. artikulua.- Egiturazko Ordu-poltsa.

Lanaldi arruntean, Enpresa Zuzendaritzak gehienez 80 ordu izango ditu urtean merkatuan izaten diren unean uneko gorabeherak edo produkzio-programak betetzean sortzen diren desbideratzeak irensteko; gorabehera horiek modu negatiboan ala positiboan alda ditzakete poltsako 80 orduak, betiere Hitzarmenean jasotako lanaldi indibiduala oinarritzat hartuta.

Horretarako, mekanismo hori erabili ahal izango du Enpresak, betiere "egiturazko ordu-poltsa" zergatik erabiltzen duen arrazoituta; arrazoi horiek idazki bidez jakinaraziko dizkie 8 eguneko aurrerapenez eraginpeko langileei eta Enpresa Batzordeari.

Ikur negatiboak merkatuaren atzeraldiak eraginda edo ezinbestean lanik egin gabe utzitako lanaldiak adierazten ditu.

Aitzitik, ordu positiboak dira lanaldia gaintuz lan egindako orduak, galdutako ekoizpenak berreskuratzeko edo eskariaren igoerari erantzuteko, lehen aipatutako mugen barruan. Horretarako, ordu horiek txandaka lan eginez erabiliko dira, ostiral gauetan edo larunbat goizetan.

Lanaldi horietako lana larunbat goizarekin eta ostiral gauarekin egingo dira, ez beste egunetan, ezta zubietan nahiz jaiegunen bezperetan ere; eta atal honetan ezarritakoaren arabera, lan hori dirutan konpentsatuko da, honela konpentsatu ere: 91,35 euro lanaldi bakoitzeko, bai saldo positiboaren kasuan, bai eta negatiboarenean ere. Malgutasun negatiboaren kasuan, diru-kompentsazioa galdutako orduak berreskuratzen direnean ordainduko da.

Edonola ere, orduen erabilerak ezin izango du handitu enpresak ezarrita daukan urteko lanaldia.

Orduen poltsa hitzarmenean barne hartzen diren langile guztiei aplikatuko zaie, eta osotasunari, atalei edo langileei banaka aplikatu ahal izango zaie.

Langile berari ezin zaizkio egun berean ordu-poltsa eta aparteko orduak aplikatu.

Atal berean eta lan baliokidea egiten ari diren langileei, ezin izango zaie aldi berean gertatu langile batzuek poltsa negatiboa izatea eta beste batzuek aparteko orduak edo poltsa positiboa.

Ordu-poltsa atal batean edo hainbat langilek egin dezaketen lan batean aplikatu behar bada, langile boluntarioari aplikatu beharko zaio. Horietako ezin boluntarioa ez bada, ataleko Arduradunak aurreratuko du.

"Ordu-poltsen" kontuan soberakinik badago (saldo positiboa), gehienez ere urte beteko epea egongo da soberakin hori konpen-

En estos casos, los responsables directos de los empleados o empleadas solicitantes autorizarán el cambio:

- automáticamente, por hasta 5 días laborables
- Por más de 5 días laborables si el cambio no perjudica las necesidades organizativas, en cuyo caso la respuesta negativa será razonada.

Jornada Partida

- Hora de entrada: Entre 8.00 y 8.30
- Hora de entrada tarde: Entre 13.00 y 15.00
- Viernes: De 8.00 a 14.00

Las horas de salida se ajustarán en función de la confección del calendario vigente en cada ejercicio y de la jornada diaria resultante del mismo.

Artículo 21.- Calendario.-

La empresa se compromete a confeccionar antes del 1 de enero, los calendarios laborales anuales de forma que se recoja el sistema de ordenación del tiempo de trabajo más adecuado, en función de los requerimientos del programa de producción previsto.

Previamente a su publicación oficial, la Dirección presentará al Comité de Empresa, el calendario laboral, de forma que el Comité de Empresa dispondrá de 7 días naturales para emitir informe consultivo al respecto.

Artículo 22.- Bolsa estructural de horas.-

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 80 horas al año para absorber las oscilaciones de carácter coyuntural del mercado o desviaciones que se puedan originar en la cumplimentación de los programas de producción, su variación puede oscilar el sentido negativo o positivo de las 80 horas de la bolsa, sobre la base de la jornada individual existente en el Convenio.

Para ello la empresa, argumentando la razón que motiva la utilización de la "bolsa estructural de horas" podrá utilizar este mecanismo previa comunicación escrita de las razones que lo motivan, a los trabajadores afectados y al Comité de Empresa con 8 días de antelación.

El signo negativo significa jornadas dejadas de trabajar por circunstancias de recesión del mercado o causas de fuerza mayor.

Por el contrario el signo positivo representaría las jornadas trabajadas en más para recuperar producciones perdidas o aumento de pedidos hasta los límites indicados. Para ello se habilitarán hasta dichas horas por trabajador en régimen de turnos bien en viernes noche bien en sábados mañana.

La realización del trabajo de dichas jornadas se harán en Sábado mañana y Viernes noche, nunca se realizarán en otros días, ni en puentes ni en vísperas de festivos y en función de lo establecido en este apartado, conllevará una compensación alternativa en efectivo a razón de 91,35 euros jornada tanto para el saldo positivo como el negativo. En el caso de la flexibilidad negativa la compensación económica se abonará cuando se recuperen las jornadas perdidas.

En cualquier caso, la utilización de las horas no podrá implicar ningún incremento de la jornada anual que tenga establecida la empresa.

La aplicación de la bolsa horaria afectará a todo el personal incluido en el Convenio y podrá aplicarse en su totalidad, secciones o individualmente a trabajadores.

A un mismo trabajador no se le puede aplicar el mismo día la bolsa horaria y las horas extra.

Dentro de una misma sección y para trabajadores que estén realizando un tipo de trabajo equivalente, no se podrán dar simultáneamente unos trabajadores con aplicación de la bolsa negativa y otros con horas extra o bolsa positiva.

Cuando haya de aplicarse la bolsa horaria dentro de una sección y en un trabajo que pueda ser realizado por varias personas, ésta se aplicará en primer lugar al trabajador voluntario. En caso de que ninguno sea voluntario, éste será determinado por el Responsable de la sección.

En el supuesto que se produzca exceso (saldo positivo) en la cuenta de "bolsas de horas" el límite para compensar o disfrutar

tsatzeko edo hartzeko, egoera hori gertatzen denetik zenbatzen hasita. Konpentsazio ekonomikoa dagokion hilabetea amaitzean egingo da.

Saldoa negatiboa bada, saldo hori hurrengo urtera edo hurrengo urteetara eramango da. Aurreko urteetako saldo negatiboa berreskuratzeko lanaldiak lanaldi positiboetara gehituko zaizkie eta inoiz ere ezin izango dira itundutako 80 ordu horietatik gorakoak izan.

Saldo horiek atsedenezko konpentsatuko dira halaberrez, eta langileak askatasuna izango du atsedenezko hori aukeratzeko, betiere langile guztiek oporrak hartzeko irizpidea errespetatuz.

Enpresa uzten duen langile batek ordu soberakina badu, ordu horiek aparteko ordu gisa ordainduko zaizkio.

23. artikulua.- Oporrak.

Enpresak finkatuko du udako oporraldi kolektiboa; oporrak ekitaldi bakoitzeko uztailean, abuztuan, irailean, Aste Santuan eta abenduaren 24tik 31ra bitartean hartuko dira, eta Enpresako atal bakoitzean ehuneko 75, 50, 75, 75 eta 75eko jardura bermatuko da, hurrenez hurren.

Langileak bere oporraldiaren ehuneko 50 aukeran dezake, eta ekitaldi bakoitzeko martxoaren 31 baino lehenago emango dio horren berri Enpresari.

Itundutako lanaldia betetzeko gera litezkeen opor-egun gehigarriak bana-banaka hartuko dira, langileek eskatzen duten egunetan, betiere dagokien agintariaren oniritzia badute eta antolamenduak eta produkzioak ahalbidetzen badute. Fabrikazioan eragina duten salbuespenezko inguruabarrik edo bestelako arrazoi larririk gertatuz gero, Enpresa Zuzendaritzak Batzordeari emango dio egun horiek libre hartzeko egunen aldaketaren berri. Aipaturiko hilabeteetan oporrak hartu ezin dituzten langileek, hala nola fabrikako departamentuek egoki funtzionatzeko behar diren langileek, euren agintariekin itunduko dute oporrak hartzeko denbora-tartea.

Aldi baterako Ezintasuneko (AE) egoerei dagokienez, langileak aukeraturako oporraldia aldatu egingo da oporrak hartu baino 90 egun lehenago gertatzen bada AEko egoera. Kasu horretan, aipaturako egoeran daudenak eta aurreikusitako oporraldiko egunak bat datozenean soilik aldatu ahal izango dira egunak. Geratzen diren opor-egunak dagozkien ekitaldian baliatu ahal izango dira, alta medikoa hartutakoan.

Oporraldia hasita izanik ebakuntza larria edo gaixotasun larria dela eta ospitaleratan dituzten langileei ez zaizkie opor-eguntzat zenbatuko ospitaleratu zituzten egunetik eta Gizarte Segurantzaren alta ematen dieten arteko egun kopurua, eta ondoren hartzeko eskubidea izango dute, betiere den-dena behar bezala justifikatuta.

24. artikulua.- 24 Orduko Prestasuna

Fabrikak laguntza teknikoa eskatzen duenerako 24 orduko zerbitzua ezarri da gertatzen diren intzidentzien kasuan mantentze-lanak egiteko, egoera horietan azkar eta eraginkor erantzutearren.

Langile batek zerbitzu horri atxikita dagoen bitartean, egoera horretan egoteak (hau da, aurkitzeko moduan eta azkar erantzutea ahalbidetzen dion eremu geografikoan) asteko 91,4 euro kobratzea ekarriko dio.

Langileak benetan 24 orduko zerbitzu horretan dagoen asteetan baino ez da jasoko kopuru hori.

24 orduko prestasuneko egoeran dagoen langileak fabrikara joan behar bada, esku hartze efektiboko denbora aparteko ordutzat hartuko da. Langilearen etxetik fabrikara arteko kilometrajea ere ordainduko da.

Enpresa Zuzendaritzak zerbitzu hori ezarri edo kendu ahal izango du, instalazioaren premien arabera, eta langile boluntarioek jardungo dute.

25. artikulua.- Aparteko Orduak.

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, gure gizarteko enplegu-maila benetako arazoa dela jabetuta, ados daude Enpresan aparteko ordu

dicho exceso será de un año, a partir de que se produce tal circunstancia. La compensación económica se realizará al vencimiento del mes correspondiente.

En el supuesto de que el saldo fuera negativo éste se trasladaría al año siguiente o años sucesivos. Las jornadas de recuperación del saldo negativo procedente de años anteriores se sumarán a las jornadas positivas no pudiendo superar las 80 horas pactadas.

La compensación se realizará obligatoriamente en descanso que, se efectuará a libre elección del trabajador, respetando el criterio de disfrute general de vacaciones.

En caso de cese en la empresa del trabajador que tenga exceso de horas, se retribuirán como horas extras.

Artículo 23.- Vacaciones.

La empresa fijará el periodo de vacaciones colectivas estivales que se disfrutarán entre los meses de julio, agosto, septiembre, Semana Santa y entre el 24 y el 31 de diciembre de cada ejercicio, garantizándose un porcentaje de actividad en cada sección de la Empresa equivalente al 75 por ciento, 50 por ciento, 75 por ciento, 75 por ciento y 75 por ciento respectivamente.

El trabajador podrá a elegir el 50 por ciento de su periodo vacacional; esta opción se comunicará a la empresa antes del 31 de marzo de cada ejercicio.

Los días adicionales de vacaciones que pudieran corresponder para alcanzar la jornada laboral pactada serán disfrutados individualmente, en las fechas en que lo soliciten siempre que gocen del visto bueno de su mando correspondiente y que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan. De concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación u otras causas graves, la Dirección de la Empresa, comunicará al Comité el cambio de fechas de disfrute que procediera. El personal que no pudiera disfrutar las vacaciones durante los meses indicados, caso del personal necesario para el normal funcionamiento de los diversos departamentos de la fábrica, acordará con sus mandos la época de disfrute.

En cuanto a las situaciones de I.T., se modificará el periodo de disfrute inicialmente planificado si la situación de I.T. se produce en los 90 días anteriores al inicio previsto de las vacaciones. En tal caso, la posibilidad de cambio se entenderá exclusivamente referida a los días coincidentes en las situaciones descritas y el periodo previsto de disfrute vacacional. Los días de vacaciones pendientes se disfrutarán dentro del ejercicio al que correspondan, una vez obtenida el alta médica.

A los trabajadores que una vez iniciadas sus vacaciones, fueran hospitalizados por una intervención quirúrgica o enfermedad graves, no les serán computados como días de vacaciones los días laborales transcurridos entre el día que se produjo el ingreso en el centro hospitalario y el día en que fue dado de alta en la Seguridad Social, teniendo derecho a su disfrute posterior, todo ello debidamente justificado.

Artículo 24.- Disponibilidad 24 horas

En atención a la demanda de asistencia técnica por parte de la fábrica, respecto de labores de mantenimiento a incidencias que puedan surgir, y con el fin de dar una respuesta rápida y eficaz, se establece un servicio 24 horas.

En tanto una persona esté adscrita a este servicio, la adscripción al mismo (es decir estar localizable y encontrarse en un área geográfica que permita una rápida respuesta) implicará el cobro de 91,4 euros por semana.

Se percibirá únicamente en las semanas que efectivamente la persona esté en disponibilidad 24 horas.

Si la persona que se encuentra en disponibilidad 24 horas tuviera que desplazarse a la fábrica, el tiempo de intervención efectiva se tratará como si fueran horas extraordinarias. También se pagará el kilometraje desde el domicilio del trabajador hasta la fábrica.

El servicio podrá establecerse y quitarse por la dirección de la empresa según necesidades de la planta y se realizará con personal voluntario.

Artículo 25.- Horas extraordinarias.

Las partes signatarias del presente Convenio reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de empleo

guztiak kentzea komenigarria dela, 1999. urtean Lan Harremanen Kontseiluan sindikatu-ordezkaritzek (ELA, CCOO, UGT eta LAB) eta Confebask erakundeak Enpleguari buruz lortutako Akordioan ezarritako ildoari jarraiki.

Honako kasu hauetakoren bat gertatzen bada, salbuespen gisa, lanaldi arrunta luza daiteke:

Lehen.— Ezinbesteko kausak, hau da, istripuak eta aparteko presazko beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

Bigarrena.— Behar adinako aurretiaz aurreikusi ezin diren arrazoiak tarteko, Enpresak behar bezala funtzionatzeko lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean. Nolanahi ere, frogatu egin beharko da langile gehiago kontratatzea ezinezkoa dela, honako arrazoi hauetakoren bat dela-eta:

Lan-denbora hain laburra denez beste langilerik kontratatzea bideraezina delako edo ezinezkoa delako behar den denboran langile berririk kontratatzea.

Aparteko orduak, ahal bada, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, baina langileari dagokio honako diru-kompentsazio edo atsedenaldira hau aukeratzea.

Atsedenaldira konpentsatzea:

- Atsedenaldira 16 ordu, egindako 8 aparteko ordu bakoitzeko.
- Eguneko lanaldi osoak hartu behar dira.
- Lanaldi bat libre hartzeko metatu beharreko azken aparteko ordua sartu eta hurrengo 90 egunetan hartu beharko da egun hori, aldeaz aurretik enplegatuek eta horren buru hurrenak adostuta.

Kompentsazio ekonomikoa:

- Aparteko ordu normalak: 17,90 euro gordin (orduaren prezioa).
- Gaueko, jaieguneko, larunbateko, igandeko edo egun berreskuratuko aparteko orduak: 20,77 euro gordin (orduaren prezioa).

Aparteko orduak dagokienez, artikulua honetan erabakitakoak ez du baztertzeko "Egiturazko ordu-poltsari" buruz hitzarmen honetako 22. artikuluan ezarritakoa.

IV. KAPITULUA

LAN BALDINTZEN ALDAKETA

26. artikulua.— Mugigarritasun funtzionala.

Konpainian egiten diren lanpostu-aldaketa guztiak —funtsezko eginkizunak aldatzea badakarte— jakinarazi beharko dizkie Giza Baliabideen Burutzak aldaketaren eraginpeko enplegatuei eta Enpresa Batzordeari, idatzita eta gutxienez egutegiko 15 eguneko aurrepenaz.

27. artikulua.— Ezintasun Iraunkor Osoa.

Lan Istripuak edo Lanbide Gaixotasunak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoko egoera Administrazioak egiaztatu eta gero, bere lan-egoera eta osasun-egoera berriari hobeto doakion bere talde profesionaleko beste lanpostu batean aritzeko proposatu ahal izango dio enpresak eraginpeko langileari, betiere antolamendu inguruabarrek ahalbidetzen badute eta lanpostua hutsik badago.

Kasu horietan, langileak lanpostu berrian duen ordainsariaren ehuneko 100 ordainduko du Enpresak, langileari dagokion Gizarte Segurantzako prestazio ekonomikoa kontuan izan gabe.

28. artikulua — Mugigarritasun Geografikoa

Gai honi buruz ezarri den araudi orokorra baztertu gabe, honako kontzeptu hauek Enpresaren konturakoak izango dira beti:

- Helmugarako joan-etorriaren bidaia-gastuak
- Ostatura
- Helmugan egindako bidaiak, hango lanpostura joateko eta handik itzultzeko
- Kausa larriagatik edo egutegiko 5 egunetik gorako aldian, ezkontidea, semea, alaba edo gurasoa hiltzen bada edo ospitale-ratzen bada, berehalako aberriatzea.

existentes, por lo que coinciden en la conveniencia de suprimir todas las horas extraordinarias de la Empresa en la línea establecida por el Acuerdo sobre el Empleo alcanzado en el año 1999 en el seno del Consejo de Relaciones Laborales entre las representaciones sindicales (ELA, CC.OO, UGT y LAB) y Confebask.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concorra alguno de los siguientes casos:

Primero.— Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo.— Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible por alguna de las siguientes razones:

Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación o por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

La compensación de las horas extraordinarias se producirá preferiblemente en tiempo de descanso, si bien corresponderá al empleado o empleada la opción entre compensación económica establecida a continuación o en descanso equivalente:

Compensación en descanso:

• Equivalencia de 16 horas de descanso por cada 8 horas extraordinarias realizadas.

• Disfrute en jornadas diarias completas

• Disfrute en los 90 días siguientes a la última hora extraordinaria que suponga la acumulación necesaria para el disfrute de una jornada, previo acuerdo entre el empleado y empleada y su jefe inmediato.

Compensación económica:

• Horas extraordinarias normales: 17,90 Euros brutos (Precio de hora).

• Horas extraordinarias nocturnas, festivas, en sábado, domingo, o día recuperado: 20,77 Euros brutos (Precio de hora).

Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el Art. 22 correspondiente del presente Convenio sobre "Bolsa estructural de horas".

CAPÍTULO IV

MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 26.- Movilidad funcional.-

Todas las modificaciones de puesto de trabajo en la Compañía, que supongan modificación sustancial de funciones, serán comunicadas por escrito de la Jefatura de Recursos Humanos a los empleados o empleadas afectados y al Comité de Empresa por aquellas con una antelación mínima de 15 días naturales.

Artículo 27.- Incapacidad Permanente Total

Una vez declarada administrativamente la situación de Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, la empresa siempre que las circunstancias organizativas lo permitan y exista plaza vacante podrá proponer al afectado su recolocación en un puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación médico- laboral y dentro de su grupo profesional.

En estos casos, la Empresa abonará el 100 por ciento de la retribución del empleado o empleada en su nuevo puesto con independencia de la prestación económica de Seguridad Social que a éste corresponda.

Artículo 28.- Movilidad Geográfica

Sin perjuicio de la normativa general establecida en esta materia, serán por cuenta de la Empresa, en todo caso, los conceptos siguientes:

• Gastos de viaje a destino y vuelta

• Alojamiento

• Desplazamientos en destino para ir y volver al puesto de trabajo

• Repatriación inmediata en caso de fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos o padres, bien por causa grave o bien por más de 5 días naturales

• Enplegatuari sortzen zaion gastu mediko/sanitarioa, zerbitzu-eginkizunak atzerrian egiten badira; gehienez ere Gizarte Segurantzaren erregimenaren arabera prestazio mediko/sanitarioaren kopuru baliokidea ordainduko da. Hala ere, salbuespeneko kasuak aztertzeke konpromisoa hartu du Enpresak.

Arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak, edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, Enpresak aldi baterako lekuz aldatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpoko beste herrialde batera, urte batez gehienez ere; orduan, soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Horretarako, lehendabizi borondatez euren burua eskaintzen duten langileak aldatuko ditu lekuz enpresak, betiere eta horren aburuz, kanpoko jardunerako behar diren gaitasunak baldin badituzte. Era berean, ahal denean, enpresak egutegiko 5 eguneko aurrerapenez emango dio lekualdaketa berri eraginpeko langileari. Hilabetetik gorako lekualdaketa, aurreabisatzeko ezarritako epea betetzen ez badu, enpresak konpentsazio ekonomikoa ordaindu beharko dio eraginpeko langileari; konpentsazio hori aurreabisatu ez duen egun kopuruari dagokion soldataren baliokidea izango da. Lekualdaka hori hiru hilabetetik gorakoa bada, langileak lau lanegun igaro ahal izango ditu bere jatorrizko etxean lekuz aldatuta ematen duen sei hilabete bakoitzeko; eskubide hori betetzeko sortzen diren gastuak Enpresaren konturakoak izango dira. Urte betetik gorako lekualdaketa, Enpresak behar adinako aurrerapenez abisatu die eraginpeko langileei.

Horrez gain, Enpresak bere gain hartuko ditu honako kontzeptu hauek, aurkezten den eskalaren arabera:

• Orik hilabete 1era: mantenu-gastuak, bidaia-gastuetarako enpresak duen prozeduraren arabera; dieta gisa, 6,09 euro ordainduko ditu estatuaren barruan eta 12,18 euro atzerrian, langileak etxetik kanpo lo egiten duen egun bakoitzeko.

• Hilabete 1etik 3ra, 487,2 euro hileko, dieta gisa.

• Hiru hilabetetik gora: 1081,99 euro hilean kalteak ordaintzeko dieta gisa (1), joan-etorriko bidaia bat (helmuga-jatorria-helmuga) enplegatuek helmugan ematen dituen 6 hilabeteko, enpleguarentzat eta harekin helmugan bizi den familia-unitateko kide bakoitzarentzat, baita enpleguarekin helmugan bizi diren familia-unitateko kideei sortzen zaizkien gastu mediko/sanitarioak ere, zerbitzu-eginkizunak atzerrian egiten badira.

(1) Kalteak ordaintzeko dieta konpentsatzeko ez ezik, enpleguaren alde Langileen Estatutuaren 40. artikuluan ezarri diren atseden-egunak ordeztzeko ere ordainduko da.

V. KAPITULUA

ORDAINSARIEN ETA KALTE ORDAINEN KONTZEPTUAK

Honako ordainsari-kontzeptu eta kalte-ordain hauek hartzen dira kontuan Hitzarmen honetan:

A) Ordainsari-kontzeptuak:

a) Oinarrizko Soldata.

b) Osagarriak:

1.—Prebentzio-plusa.

2.—Txanda-plusa.

B) Kalte-ordainen Kontzeptuak:

a) Urruntasun-plusa

b) Bazkaritarako laguntza.

C) Helburuak

29. artikulua.- Oinarrizko Soldata.

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan barne hartutako langileen Oinarrizko Soldata erantsitako Soldata Tauletan ezarritako maila bakoitzerako zehazturikoa da.

30. artikulua.- Prebentzio Plusa.

Zigilatu eta pintura ataletako enplegatu guztiek, euren jarduera garatzeko gaur egun dituzten baldintzak direla-eta, lanpostu-osagarria jasotzeko aukera izango dute. "Prebentzio-plus" horren zenbatekoa 30,45 euro gordin izango da hileko 12 paga arruntetako bakoitzean.

• Gasto médico-sanitario en que incurriese el empleado, hasta un equivalente a la prestación médico-sanitaria derivada del régimen de Seguridad Social, si la comisión de servicio tuviera lugar en el extranjero, comprometiéndose la Empresa a estudiar casos excepcionales.

Por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la Empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. A tal fin la empresa desplazará en primer orden a aquellos trabajadores que voluntariamente se ofrecieran para ello, siempre y cuando éstos reúnan las capacidades necesarias para el desempeño requerido a juicio de la empresa. Así mismo, siempre que sea posible, la empresa comunicará el desplazamiento a la persona afectada con una antelación de 5 días naturales. En el caso de incumplimiento del preaviso en desplazamientos superiores a un mes la empresa abonará una compensación económica equivalente al salario de los días dejados de preavisar. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada seis meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cuenta de la Empresa. En los desplazamientos por tiempo superior a un año la Empresa avisará con la suficiente antelación a los trabajadores afectados.

Así como, adicionalmente, los conceptos siguientes en función de la escala que se presenta a continuación:

• De 0 a 1 mes: gastos de manutención según el procedimiento de gastos de viaje de la empresa, la cantidad de 6,09 euros dentro del estado y 12,18 euros en el extranjero en concepto de dieta por cada día que se pernocte fuera del domicilio.

• De 1 a 3 meses 487,2 euros mensuales en concepto de dieta

• Mas de tres meses: 1081,99 euros mensuales en concepto de dieta indemnizatoria (1), 1 viaje de ida y vuelta (destino-origen-destino) cada 6 meses de estancia en destino para el empleado y para cada miembro de la unidad familiar que conviva con el empleado o empleada en destino, así como los gastos médico-sanitarios en que incurriesen los miembros de la unidad familiar que convivan con el empleado en destino, si la comisión de servicio tuviera lugar en el extranjero.

(1) La dieta indemnizatoria será, además de compensatoria, sustitutiva de los días de descanso establecidos a favor del empleado o empleada según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

a) Salario Base

b) Complementos:

1.—Plus de prevención.

2.—Plus de turnicidad.

B) Conceptos indemnizatorios:

a) Plus distancia

b) Ayuda a la comida.

C) Objetivos

Artículo 29.- Salario Base.

El salario Base de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 30. Plus de Prevención.

Todos los empleados y empleadas de sellado y pintura, y en atención a las circunstancias en que actualmente se desarrolla su actividad, tendrán derecho a percibir un complemento de puesto denominado "plus de prevención" por importe de 30,45 Euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.

Langilearen Seguritasuneko Babesgarriak erabiltzen dituzten gainerako enplegatuentzat, plus horren zenbatekoa 17,25 euro gordin izango da.

31. artikulua.- Txanda-plusa.

Bi txandatan aritzeagatik plusa: 33,50 euro gordin hileko paga arrunt bakoitzean.

Hiru txandatan aritzeagatik plusa: 115,71 euro gordin hileko paga arrunt bakoitzean. Plus horretan, gau-plusa barnean hartuta geratuko da.

Laugarren txandako plusa: 182,7 euro gordin hileko paga arrunt bakoitzean. Plus horretan, gau-plusa barnean hartuta geratuko da.

Bosgarren txandako plusa: 279,12 euro gordin hileko paga arrunt bakoitzean. Plus horretan, gau-plusa barnean hartuta geratuko da. Lehenik eta behin, zerbitzu hau langile boluntarioekin betetzen saiatuko da Enpresa.

Esleituta duten txanda-sistema bakoitzean benetan ematen duten denboran ordainduko dira plus horiek.

32. artikulua.- Larunbat, igande eta jaiegunetan lan egiteagatik konpentsazioa.

Lanean mantentze- eta tresneria-arloetako ohiko zereginetan asteburuetan edo jaiegunetan jardun behar duten langileek honako lan-baldintza hauek izango dituzte:

- Larunbat goizeko txandako eta ostiral gaueko txandako lana. Lan horiek larunbatetan egin behar dituzten langileei lan egindako lanaldi bakoitzeko 91,35 euroko plus ekonomikoa ordainduta eta lan egindako denborari dagokion atsedenaldira emanda konpentsatuko zaie. Ostiral gaueko txandan lan egiten duten langileei ere aplikatuko zaie, betiere lan-txanda arruntetik kanpo ari badira.

- Larunbat arratsaldeko, igandeetako eta jaiegunetako lana. Aipaturiko jardueretan larunbateko 14:00etatik igandeko 22:00etara bitartean nahiz jaiegunetan jardun ohi duten langileei 101,5 euroko plusa ordainduta eta lan egindako denbora-tarteari dagokion atsedenaldira emanda konpentsatuko zaie.

Kompentsazio horiek eta aurreko artikuluan aipatu diren txanda-plusak —zerbitzu hori lanaldi berean emateagatik— ez dira bateragarriak izango.

Zerbitzu hori gehenez ere 10 egunez asteburuetan edo estatuko edo tokiko 14 jaiegunez egingo ditu langileak halabeharrez. Artikulu hau aplikatzen zaien langileak ez daude behartuta 22. artikuluan aipatzen den poltsako orduak egitera.

33. artikulua.- Helburuak.

Helburuengatik aparteko ordainsari-sistema ezarri da; ekitaldi bakoitzean aparteko paga baten ehuneko 150 izango da gehenez ere.

Enpresa Zuzendaritzak banan banako adierazle-sistema bat ezarriko du; ehuneko 50erainoko pisua izango du eta honako hauen arabera izango da:

- Langile bakoitzaren absentismoaren kontrola: Otik 40 puntura. Horretarako, ez dira barnean hartuko lan-istripuengatik bajak, haurdunaldiaren ondoriozko baja (behar bezala frogatua) edo amatasun-baimena, ezta sindikatu-orduak ere.

- Langilearen norbera babesteko ekipamenduen erabilera egokia: gutxienez 0 eta gehenez 10.

Eta lantaldeko hainbat adierazle orokor kuantitatibo, produktioari, kalitateari eta produktibitateari buruzko irizpideen arabera; ehuneko 110era arteko pisua izango dute. Zehatz esanda:

- Muntaiari egotz dakizkiokeen INCak: Otik 40 puntura.
- Produktio-denborak: Otik 35 puntura.
- Produktio-plana: Otik 35 puntura.

Ordainsari hori —produktio-plana betetzeari buruzko atala izan ezik— lau hiruhilekotan ordainduko da, apirilean, uztailean, urrian eta urtarrilean ordaindu ere.

Era berean, langileak enpresan duen presentzia efektiboak lantaldeko helburu orokorrak lortzeko eragina duenez, honako

Para el resto de los empleados y empleadas que utilicen de modo permanente los Equipos de Protección Individuales de Seguridad será de 17,25 euros brutos.

Artículo 31. Plus de turnicidad.

Plus de dobleturnicidad de 33,50 Euros brutos en cada paga ordinaria mensual.

Plus de tripleturnicidad de 115,71 Euros brutos en cada paga ordinaria mensual. En dicho plus quedará subsumido el abono de nocturnidad.

Plus de Cuarto turno de 182,7 Euros brutos en cada paga ordinaria mensual. En dicho plus quedará subsumido el abono de nocturnidad.

Plus de Quinto Turno de 279,12 euros brutos en cada paga ordinaria mensual. En dicho plus quedará subsumido el abono de nocturnidad. La empresa procurará, en primera instancia, cubrir este servicio mediante personal voluntario.

Los respectivos pluses se abonarán durante el tiempo que efectivamente las personas se encuentren adscritos a cada uno de los sistemas de turnos.

Artículo 32.- Compensación por trabajo en sábados, domingos y festivos

El personal que trabajando tuviera que atender tareas habituales de mantenimiento y utillaje en fines de semana o festivos, realizarán su trabajo en las condiciones siguientes:

- Trabajo en sábado en turno de mañana y viernes noche. Para aquellos trabajadores que tuvieran que realizar habitualmente estos trabajos en jornadas de sábados, se les compensará con un plus económico de 91,35 euros por jornada trabajada y el tiempo de descanso correspondiente al periodo trabajado. También será de aplicación al personal que trabaje en turno de viernes noche cuando se encuentre fuera de su turno normal de trabajo.

- Trabajo en sábado tarde, domingos y festivos. Para aquellos trabajadores que habitualmente realicen las actividades indicadas entre las 14.00 horas del sábado y las 22.00 horas del domingo, así como en días festivos, se les compensará con un plus de 101,5 euros y el tiempo de descanso correspondiente al periodo trabajado.

Estas compensaciones serán incompatibles con la percepción de los pluses de turnicidad del artículo anterior por la prestación de este servicio en la misma jornada de trabajo.

El máximo de días obligatorios por persona para realizar este servicio será de 10 días en fines de semana o de los 14 festivos de carácter nacional o locales. Las personas a quienes les es de aplicación el presente artículo no estarán obligadas a hacer las horas del bolsín al que se refiere el artículo 22.

Artículo 33.- Objetivos

Se establece un sistema de retribución extraordinaria por objetivos que en cada ejercicio podrá alcanzar como máximo una cantidad equivalente al 150 por ciento de una paga extraordinaria.

La Dirección de la Empresa establecerá un sistema de indicadores individuales con un peso de hasta el 50 por ciento en base a:

- El control del absentismo individual: entre 0 y 40 puntos. No estarán incluidas las bajas por accidentes laborales, el período de baja derivada por el estado de gestación debidamente acreditado o el permiso maternal, ni las horas sindicales.
- El buen uso de los equipos de protección individual: entre 0 y 10.

Y una batería de indicadores cuantitativos globales de equipo, en base a criterios de producción, calidad y productividad con un peso de hasta el 110 por ciento. En concreto:

- INC's imputables a montaje: entre 0 y 40 puntos.
- Tiempos de producción: entre 0 y 35 puntos.
- Plan de producción: entre 0 y 35 puntos.

Esta retribución, salvo el apartado correspondiente al cumplimiento del plan de producción, se realizará en forma de cuatro pagos trimestrales, en los meses de abril, julio, octubre y enero

Así mismo, dado que la presencia efectiva del trabajador en la empresa afecta directamente a la consecución de los objetivos

doikuntza-sistema hauek ezarri dira langile bakoitzak helburu horiek kobratzeko:

- Hiru hilean behin kobratzen diren lantalde-helburuak (INCak eta kalitate-adierazleak, eta produkzio denborak) hiru hileko horretan ehuneko 4tik beherako absentismoa duten langileei baino ez zaizkie ordainduko

- Produkzio Planari dagozkion helburuak kobratzeko (urte bakoitzaren lehen hiru hilekoan ordainduko dira, aurreko ekitaldiko produkzio-plana bete izanaren arabera), honako zuzenketa-sistema hau ezarri da:

Urteko absentismo indibiduala ehuneko 4 baino gutxiago: Lortutako adierazlearen ehuneko 100.

Langile bakoitzaren urteko absentismoa ehuneko 4tik 4,99raino: Lortutako adierazlearen ehuneko 90.

Langile bakoitzaren urteko absentismoa ehuneko 5etik 5,99raino: Lortutako adierazlearen ehuneko 80.

Langile bakoitzaren urteko absentismoa ehuneko 6tik 6,99raino: Lortutako adierazlearen ehuneko 60.

Langile bakoitzaren urteko absentismoa ehuneko 7tik 9,99raino: Lortutako adierazlearen ehuneko 30.

Langile bakoitzaren urteko absentismoa ehuneko 10etik 14,99raino: Lortutako adierazlearen ehuneko 15.

Langile bakoitzaren urteko absentismoa ehuneko 15 edo handiagoa: Lortutako adierazlearen ehuneko 0.

Honako hauek ez dira absentismo-kausa zenbakarritzat hartuko: lan-istripuak, 1. eta 2. mailako ahaideen heriotzagatiko ez-laneratzak, ezkontzeagatiko baimenak eta ordu sindikalak.

Era berean, hiru hileko helburuetarako aurreikusitako murrizketetan, ez dira absentismo-kausa zenbakarritzat hartuko amatasunagatiko bajak (bertan ez dira barne hartuko edoskitzeagatiko lanaldi murrizketa, langileak metatuta hartzen badu ere). Baja horiek, ordea, absentismo gisa zenbatuko dira urteko helburuak lortzeari dago-kionez (Produkzio Plana).

Adierazle numeriko bakoitzak definitua izango du dagokion lortze-eskala; era berean, erraz interpretatu ahal izango da, eta urte bakoitzaren hasieran argitaratuko da Enpresako iragarki-taulan.

Hitzarmen honen III. Eranskinean, helburu horiek balioesteko Hitzarmenaren indarraldian erabiliko diren oinarritzko irizpide iraunkorrak finkatu dira, baita 2009ko ekitaldiari dagozkion Kalitate-aldagaiak ere. Hitzarmenaren indarraldiko gainerako urteei dagozkien kalitate-irizpideak ekitaldi bakoitzean zehaztuko ditu Enpresak, sindikatu-ordezkaritzaren esatekoa entzun ondoren.

34. artikulua.- Urruntasun-plusa.

Euren kontratuan ageri den bizilekutik 25 kilometro baino gutxiago egiten dituzten langileek, 3,25 euro jasoko dute kontzeptu horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Euren kontratuan ageri den bizilekutik 25 kilometro baino gehiago egiten dituzten langileek, 4,25 euro jasoko dute kontzeptu horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

35. artikulua.- Bazkaritarako laguntza.

Bazkaritarako Laguntza Plusa ezarri da; Lanaldi Zatituko langileentzat izango da eskusiboki eta horren zenbatekoa 4,10 euro izango da benetan lan egindako egun bakoitzeko.

36. artikulua.- Norberaren ibilgailua erabiltzea.

Enpresaren premiak tarteko eta hark eskatuta, joan-etorrietarako langileak borondatez bere ibilgailua erabili behar duenean, Enpresak 0,24 euro ordainduko dizkio kilometro bakoitzeko.

VI. KAPITULUA

LANBIDE SAILKAPENA

37. artikulua.- Itundutako Soldata Taulak eta Igoerak. 2009rako honako urteko Soldata Igoera hau ezarri da tauletan:

- 2009: KPI +0,1

KPI horiek Estatistikako Institutu Nazionalak argitaratzen dituenak izango dira, aurreko urteko abenduaren 31ri dagozkionak.

globales de equipo, se establecen los siguientes sistemas de ajuste para el cobro individual de estos objetivos:

- Los objetivos de equipo de cobro trimestral (INC,s e indicadores de calidad y tiempos de producción) se abonarán exclusivamente a quienes en dicho trimestre tengan un absentismo individual inferior al 4 por ciento

- Para el cobro de los objetivos correspondientes al Plan de Producción, cuyo pago se realizará en el primer trimestre de cada año en función del cumplimiento del plan de producción del ejercicio anterior, se establece el siguiente sistema de corrección:

Absentismo individual anual inferior al 4 por ciento: 100 por ciento del indicador obtenido.

Absentismo individual anual entre el 4 y 4,99 por ciento: 90 por ciento del indicador obtenido.

Absentismo individual anual entre el 5 y 5,99 por ciento: 80 por ciento del indicador obtenido.

Absentismo individual anual entre el 6 y 6,99 por ciento: 60 por ciento del indicador obtenido.

Absentismo individual anual entre el 7 y 9,99 por ciento: 30 por ciento del indicador obtenido.

Absentismo individual anual entre el 10 y 14,99 por ciento: 15 por ciento del indicador obtenido.

Absentismo individual anual igual o superior al 15 por ciento: 0 por ciento del indicador obtenido.

No se considerarán como causa computable de absentismo los accidentes de trabajo, las ausencias por fallecimiento de familiares de 1º y 2º grado, permisos por matrimonio y las horas sindicales.

Tampoco se considerarán causa de absentismo computable en las reducciones previstas para los objetivos trimestrales las bajas derivadas de la maternidad (entre las que no se contemplarán las reducciones de jornada por lactancia, aunque ésta se disfrute de manera acumulada). Sin embargo, estas bajas sí computarán como absentismo para la consecución de los objetivos anuales (Plan de Producción).

Cada indicador numérico tendrá definida su escala de consecución y su interpretación será clara y será publicada a principios de cada año en el tablón de anuncios de la Empresa.

En Anexo III a este Convenio se fijan los criterios básicos y permanentes de valoración de dichos objetivos durante la vigencia del Convenio así como las variables de Calidad correspondientes al ejercicio 2009. Los criterios de calidad correspondientes a los años sucesivos, se determinarán por la empresa en cada ejercicio previa audiencia de la representación sindical.

Artículo 34. Plus distancia.

El personal que se desplace menos de 25 kilómetros desde el lugar de residencia que figura en su contrato, percibirá por tal concepto la cantidad de 3,25 euros por día efectivamente trabajado.

El personal que se desplace más de 25 kilómetros desde el lugar de residencia que figura en su contrato, percibirá por tal concepto la cantidad de 4,25 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 35.- Ayuda a la comida.

Se establece un Plus de Ayuda a Comida, exclusivamente para el personal de Jornada Partida, de 4,10 euros por día efectivamente trabajado.

Artículo 36.- Uso de vehículo particular.

Cuando el trabajador, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo de manera voluntaria, se abonará por la Empresa la cantidad 0,24 Euros./Km.

CAPÍTULO VI

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 37.-Tablas salariales e incrementos pactados.-

Para el año 2009 se establece un incremento salarial anual en las tablas del:

- 2009: IPC +0,1

Los IPC serán los publicados, por el Instituto Nacional de Estadística, correspondientes al 31 de diciembre del año precedente.

I. Eranskinen kategoriak eta soldata-taulak finkatu dira, soldata horiek berriz aztertzearen ondoriozko zenbatekoak jasota; era berean, kalkulatzeko oinarria finkatu da.

38. artikulua.- Lanbide-sailkapenerako sistema.

Hiru talde profesional ezarri dira Enpresan produkzio-langile-entzat; honako maila hauek dituzte:

- 1. taldea: A, B, C mailak.
- 2. taldea: A, B, C mailak.
- 3. taldea: A, B, C, D (Lag. Esp.) mailak.

I. eta II. Eranskinetan, maila horiek gaur egun dauden lanbide-kategorietan dituzten baliokideak erantsi dira.

Hitzarmena sinatzean izango da langile bakoitza dagokion Talde Profesionaleko kide ondorio guztietarako.

Hiru Talde Profesionalean aurrera egiteko IV. Eranskineko Trebetasun Teknikoen eta Lanbide Gaitasunen ereduak izango da kontuan.

Talde Profesional berean mailaz igotzeari dagokionez, langileak behar den balioaniztasuna eta gaitasunen aniztasuna frogatzen dituztenean gauzatuko da.

Enpresako Talde Profesionalean Banaketa azpian zehazten dena izan dadin, Enpresak behar adina lehiaketarako deialdiak egingo ditu lanpostu hutsak betetzeko, Hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

- 1. taldea: ehuneko 10
- 2. taldea: ehuneko 30
- 3. taldea: ehuneko 60

Aurreko kontzeptuan azaldukoaren arabera, lanbide-egitura Talde Profesionalean eta Soldata Mailetan gauzatzen da.

Honako hauek modu homogeneoan biltzen dituen sailkapen unitatea da Talde Profesionala: lanbide-gaitasunak, espezializazio teknikoak eta prestazioaren eduki orokorra, antolamenduari dagokionez; horrez gain, langileak egiten duen lanaren eginkizun-esparrua ere bada.

Lanbide Maila, berriz, sailkapen-tarte bat da; horren arabera taldekatzen dira modu horizontalean Talde Profesional bakoitzeko antolamendu-edukiaren barmeko ardura-maila guztiak, baita lanbidean igotzeko mailak zehaztu ere.

Gaitasunen aniztasuna hauxe da: langile bakoitzak bere lanpostuan aritzeko modu guztiak ezagutu eta aplikatzen jakitea, auto-kontrola ziurtatzeko gai izatea, eskatzen zaion produkzioa bermatzea, jarduteko modu guztiak ongi jakitea eta dakiena Enpresako beste kide batzuei transmititzea.

Balioaniztasuna, berriz, hainbat lan-operaziotarako trebetasun anitz izateko gaitasuna da.

Lanbide Mailaz igotzea

Talde Profesionalean dauden lanpostu hutsak argitaratutakoan, Batzorde bat eratuko da —Kalitateko, Produkzioko eta Giza Baliabideetako Arduradunek osatua— izangai bakoitzaren trebetasun teknikoak eta lanbide-gaitasunak ebaluatzeko. Horretarako, IV. Eranskineko balorazio-matrizea izango du kontuan Batzordeak. Horiek ebaluatutakoan eta lanpostuak behin betiko bete aurretik, ebaluazioaren berri emango zaio sindikatu-ordezkaritzari, horri buruzko txostena egin dezan.

Balioaniztasuneko eta Gaitasunen Aniztasuneko egiaztapena gehitzeko moduan daudela uste dutenean, ebaluatzeko eskakizuna egingo diote langileek euren Arduradunari.

Eskakizun horretan, langileak, betiere bere iritziz, egiaztapena egoki bihurtzen duten arrazoiak azalduko ditu.

Enpresak langileen ordezkaritzari emango dio ebaluatzeko eskakizunen berri hilean behin.

Enpresak, bere Arduradunen bitartez eta bi hilabeteko epean, idazki bidez jakinaraziko dio eskatzaileari dagokion Prestakuntza Plan pertsonalizatua.

Sailkapen-eredu honek aurreko mekanismoak ordeztzen ditu, lanbide-karrierari dagokionez; beraz, eredu horiek guztiak ondorioz gabe geratuko dira hitzarmen kolektibo hau indarrean hasten den unetik, dauden garapen-fasea edozein izanik ere.

En el Anexo I se fijan las categorías y tablas salariales con los importes resultantes de la revisión, fijándose la base de cálculo.

Artículo 38.—Sistema de clasificación profesional.-

Se establecen en la Empresa tres grupos profesionales para el personal de producción que incorporan los siguientes niveles:

- Grupo 1: Nivel A,B,C.
- Grupo 2: Nivel A,B,C.
- Grupo 3: Nivel A,B,C,D (Ayte. Esp.).

En el Anexo I y II se adjunta la equivalencia de los niveles con las categorías profesionales hoy existentes.

La pertenencia a cada Grupo Profesional vendrá dada por cada trabajador en el momento de la firma del Convenio.

La progresión entre los tres Grupos profesionales se determinará en base de que a la fecha de finalización del Convenio la Distribución de los Grupos Profesionales de la Empresa será la siguiente:

La promoción entre los distintos niveles de un mismo Grupo Profesional, se producirá en el momento en que el trabajador acredite el grado de polivalencia y policompetencia

La Empresa durante la vigencia del Convenio convocará los concursos para la cobertura de vacantes en número suficientes a fin de que a la fecha de finalización del Convenio la Distribución de los Grupos Profesionales de la Empresa será la siguiente:

- Grupo 1: 10 por ciento
- Grupo 2: 30 por ciento
- Grupo 3: 60 por ciento

De acuerdo con lo indicado en el concepto anterior, la estructura profesional se articula en Grupos Profesionales y Niveles Salariales.

Se entiende por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, la especialización técnica y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede desempeñar el trabajador.

Se entiende Nivel Profesional el intervalo de clasificación que permite agrupar horizontalmente los diferentes grados de responsabilidad dentro del contenido organizativo de cada Grupo Profesional, y determinar los distintos grados de promoción profesional.

Se entiende por Policompetencia cuando se conoce y sabe aplicar todos los modos operatorios de su puesto de trabajo, es también capaz de asegurar el autocontrol, asegura la producción requerida, domina todos los modos operatorios y transmite su saber hacer a otros miembros de la empresa.

Se entiende por Polivalencia la capacidad de ser policompetente en diferentes operaciones de trabajo.

Ascenso entre Niveles Profesionales

Una vez publicada las vacantes de los diferentes grupos profesionales se constituirá una Comisión que estará formada por los Responsables de Calidad, Producción y Recursos Humanos, a fin de evaluar las habilidades técnicas y competencias profesionales de cada candidato según la matriz de valoración del Anexo IV. Una vez evaluadas y previa a la cobertura definitiva se dará audiencia a la representación sindical a fin de que emitan informe.

Los trabajadores cuando consideren encontrarse en situación de aumentar su acreditación en Polivalencia y Policompetencia comunicarán a su Responsable su solicitud de evaluación.

La solicitud deberá incluir la razón o razones que a juicio del solicitante soportan y recomiendan la acreditación.

Mensualmente la empresa informará a la parte social de las solicitudes de evaluación.

La empresa a través de sus Responsables, en el plazo de dos meses, comunicará por escrito al solicitante su Plan de Formación personalizado.

El presente modelo clasificatorio sustituye los mecanismos precedentes, en materia de desarrollo de carreras profesionales, que quedan íntegramente sin efecto, cualquiera que sea a fase de desarrollo en que se encuentren, a partir de la vigencia del presente convenio colectivo.

VII. KAPITULUA

ARLO SOZIALA

39. artikulua.- Ordaindutako Lizentziak eta Baimenak.

Artikulu honetan aurreikusi ez den oro Arabako Industria Sidero-metalurgikorako Hitzarmen Probintzian xedaturikoaren arabera ebatziko da:

- Heriotza kasuan:

- Ezkontidearena: egutegiko 5 egun, eta ordaindu gabeko beste hiru egun gehiago eska ditzake.

- Guraso, aitagarreba, amaginarreba, aitona, amona, seme, alaba, biloba, anaia edo arrebarrena: egutegiko 3 egun.

- Ezkontza-ahaidetasunezko seme, alaba, anaia edo arrebarrena: egutegiko 2 egun.

Arrazoi hori dela-eta, langileak bere etxebizitzatik 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu: egutegiko egun 1. Ezkontzazko seme, alaba, anaia edo arreben kasuan soilik, etxebizitzatik 200 kilometro baino gehiagora lekuz aldatu behar badu: egutegiko 2 egun.

Kasu guztietan, zenbatekoaren lehen eguna heriotza gertatzen den eguna izango da, eta epea zatiezina izango da.

- Gaixotasunaren edo istripu larriaren kasuetan (medikuaren txostenaren arabera), erabateko anestesiarekin edo epiduralarekin egindako ebakuntzetan, edo egun bat baino gehiagoko ospitalizazioetan:

- Ezkontidearena: egutegiko 3 egun.

- Odol-ahaidetasunezko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebarrena: egutegiko 2 egun.

- Ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebarrena: egutegiko egun 1.

Kasu horietan, alde aurretik langileak arrazoitutako eskaera aurkeztuta, segidakok ez diren egunetan baliatu ahal izango da baimena.

Gaixotasun larriak irautez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

- Ezkontza-kasuan:

- Langilearena: Egutegiko 18 egun, baina hilabete bat lehenago jakinarazi beharko dio langileak Enpresari. Baliatzeko epea zatiezina izango da, eta epe horren barruan ezkondu beharko du.

- Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme, alaba, anaia edo arrebarrena: egutegiko egun 1, zeremonia ospatzen den eguna alegia.

- Dagokion udal-erregistroan behar bezala egiaztatutako izatezko bikoteak eragin zibila duten ezkontzat hartuko dira.

- Seme-alaben jaiotza:

- 2 laneguneko Anestesia osoaren bidezko ebakuntza kirurgikoa beharrezkoa izanez gero, egutegiko 3 egun erantsiko zaizkio epe horri, erditzearen unetik zenbatzen hasita.

- Adopzioaren kasuan, enpleguak 5 egun izango ditu gehienez —egun horiek urtean zehar banatu ahal izango ditu— adopzioarako behar den dokumentazioa izapidetzeko baimen gisa, betiere izapidetze horiek alde aurretik justifikatuta.

- 12 urte arteko haurren zaintza:

- 8 urtetik 12 urtera bitarteko adingabeak zaintzeko lanaldiaren murriztapena luzatu ahal izango da, Enpresak eta langileak adostutako ordutegiaren eta txandaren zehaztapena ezartzen denean.

- Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateko:

- Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikora joateko behar den denbora, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat badatoz, eta aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko medikuak agintzen duenean. Langileak aipatutako mediku-agindua justifikatzen duen

CAPÍTULO VII

ÁREA SOCIAL

Artículo 39.- Licencias y Permisos retribuidos.

En lo no previsto en este artículo se estará en lo dispuesto en el Convenio Provincial para la industria Siderometalúrgica de Álava:

- Caso de Fallecimiento:

- Del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

- De padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: 3 días naturales.

- De hijos y hermanos políticos: 2 días naturales.

Si el empleado o empleada necesita hacer un desplazamiento al efecto a más de 200 kilómetros de su domicilio: 1 día natural. Sólo en el caso de hijos y hermanos políticos, en el caso de necesitar hacer un desplazamiento al efecto de más de 200 kilómetros de su domicilio: 2 días naturales.

En todos los casos, el primer día del cómputo será aquel en que ocurra el fallecimiento y el plazo será indivisible.

- Caso de enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, intervención quirúrgica con anestesia total o epidural, u hospitalización superior a un día:

- Del cónyuge: 3 días naturales.

- De padres, hijos y hermanos consanguíneos: 2 días naturales.

- De padres, hijos y hermanos políticos: 1 día natural.

En estos casos, previa solicitud razonada del empleado o empleada se podrá autorizar el disfrute discontinuo del permiso.

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

- Caso de matrimonio:

- Del empleado o empleada: 18 días naturales, debiendo avisar el empleado o empleada a la empresa con una antelación de un mes. El período de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

- De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural que coincidirá con el de la ceremonia.

- Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

- Caso de nacimiento de hijos:

- 2 días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica con anestesia total, se ampliará 3 días naturales más sobre dicho plazo, computados a partir del de alumbramiento.

- En caso de adopción, el empleado/a podrá disponer de hasta 5 días, divisibles en el año, de permiso para tramitar la documentación necesaria para la adopción, siempre con previa justificación de dicha tramitación.

- Cuidado a menores de hasta 12 años:

- Se posibilitará la extensión de la reducción de la jornada por cuidado de menores de 8 a los 12 años del menor, cuando la concreción horaria y de turno se establezca de acuerdo entre la empresa y el empleado o empleada.

- Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

- El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social correspondiente, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general,

bolantea eman beharko du jazoera-agiriarekin batera. Gainerako kasuetan, urteko gehienez hamasei ordu izango dira.

– Seme edo alaba urritu fisiko eta psikikoak dituzten langileek: egutegiko 2 egun, seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko, betiere horrek probintziatik kanpo ateratzea eragiten badu.

- Lanbide Heziketa:

Txandetan jarduten duten eta Enpresaren jarduera nagusiarekin zerikusi zuzena duen edozein titulu edo gaitasun-ziurtagiri lortzeko ofizialki onartutako zentroetan antolatuko diren ikastaroetan izena emango duten langileek, Enpresan indarrean dagoen eta ikastaroari hobekien egokitzen zaion ordutegira aldatzeko eskaera egin ahal izango dute, aipatutako ikastaroa amaitu arte.

- Etxebizitzaz aldatzen denean:

Egutegiko egun 1. Baimena 10 egun lehenago eskatu beharko da, eta ondoren egiaztatu, egutegiko 60 eguneko epean, dagokion erroldatze-ziurtagiriaren bidez.

40. artikulua.- Gaixotasun arruntaren eta lanetik kanpoko istripuaren kasuetarako prestazio osagarria.

AEko egoera guztietan, Gizarte Segurantzako prestazio ekonomikoak osatuko dizkie Enpresak langileei, horien hileko ordainsari arruntaren ehuneko 100era arte.

41. artikulua.- Lan Istripuetarako Asegurua.

Lan Istripuetarako Aseguru Polizak harpidetu beharko ditu Enpresak, enplegatuei honako estaldura hauek bermatzeko:

- 60.101 euro Lan Istripuak eragindako heriotzagatik, Erabateko Ezintasun Iraunkorragatik edo Baliaezintasun Handiagatik, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek horrelakotzat jo badute.

- 42.071 euro Ezintasun Iraunkor Osoagatik.

Enpresak horretarako harpidetzen duen polizaren kopia bat Enpresa Batzordeari emango zaio, eta horrek egokiak diren oharrik jakinaraziko dizkio Enpresari hurrengo 15 eguneko epean.

Adierazitako epean oharrik ez badago, edo oharrik izanez gero inplikaturiko alderdien artean konpondu badira, poliza horrekin ados daudela hartuko da kontuan.

Adierazitako Poliza artikulua honetan azaltzen diren baldintzetara egokitzearen inguruan sor daitezkeen zalantzak Hitzarmen honetako Batzorde Paritarioari jakinarazi ahal izango zaizkio.

42. artikulua.- Euskara sustatzea.

Enpresak, Langileen Legezko Ordezkariekin batera, langileen eskaeraren arabera, Euskara sustatzeko jarduerak egiteko konpromisoa hartu du, bai prestakuntza-bideen bitartez, bai iragarki-tauletan argitaratzen diren Zuzendaritzaren oharretan.

43. artikulua.- Laneko Arropak

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emango dizkie langileei Enpresak. Zuzeneko produkzioako langileek bi lan-multzorako eskubidea izango du urtean.

44. artikulua.- Kargu sindikalagatik eszedentzia.

Estatuko, nazioko, eskualdeko, probintziako edo tokiko eremuetako kargu sindikala betetzeko aukeratu dituzten langileek eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, karguak irauten duen bitartean eta ordainsaririk jaso gabe.

Langileak gehienez bi hilabeteko epea izango du Enpresara itzultzeko, eszedentzia amaitzen den egunetik aurrera zenbatzen hasita, betiere eszedentzian izandako langile horren lan-kontratuak indarrean irauten badu.

45- artikulua.- Aurretiko erretiroa.

Enpresari eta Hitzarmen honen eraginpeko Langileei, eskubideen ehuneko ehunarekin, 64 urtetan erretiratzeko sistema berezia erabiltzeko gomendatzea erabaki dute alderdiek, 1194/85 Errege Dekretuaren arabera, dagokion Enplegu Bulegoan langabetu gisa izena emana

debiendo presentar el empleado o empleada, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

– Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

- Formación Profesional:

Los empleados o empleadas que desarrollen su trabajo en régimen de turnos y que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la Empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la Empresa que mejor se adapte al del curso, hasta la finalización del referido curso.

- Traslado de domicilio:

1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, en el plazo de 60 días naturales y mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Artículo 40.- Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral.

En todas las situaciones de IT la empresa complementará a los empleados y empleadas las prestaciones económicas de Seguridad Social hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria.

Artículo 41.- Seguro de Accidentes de Trabajo.

La Empresa deberá formalizar Pólizas de Seguro de Accidentes de Trabajo garantizando a sus empleados y empleadas las coberturas siguientes:

- 60.101 euros por muerte a consecuencia de Accidente Laboral, Incapacidad Permanente Absoluta, o Gran Invalidez a consecuencia de Accidentes de Trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

- 42.071 euros por Incapacidad Permanente Total.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriba la Empresa será entregada al Comité de Empresa, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber a la Dirección de Empresa empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la Póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la Comisión Paritaria del Convenio.

Artículo 42.- Fomento del Euskera.

La Empresa, junto con los Representantes Legales de los Trabajadores, se compromete a desarrollar actividades encaminadas a fomentar el Euskera en función de la demanda de los empleados y empleadas tanto a través de medios formativos como en las comunicaciones de la Dirección que se publiquen en el tablón de anuncios.

Artículo 43.- Prendas de Trabajo.

La Empresa proveerán a sus trabajadores, al ingreso en la misma, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos conjuntos de trabajo al año.

Artículo 44.- Excedencia por cargo sindical.

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o Provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la Empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el período de vigencia el contrato de trabajo suscrito con el trabajador excedente.

Artículo 45.- Prejubilaciones.

Las partes acuerdan recomendar a la Empresa y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, el cien por cien de los derechos, con simultánea contratación para sustituir a los Trabajadores que se

daukan edozein Langilek erretiroa hartuko duten Langilea ordezkatzeko, mota bereko kontratuarekin. Era berean, 62 urtetan erretiro partziala praktikan jartzea gomendatzen dute, txanda-kontratuarekin, martxoaren 24ko 1/1995 Legezko Errege Dekretuaren babesean, Langileen Estatutuaren Legearen testu bateratua, urtarrilaren 29ko 144/99 EDaren arabera, neurri larriei eta erretiro partzialari buruzkoa.

46. artikulua.- Kategorien Batzordea

Enpresak kategorien azterketa egiteko Batzorde bat osatzen onartu du.

VIII. KAPITULUA

LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

47. artikulua.- Arriskuen Prebentzioko Politika Orokorra.

Enpresak eta enplegatuek euren gain hartuko dituzte Hitzarmen honetako xedapen espezifikoek zehazten dituzten laneko segurtasun- eta osasun-arloko elkarrekiko eskubide eta betebeharrak, eta unean-unean indarrean dagoen legedi orokorrak modu ordezkiko edo osagarrian zehazten dituenak.

Ondorioz, horri dagokionez, FUASAk bere arduren esparruan Laneko Arriskuen Prebentzioa gauzatzearren, prebentzio-ekintzako planak ezartzeko behar diren neurriak hartuko ditu honako helburu komun eta zehatz hauek lortzeki begira: istripuak eta egiazaturiko lan arriskutsu eta toxikoen sortzen dituzten arriskuak pixkanaka murriztea edo kentzea eta ingurumenaren nahiz lanpostuen baldintzak hobetzea. Horretarako, ahal eta behar diren zuzenketa-neurri teknikoak ezarriko dira, eta, bitartean, beharrezkotzat edo egokientzat hartzen diren norberaren babesarako jantzi eta baliabideak eman eta erabiliko dira.

Bestalde, langileak banaka aintzat hartuta, Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruz jaso dituzten jarraibideak betetzera behartuta daude, betiere behar adinako informazioa eta prestakuntza teoriko eta praktikoko egokiak jaso badituzte alde aurretik. Bereziki norberaren babesarako baliabideen eta jantzien erabilerrari buruzko aholkuak emango dizkie Prebentzio Zerbitzuak.

Batzorde hori hiru hiletik behin bilduko da gutxienez, baita bertako ordezkartzen batek eskatzen duen guztietan ere.

48. artikulua.- Prebentzio Delegatuak.

Langileen parte hartzeko eskubidea Prebentzio Delegatuen bitartez gauzatu da, Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/95 Legean azaldu den moduan; hain zuzen ere, Lege horretan langileen eskumenak eta ahalmenak ezartzen dira.

Aurrekoa bazter utzi gabe, Langileen Lege Ordezkariek edozein langile hautatu ahal izango dute Prebentzio Ordezkaritza izateko, Enpresa Batzordeko kidea ez bada ere, honako baldintza hauek betetzen badira:

1. Horrela hautatutakoak gehienez ere legeak aurreikusitako delegatuen ehuneko 50 izango dira.

2. Bi hauteslekuetako Prebentzio Delegatuak egongo dira.

Delegatu horiek (ez dira izango Enpresa Batzordeko kideak) 31/95 Legearen 36. eta 37. artikuluetan ezarritako eskumenak, ahalmenak eta bermeak ere izango dituzte; era berean, hilean 10 ordu izango dituzte gai horrekin zerikusia duten zereginetarako (ordu-kreditu horretan ez dira zenbatuko ez Segurtasun eta Osasun Batzordeko bilerak, ezta lehen aipaturiko 36. eta 37. artikuluetan bildutako prebentzio-jardueretan parte hartzea ere).

Horrez gain, Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideek, 10 ordu gehiago izango dituzte bi egoera horiek batera gertatzen direnean.

Enpresak Prebentzio Delegatu guztien eskura jarriko ditu haien eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-alorreko baliabide materialak eta Prestakuntza.

49. artikulua.- Segurtasun eta Osasun Batzordea.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Prebentzio Zerbitzuak honako eskumen eta erantzukizun espezifiko hauek izango dituzte, indarrean dauden legezko xedapenetan unean-unean esleitzen

jubilén de cualesquiera Trabajadores que se hallen inscritos como desempleados en la correspondiente Oficina de Empleo, a tenor del Real Decreto 1194/85 y asimismo recomiendan la puesta en práctica de la jubilación parcial a los 60 años, con contrato de relevo al amparo del Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el R.D. 144/99 del 29 de enero, sobre medidas urgentes y jubilación parcial.

Artículo 46. Comisión de Categorías

La empresa acepta crear una comisión para el análisis de las categorías.

CAPÍTULO VIII

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 47.- Política General de Prevención de Riesgos.-

La empresa y los empleados /as asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, FUASA realizará la Prevención de los Riesgos Laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

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

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Artículo 48.- Delegados de Prevención.-

El derecho de participación de los trabajadores se llevará a efecto a través de los Delegados de Prevención, en la forma y términos señalados en la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, que establece sus competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores podrán designar como Delegados de Prevención a cualquier trabajador aunque no sea miembro del Comité de Empresa si se cumplen las condiciones siguientes:

1. Como máximo representarán los así elegidos el 50 por ciento de los previstos legalmente.

2. Habrá Delegados de Prevención de los dos colegios electorales.

Estos Delegados (no miembros del Comité de Empresa) tendrán también las competencias, facultades y garantías establecidas en los Art. 36 y 37 de la Ley 31/95, así como dispondrán de un crédito horario mensual de 10 horas para atender los asuntos relacionados con esta materia (sin que se computen contra dicho crédito las reuniones del Comité de Seguridad y Salud ni su participación en actividades preventivas recogidas en los Art. 36 y 37 anteriormente referidos).

Además los miembros del CSS pertenecientes al Comité de Empresa tendrán un crédito de 10 horas adicionales siempre y cuando se den estas dos circunstancias.

La Empresa proporcionará a todos los Delegados de Prevención los medios materiales y la Formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 49.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.-

El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las dispo-

dizkietenak alde batera utzi gabe (batez ere 31/1995 Legearen 31. artikuluan Prebentzio Zerbitzuei esleitzen zaizkienak):

a) Prebentzioko ekintzen programak eta lantokian nahitaez bete behar diren Laneko Segurutasunari eta Osasunari buruzko arauak egiteko, abian jartzeko eta horien aplikazioa kontrolatzeko prozesuetan parte hartzea.

b) Egokitzat hartzen duten lehentasun-hurrenkerara proposatzea Enpresa Zuzendaritzari, aurreikusitako programak burutzeko behar diren inbertsioak onartu aurretik.

c) Materialei, instalazioei, makinei eta produkzio-prozesuaren gainerako alderdiei buruzko informazioa izatea, betiere informazio hori honako hauetarako beharrezkoa den heinean: dauden edo izan litezkeen arriskuak atzematea eta arrisku horiek kentzeko edo murrizteko neurriak proposatzea.

d) Honen eraginpeko langileei osasun-neurri edo arriskuen zein istripuen ikerlanari buruzko informazioa ematea, aipaturiko batzordeak eta zerbitzuek egokientzat jotzen dituzten baliabideen bidez, betiere produkzioaren martxa arrunta eragozten ez badute.

e) Langileen osasunerako begi-bistako arriskugarritasunak edo egiaztaturiko arriskuak hala gomendatzen duten lanpostuetan babes-neurri edo zaintza-neurri bereziak jarri behar direla jakinaraztea Enpresa Zuzendaritzari.

f) Zerbitzu Medikoarekin, Agintariekin eta Seguritasun Teknikariekin lankidetzat aktiboan aritzea istripuak eta lanbide-gaixotasunak saihestea helburu duten prebentzio-neurriak ezartzeko eta neurri horien eraginkortasuna eta emaitzak kontrolatzeko lanetan.

g) Lanbidez dagozkien gai guztiei eta gai espezifikoiei dago-kienez, Zerbitzu Medikoa eta Seguritasun Teknikariaren aholku-larritza izatea.

h) Era berean, laneko segurtasunean eta osasunean adituak diren Erakunde Ofizialek, eta, hala badagokio, beste Erakunde aditu batzuek esku hartzea eta horien aholku eskatzea —betiere alde aurretik Enpresaburuarekin adostuta—, lanpostuetan dagoen arriskumaila edo agente kutsatzaileen kontzentrazio-maila ikertzeari begira. Nolanahi ere, bi alderdiek onartuko dituzte egindako neurketen emaitzak, eta egindako ikerlana biltzen duten txostenek proposatzen dituzten aginduak eta zuzenketa-neurriak aplikatuko dituzte. Egindako ikerlanaren kopia bat Laneko Seguritasun eta Osasun Batzordeari emango zaio.

Babesteko arropa edo jantzi egokiak emango dizkie Enpresak langile guztiei. Gai horri buruz sortzen diren auziak eskumeneko Laneko Agintaritzak ebatziko ditu.

Enpresetako Zerbitzu Medikuetan diharduten sendagileek urtean behin aztertuko dituzte bertako langile guztiak, lanaldiaren barruan.

Azterketa medikoa sei hiletik behin egingo zaie gutxienez honako langile hauei: lanbide-gaixotasuna hartzeko arrisku berezia sortzen duten lanpostuetan dihardutenei, edo euren ezaugarri pertsonalak direla medio edota leku arriskutsuetan denbora gehiago ematen dutela eta horrelako azterketa egitea beharrezkoa duten langileei. Azterketa horiek lanorduetatik kanpo egiten direnean, horietan ematen den denbora ez da ordainduko.

Egiten dizkieten azterketa medikoen emaitzen berri jasotzeko eskubidea izango du langile bakoitzak, bakarka.

Artikulu honek aipatzen dituen neurriak ezartzean sor litezkeen arazoak Batzorde Paritarioak landu ditzake.

IX. KAPITULUA

LANGILEEN ORDEZKARIAK

50. artikulua.- Langileen Batzarra.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez ere 4 ordu izango dituzte horren indaraldiko urte bakoitzean, lanorduztat ordainduko zaizkienak. Horretarako, beherago ageri diren baldintzak bete beharko dituzte.

Bilerak deitu ahal izateko, Enpresa Batzordearen gehiengoa edo gutxienez langileen ehuneko hogeita hamahiru (ehuneko 33) beharko da.

siciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención en el Art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de Seguridad y Salud Laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

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

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

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

e) Requerir a la Dirección de Empresa para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores lo aconsejen.

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

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

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

La Empresa proveerá a todos los trabajadores de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

Los facultativos que atienden los Servicios Médicos de las Empresas, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores de las mismas, dentro de la jornada laboral.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, a los operarios que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por su mayor exposición lo hagan necesario. Cuando estos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la Comisión Paritaria.

CAPÍTULO IX

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50.- Asamblea de Trabajadores.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las Asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al treinta y tres por ciento (33 por ciento) de la plantilla de los trabajadores.

Enpresa Batzordeak idazki bidez jakinarazi beharko dio Enpresa Zuzendaritzari Bilera horiek egiteko asmoa, baita aurreikusitako denbora, jorratu beharreko gai-zerrenda eta Bilera bera egiteko arrazoiak ere, gutxienez Bilera egun baino 24 ordu lehenago.

Kasu guztietan, Enpresa Batzordea izango da Bilera horretako buru, eta hura arduratuko da bilera behar bezala egiteaz.

51. artikulua.- Sindikatu Ataletako Delegatuak.

Sindikatu Atal bakoitzeko Delegatuak Batzordeko kideen ordu-kreditu berdina izango du hilean bere funtzio sindikalak betetzeko.

SALOan xedatutakoa alde batera utzi gabe, Delegatu Sindikalaren eginkizunak honako hauek izango dira:

- Norbere Sindikatua eta bertan afiliatuta dauden Enpresako langileak ordezkatzea eta horien interesen alde egitea.

- Sindikatuari edo lanari buruzko argitalpenak eta oharrak zabaltzea, Enpresako lokaletan iragarki-taula bat ezarri. Sindikatu Atal bakoitza arduratuko da komunikabide hori behar bezala erabiltzeaz.

- Sindikatuko afiliatuen kotizazioak biltzea. Ezin izango zaie oztoporik jarri afiliazio sindikaleko eginkizunetan.

- Langileak –oro har– eta Sindikatuko afiliatuak –bereziki– eraginean hartzen dituzten arazo kolektiboen tratamenduan Enpresaren aldetik entzuna izatea.

- Honako hauei buruzko informazioa jasotzea eta entzuna izatea alde aurretik: plantilla berregituratzeak, enplegu-erregulazioak nahiz -eteteak eta, oro har, langileen lan baldintzetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresa-proiektu edo -ekintza oro, baita antolamendu-sistemaren ezarpena edo berrikuspena ere.

- Enpresa Batzordeen bileretara joatea, bakarrik biltzen denean zein Enpresa Zuzendaritzarekin biltzen denean.

- Beren Sindikatuko afiliatuei eragin diezaieketen diziplina-neurriak hartu aurretik Enpresak entzutea, betiere neurri horiek larriak edo oso larriak badira.

Eginkizun horiek betetzeak ez du eraginik izango produkzioaren martxa orokorrean eta ekoizleen lanetan. Delegatu Sindikalak, gainera, honako berme hauek izango ditu:

- Enpresaren irauteko lehentasuna izango du Enplegua Erregulatzeko eta Eteteko espediente bidez plantilla berregituratzen denean.

- Ezin izango da kaleratu edo zigortu bere jardura sindikala betetzearen ondorioengatik.

Deuseztat hartuko dira diskriminazio sindikala helburutzat duten egintza edo itun guztiak, honako hauek hain zuzen ere:

- Langile baten lan egiteko aukera Sindikatu batean afiliatuta edo afiliatu gabe egotearen mende jartzea.

- Enpresaburuak Sindikatu bat eratzea edo Sindikatu baten alde egitea bestelako finantza laguntza emanez.

- Langile bat kaleratzea, zigortzea, diskriminatzea edo langile horri edozein kalte eragitea Sindikatu batean edo Enpresako Sindikatu Atal batean afiliatuta egoteagatik, betiere Sindikatu horrek indarreko legeria betetzen badu.

- Enpresaren beraren lokaletan biltzeko aukera ahalbidetuko die Enpresak Enpresako Sindikatu Atal bateko kideei, lanorduetatik kanpo.

Enpresako sindikatu-atalak bere Sindikatuko zuzendari eta teknikariak bilera egiteko alde aurretik aukeratutako lokaletara bertaratzea eska dezake —betiere horretarako arrazoiak emanda—, FUASAKo Giza Baliabideen Zuzendaritzari 48 orduko aurrerapenarekin jakinarazita.

52. artikulua.- Sindikatu Atalak.

Gutxienez Arabako Metalaren Hitzarmenaren 45. artikuluan aipaturiko afiliatu kopurua duten Sindikatu Atalak —betiere SALOK ezarritako definizioaren arabera, Sindikatu garrantzitsuenetakoak badira— lau ordu izango dute gehienez urtean afiliatu guztientzat, lan-orduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko; ordu horiek sindikatu-

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, se deberá comunicar por escrito a la Dirección de la Empresa por el Comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsables del normal desarrollo de la misma.

Artículo 51.- Delegados de Secciones Sindicales.

El Delegado de cada Sección Sindical podrá disponer del mismo crédito horario que los miembros del Comité, al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del Delegado Sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

- La representación y defensa de los intereses de su Sindicato y de los trabajadores de la Empresa afiliados al mismo.

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la Empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada Sección Sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones y suspensiones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

- Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la Dirección de la Empresa.

- Ser oídos por la Empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su Sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El Delegado Sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la Empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de Regulación y Suspensión de Empleo.

- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.

- La constitución o el apoyo por parte del empresario a una Central Sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

- Despedir a un trabajador, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa o por su actividad Sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

- La Empresa facilitará reuniones a los afiliados a una Sección Sindical en los locales de la Empresa, fuera de las horas de trabajo.

La sección sindical de empresa podrá solicitar, de forma motivada, la presencia de dirigentes y técnicos de su Central Sindical en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la Dirección de RR.HH. de FUASA al menos con 48 horas de antelación.

Artículo 52.- Secciones Sindicales.

Las Secciones Sindicales que cuenten, como mínimo con un número de afiliados igual al señalado en el Artículo 45 del Convenio de Metal de Álava, y que pertenezcan a las Centrales sindicales más representativas, conforme a la definición establecida por la LOLS, dispondrán para el conjunto de los afiliados de hasta cuatro horas

atal horietako afiliatuei baino ez zaizkie ordainduko. Bilera deitzen duen sindikatu-ataleko langile afiliatu guztiek joan beharko dute bilera horietara. Sindikatu-ataleko Ordezkariek 48 orduko aurrerapenez jakinarazi beharko dio Enpresari deialdi horren berri, idazki bidez jakinarazi ere; idazki horretan, bilera zein egunetan eta ordutan egingo den adierazi beharko du, baita gai-zerrenda ere.

Sindikatuak bilera horietara joan diren afiliatuen zerrenda igorri beharko diote Enpresa Zuzendaritzari, langile horiei ordaintzearen.

53. artikulua.- Enpresa Batzordearen eginkizunak eta atribuzioak.

Enpresa Batzordeak, bertako langileen ordezkariek denez, bere ordezkatuen interesak defendatzeko enpresaburuarekin negoziatzeko ahalmena du, eta gainera honako eginkizun eta atribuzio hauek esleituta ditu:

- Enpresak betetzeko asmoa duen lanpostu berrien informazioa jasotzea, baita haien baldintza orokorra ere, erantzukizuneko edo konfiantzazko postuak deiturikoak izan ezik.

- Langileei eragiten dieten neurrien berri izatea eta horri buruz entzuna izatea, lan-sistema berriak ezartzei, aldatzei eta lanpostuak balioesteko eskalak edo tarifak finkatzeari dagokienez.

- Enpresan langileak lekuz aldatzen direnean, 15 eguneko aurrerapenez izatea horren berri, betiere lekualdaketa horiek zerbitzuaren premiengatik edo Enpresari komeni zaiolako egiten badira. Kasu horretan ez dira barne hartuko mugigarritasun funtzionalaren ondoriozko "lanpostu-aldaketak".

- Maila-igoerei buruz Enpresan ezartzen diren araudiak egiteko prozesuan parte hartzea, Batzorde Paritarioan ordezkatutako sindikatu-atal bakoitzeko kide baten bitartez.

- Enpresan eginiko aparteko orduen kopuruari buruz informazioa jasotzea hilerio.

- Langile berriei egindako Lan Kontratuen berri izatea, salbu eta konfiantzazko lanpostuak betetzen dituztenen kontratuena.

Enpresan eraturako sindikatu-atal bereko kideek euren artean metatu ahal izango dituzte kreditu sindikaleko orduak, Prebentzio Delegatuak izateagatik dagozkionak izan ezik.

Enpresako Zerbitzu Medikoen eta Segurtasun eta Osasun Batzordeen eginkizun espezifikoak alde batera utzi gabe, Langile Delegatuak edo Enpresa Batzordeak hilerio eta ohiko eran jasoko dute Enpresak arlo horretan duen egoerari buruzko informazioa, indarrean dagoen legezko araudia eta ordenamendu juridikoan indarrean dauden araudiak betetzea bermatzearen; langileak hala eskatzen duenean, nahitaezkoa izango da langileen ordezkariek bertan izatea lan-kontratuak sinatzen direnean, baita kitzatze-agiriak sinatzen direnean ere, Enpresa uzteagatik edo erretiroa hartzeagatik kitzatze-agiriak sinatzean, alegia.

Langileen legezko ordezkariek hileko ordaindutako ordu-kreditua izango dute, baita ordezkaritza eginkizunetan jarduteko Legeak aipatzen dituen gainerako bermeak ere. Nolanahi ere, ordu-kreditua erabiltzeko, behar adinako aurrerapenez abisatu beharko dio Enpresari.

X. KAPITULUA

LANEKO JOKABIDEEN KODEA

1. ARTIKULUA. Antolaketa.

Laneko Jokabideen Kodeari buruzko Akordio honek elkarbizitza normal, antolaketa tekniko eta Enpresako antolamenduarekin errespetuzko lan-giroari eustea du helburu, baita langileen eta Enpresaren eskubideen bidezko interesak bermatzea eta defendatzea ere.

Enpresako Zuzendaritzak zigortu ahal izango ditu langileek dituzten laneko betebeharren kontratua betetzen ez duten egintza edo utzikeria errudunak, honako artikulua hauetan ezartzen diren hutsegiteen mailaketaren arabera.

anuales para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores afiliados de la Sección Sindical convocante, cuyo Delegado deberá comunicar a la Empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

Artículo 53.- Funciones y atribuciones del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, como representantes del personal de la misma, detentan la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que las Empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

- Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

- Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la Empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la Empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados "cambios de puesto" motivados por la movilidad funcional.

- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitre en la Empresa a través de un miembro de cada sección sindical representada en la Comisión Paritaria.

- Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la Empresa.

- Conocer los contratos de Trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

Los miembros pertenecientes a una misma sección sindical constituida en la Empresa podrán acumularse entre sí sus horas de crédito sindical, salvo las que tengan atribuidas por razón de su designación como Delegados de Prevención.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los Servicios Médicos de Empresa y de los Comités de Seguridad y Salud, los Delegados de Personal o los Comités de Empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la Empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente, así como las normativas vigentes en el ordenamiento jurídico, siempre que el trabajador lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas y demás garantías señaladas en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización del crédito horario será necesario el preaviso a la Empresa con la suficiente antelación.

CAPÍTULO X

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

ARTÍCULO 1. Principios ordenadores.

El presente Acuerdo sobre Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y Empresa.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Zuzendaritzak duen ahalmena erabiliz, Enpresari dagokio zigorrak ezartzea, Hitzarmen honetan jarritako baldintzak oinarri hartuta.

Hutsegiteen zigorra jakinarazteko, idazki bat helaraziko zaio langileari, zigorra eragin duten gertakariak eta data jarritz.

Hutsegite larri eta oso larriengatik ezartzen dituen zigor guztien berri emango die Enpresak langilean legezko ordezkari.

Zigorra ezarritakoan, 60 egunez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri zen egunetik zenbatzen hasita.

2. ARTIKULUA. Hutsegiteen mailaketa.

Langileek egiten dituzten hutsegiteak garrantziaren edo asmoaren arabera sailkatuko dira, honako maila hauetan: arina, larria edo oso larria.

3. ARTIKULUA. Hutsegite arinak.

Honako hauek izango dira hutsegite arinak:

- a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea eta ateratzea, hilean hiru alditan.
- b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.
- c) Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo hala badagokio, hurrengo 24 orduetan, lanera ez dela etorriko, salbu eta ezin zuela jakinarazi egiaztatzen badu.
- d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe zerbitzua edo lanpostua denbora laburrez uztea, eta horrek kalte garrantzitsuren bat eragiten badie langileei edo gauzei.

e) Langileen ardurapeko laneko ekipoen eta materialen kontserbazioan edo mantentzean narriadura arinak eragitea.

f) Enpresaren bezeroak edo hornitzaileak ez artatzea edo behar bezala ez tratatzea.

g) Enpresari ez jakinaraztea etxebizitza-aldaketa edo helbide-aldaketa, betiere horrek langileei edo Enpresari nahasketarik edo kalterik eragiten badio.

h) Behar den garaian ez jakinaraztea langilearen familian izandako aldaketak, baldin eta aldaketa horiek Gizarte Segurantzian edo Zerga Administrazioan eragina badute.

i) Langilearen eginkizunen jarduera arruntean nagusiren batek agindutakoa ez betetzea dakarten hutsegite guztiak, eta horrek langileei edo gauzei kalterik edo arriskurik eragiten ez badie.

j) Lanaldi arruntean ematen diren prestakuntza teoriko edo praktikorako ikastaroetara ez joatea, dagokion justifikaziorik gabe.

k) Lankideekin, bezeroekin edo hornitzaileekin eztabaidatzea lanaldian.

l) Langilearen Babesgarriak (LB) ez erabiltzea.

4. ARTIKULUA. Hutsegite larriak.

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ateratzea, hilean hiru alditan baino gehiagotan.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean. Lanera ez etortzeak lankidearen txandari eragiten badio, edo Enpresari kalte garrantzitsuak eragiten badizkio, nahikoa izango da behin bakarrik laneratu ez izatea.

c) Zergetan edo Gizarte Segurantzian eragina duten datuei buruzko informazio faltsua ematea edo ez aipatzea.

d) Lanaldian jolasean edo beste edozein motatako oharkabetsunetan jardutea behin eta berriz, eta ondorioz laneko garapenari kaltea eragitea.

e) Langileek beren ohiko jardueran beren ginetik daudenekin agindutakoa ez betetzea, betiere ez-betetze horrek langileei edo gauzei kalte larria eragiten badie.

f) Txukuntasunik eta garbitasunik eza, lankideen kexa justifikatuak eragiten baditu, betiere aldez aurretik Enpresak behar bezala ohartarazi badu.

Corresponde a la Empresa en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

ARTÍCULO 2. Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

ARTÍCULO 3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) No utilización de EPI's

ARTÍCULO 4. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Beste langile bat ordezte, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

h) Laneko martxa onari eragiten dioten utzikeria edo gogorik eza, betiere langileei edo gauzei kalte larrikeria eragiten ez badie.

i) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian, baita Enpresako tresnak, lanabesak eta makineria edo ibilgailuak erabiltzea norberaren edo besteren erabilerarako ere, nahiz eta lanalditik kanpo izan.

j) Hiruhileko batean, hutsegite arinak behin baino gehiagotan egitea (puntueltasun-hutsegitea salbu), bestelakoak izan arren eta tartean zigorra izan bada.

k) Langileen askatasun sexualaren kontra ahoz edo fisikoki jardutea, eta pertsonen intimitatearekiko edo duintasunarekiko errespeturik ez adieraztea.

l) NBEak ez erabiltzeagatik hiru hutsegite arin egitea hutsegite larritzat hartuko da.

5. ARTIKULUA. Hutsegite oso larriak.

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

a) Inolako justifikaziorik gabe, lanera puntual ez sartzea edo ateratzea, hilean hamar alditan baino gehiagotan, edo hogeai alditan baino gehiagotan urte batean.

b) Hilabete batean ondoz ondoko hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Agindutako egitekoetan iruzur egitea, leialtasunik ezaz jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea; eta Enpresari, lankideei edo edozein pertsonari ostea, Enpresaren egoitzan edo beste edozein lekutan, lanorduetan bada.

d) Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura egitea. Adierazitako edozein arrazoiengatik langilea bajaran egonik, edozein motatako lanak egiten baditu bere kontura edo beste baten kontura, laneko arau-haustetzat hartuko da. Istripuak edo gaixotasunak eragindako baja luzatzeko manipulazio oro ere oso hutsegite larritzat hartuko da.

e) Zerbitzua edo lanpostua uztea, denbora gutxirako bada ere, eta horren ondorioz Enpresari edo lankideei kalte handiak eragiten bazaizkie, baita segurtasuna arriskuan jartzen badu edo istripua eragiten badu ere.

f) Mozkortzeak edo drogak hartzeak eragindako egoerak, betetzen dituen eginkizunetan ahalmen fisiko edo psikologikoetan aldaketarik eragiten badu.

g) Enpresan nahitaez isilpean gorde behar diren sekretuak urratzea.

h) Enpresarentzako bidegabeko lehia dakarten jarduerak egitea.

i) Lan-errendimendu arrunta edo adostua nahita eta etengabe murriztea.

j) Hitzeko edo ekintzako tratu txarrak, nagusiak edo haien senideak, lankideak, hornitzaileak eta Enpresako bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

k) Nahiz eta bestelakoa izan, beste hutsegite larri bat egitea, betiere hutsegiteak bi hilabeteko denboraldian egin badira eta zigorra ezarri bazaie.

l) Lanari dagokionez, nagusiek agindutakoa ez betetzea (agintekiaz agindutakoak salbu), baldin eta ez-betetze horrek Enpresari edo lankideei kalte handia eragiten badie. Honako hauek hartuko dira nagusiaren agintekieriaz: zuzendariak eta erdi-mailako nagusiek edo kargudunek egindako ekintzak, baldin eta legezko aginduak nabarmen eta nahita hausten badituzte, eta langileari kalterik eragiten badiot.

m) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, nagusitasun-egoeraz baliatuz egiten badira, edo egoera pertsonalagatik edo lanekoagatik ahulen diren langileei egiten bazaizkie.

n) NBEak ez erabiltzeagatik bi hutsegite larri egitea hutsegite larritzat hartuko da.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La repetición en tres faltas leves en la no utilización de los EPI's se considerará como falta grave.

ARTÍCULO 5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

n) La repetición en dos faltas graves en la no utilización de los EPI's se considerará como falta muy grave.

6. ARTIKULUA. Zigorrak.

Adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zigorrak honako hauek izango dira:

- a) Hutsegite arinengatik
- Idazki bidezko kargu-hartzea.
- b) Hutsegite larriengatik
- Idazki bidezko kargu-hartzea.
 - Enplegua eta soldata kentzea, bi egunetik hogeitasei egunera bitarte.
- c) Hutsegite oso larriengatik
- Idazki bidezko kargu-hartzea.
 - Hogeita bat egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

- Kaleratzea.

7. ARTIKULUA. Preskripzioa.

Duten mailaren arabera. Hutsegiteek honako preskripzio-denbora hau izango dute:

- Hutsegite arinek: hamar egun baliodun
- Hutsegite larriek: hogeitasei egun baliodun
- Hutsegite oso larriek: hirurogei egun baliodun

Hutsegite horien preskripzioa Enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera zenbatzen hasiko da, eta, betiere, hutsegitea egin eta handik sei hilabetera.

ARTÍCULO 6. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- a) Por faltas leves
- Amonestación por escrito.
- b) Por faltas graves
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- c) Por faltas muy graves
- Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

- Despido.

ARTÍCULO 7. Prescripción.

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días hábiles
- Faltas graves: veinte días hábiles
- Faltas muy graves: sesenta días hábiles

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

1. ERANSKINA							
ADMINISTR.	TITUL GABE TEKN.	TITUL TEKN.	2008	2008	2009	2009	
			urtean	hilean	ehuneko 1,50	hilean	
1. TALDEA		SEN TIT TEK.	39.646,72	2.831,91	40.241,42	2.874,39	
		SEN TEKN PAR.	37.326,76	2.666,20	37.886,66	2.706,19	
		ESEN.TIT.TEKN	33.066,29	2.361,88	33.562,28	2.397,31	
2. TALDEA		TIT g SEN TEKN.	32.221,94	2.301,57	32.705,27	2.336,09	
		JUN TIT TEKN	25.683,65	1.834,55	26.068,91	1.862,07	
		ESEN TIT g TEKN.	25.546,92	1.824,78	25.930,12	1.852,15	
IDAZKARIA			24.074,71	1.719,62	24.435,83	1.745,42	
1. mailako ADMIN.			22.838,39	1.631,31	23.180,97	1.655,78	
2. mailako ADMIN.			21.165,65	1.511,83	21.483,14	1.534,51	
ADM. LAGUN.	3. TALDEA	JUN TIT g TEKN.	21.165,66	1.511,83	21.483,15	1.534,51	
			19.438,22	1.388,44	19.729,79	1.409,27	
MULTZOA	KATEGORÍA						
	MUNTAIA	BILTEGIA	2008	2008	2009	2009	
			urtean	hilean	ehuneko 1,50	hilean	
3. TALDEA	LAG ESPEZ.	3. M. Ofi.	19.091,82	1.363,70	19.378,20	1.384,16	
	3.C M OFI.		19.720,81	1.408,63	20.016,62	1.429,76	
	3.B M OFI	2.B M OFI	20.574,27	1.469,59	20.882,88	1.491,64	
	3.A M OFI	2.A M OFI.	21.769,57	1.554,97	22.096,11	1.578,29	
2. TALDEA	2.C M OFI		22.196,87	1.585,49	22.529,82	1.609,27	
	2.B M OFI	1.B M OFI	22.830,42	1.630,74	23.172,88	1.655,21	
	2.A M OFI.	1.A M OFI	23.675,91	1.691,14	24.031,05	1.716,50	
1. TALDEA	1.C M OFI		24.098,66	1.721,33	24.460,14	1.747,15	
	1.B M OFI		28.604,12	2.043,15	29.033,18	2.073,80	
	1.A M OFI		30.338,40	2.167,03	30.793,48	2.199,53	

	euroak
Muntaiaiko 1.B mailako Ofiziala	49,02
Muntaiaiko 1.A mailako Ofiziala	51,97
Senior Tituludun Teknikaria	67,90
Senior Teknikari Parekatua	63,95
Erdisenior Tituludun Teknikaria	56,64
Titulurik gabeko Senior Teknikaria	55,22
Junior Tituludun Teknikaria	43,95
Erdisenior Titulurik gabeko Teknikaria	43,75
Idazkaria	41,21
1. mailako Administraria	39,08
2. mailako Administraria	36,24
Junior Titulurik gabeko Teknikaria	36,24
Administrari Laguntzailea	33,29

Ezarritako kopurua jasotzeari dagokionez, akordio honi jarraiki, erabaki da langilearen kategoría 2005-2008 aldiko hitzarmena sinatzean Enpresak onartutakoa izango dela; hortaz, hitzarmen honen indarralditik aurrera egon daitezkeen lanbide-garapenak edo birsailkatzeak ez dute ondorio ekonomikorik izango. Zenbateko ekonomikoak hurrengo hitzarmen kolektiboan negoziatu ahal izango dira berriro.

Era berean, hitzarmen kolektibo honetako akordioari jarraiki, Taldeko beste Enpresa batzuetatik subrogatutako langileek jasotzen zuten iraungitako "atxikitzeagatik saria" izenekoarekin zerikusia duen ezein klausulak, akordioak edo konpromisok ez du ondorioz izango eta indargabetu egingo da, baita gaur egun arte indarrean egon daitezkeen aldi baterako osagarri pertsonalak ere.

III. ERANSKINA

Adierazle indibidualak:

- Langile bakoitzaren absentismoaren kontrola (0 puntutik 40 puntura bitartean):

Ehuneko 3 baino gutxiago: 40 puntu

Ehuneko 3 eta 4 bitartean: 25 puntu

Ehuneko 4 baino gehiago: 0 puntu

Horretarako, ez dira barne hartuko lan-istripuegatiko bajak, haurdunaldiaren ondoriozko baja (behar bezala egiaztatua) edo amatasun-baimena, ezta sindikatu-orduak ere.

- Langilearen babesgarriak modu egokian erabiltzea (0 puntutik 10 puntura bitartean):

NBEak ez erabiltzeagatik edo modu egokian ez erabiltzeagatik ohartarazpen 1: 9 puntu

NBEak ez erabiltzeagatik edo modu egokian ez erabiltzeagatik 2 ohartarazpen: 5 puntu

NBEak ez erabiltzeagatik edo modu egokian ez erabiltzeagatik 3 ohartarazpen: 0 puntu

Ohartarazpenak metatu egingo dira urtean zehar.

Talde-adierazle orokorrak:

- Kalitatea: Muntaiari egotz dakizkiokkeen INCak (0 puntutik 40 puntura):

Idatz-zati hau EAlei lotuta dago. EAI horiek zuzenean eragiten diete kalitatezkoak ez diren kostuei. Hortaz, EAIen mailako murrizketatzat hartuko da taularen arabera. Taula hori muntaietako tresna guztietan urtero argitaratuko da eta lortu nahi diren orduak dagokienez, erreferentziatzat hartuko da.

- Produkzio-denborak (0 puntutik 35 puntura bitartean):

Produkzio-denbora Hobetzeko Plan Integralean (HPI) azaltzen den ikaskuntzaren eta ordu-bilakaeraren kurbaren arabera izango da. Adierazitako kurba urtero argitaratuko da muntaietako tresna guztietan, eta lortu nahi diren orduak dagokienez, erreferentziatzat hartuko da.

HPIari dagozkion orduak betetzen badira, 25 puntu lortuko dira. HPIari dagozkion orduak ehuneko 10 hobetzen badira, 35 puntu lortuko dira.

- Produkzio-plana (0 puntutik 35 puntura bitartean):

Produkzio-planaren ehuneko 95 betetzen bada: 10 puntu<

Produkzio-planaren ehuneko 100 betetzen bada: 25 puntu

Produkzio-planaren ehuneko 120 betetzen bada: 35 puntu

	euroak
Oficial 1ªB de montaje	49,02
Oficial 1ªA de montaje	51,97
Técnico Titulado Senior	67,90
Técnico Senior Asimilado	63,95
Técnico Titulado Semi-Senior	56,64
Técnico No Titulado Senior	55,22
Técnico Titulado Junior	43,95
Técnico No Titulado Semi-Senior	43,75
Secretaria	41,21
Administrativo de 1ª	39,08
Administrativo de 2ª	36,24
Técnico No Titulado Junior	36,24
Auxiliar Administrativo	33,29

En virtud del presente acuerdo se determina que la categoría del trabajador a los efectos del percibo de la cantidad establecida será la reconocida por la empresa al día de la firma del convenio 2005-2008, quedando en consecuencia sin efectos económicos las progresiones o reclasificaciones profesionales que pudieran producirse a partir de la vigencia del convenio. Las cantidades económicas podrán renegociarse en el siguiente convenio colectivo.

Asimismo, en virtud del presente acuerdo de convenio colectivo, quedan sin efecto y derogados expresamente cualesquiera cláusulas, acuerdos o compromisos relacionados con el extinguido "premio a la vinculación", que vinieron percibiendo trabajadores subrogados de otras empresas del Grupo, y los complementos personales transitorios que pudieran existir o mantenerse en vigor hasta la fecha.

ANEXO III

Indicadores individuales:

- El control del absentismo individual (entre 0 y 40 puntos):

Inferior al 3 por ciento: 40 puntos

Entre el 3 y el 4 por ciento: 25 puntos

Superior al 4 por ciento: 0 puntos

No estarán incluidas las bajas por accidentes laborales, el período de baja derivada por el estado de gestación debidamente acreditado o el permiso maternal, ni las horas sindicales.

- El buen uso de los equipos de protección individual (entre 0 y 10 puntos):

1 aperecibimiento por no uso/uso incorrecto de EPI's: 9 puntos

2 aperecibimientos por no uso/uso incorrecto de EPI's: 5 puntos

3 aperecibimientos por no uso/uso incorrecto de EPI's: 0 puntos

Los aperecibimientos serán acumulativos a lo largo del año.

Indicadores globales de equipo:

- Calidad: Número de INC's imputables a montaje (entre 0 y 40 puntos):

Este apartado está ligado a los INC's que a su vez influyen directamente en los costes de no calidad. Por ello se considera una reducción gradual de los INC's según la tabla que se publicará anualmente en todos los útiles de montaje y que servirá como referencia de las horas objetivo.

- Tiempos de producción (entre 0 y 35 puntos):

Tiempos de producción en base a la curva de aprendizaje y evolución de horas reflejada en el P.I.M. (Plan Integral de Mejora) que se publicará anualmente en todos los útiles de montaje y que servirá como referencia de las horas objetivo.

El cumplimiento de las horas P.I.M. significa la consecución de 25 puntos. Una mejora de un 10 por ciento sobre las horas P.I.M. significará la consecución de 35 puntos.

- Plan de producción (entre 0 y 35 puntos):

Cumplimiento del 95 por ciento del plan de producción: 10 puntos<

Cumplimiento del 100 por ciento del plan de producción: 25 puntos

Cumplimiento del 120 por ciento del plan de producción: 35 puntos

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

1402

Sagola, S.A.U. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa

Espte.: 01/2010/06

Ebazpena, 2010eko otsailaren 22ko, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebazten da Sagola, S.A.U. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0102142.

AURREKARIAK

1. 2010 otsailaren 5ean aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2010eko otsailaren 1ean sinatutako Sagola, S.A.U. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta Negoziatio Batzordean, ELA y UGT sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien gehiengoak osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2010ko abenduaren 31 arte.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboan Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioari sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo eskumenduna; izan ere, Sailaren organoen eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

2. Negoziatio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariek osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesak kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta ALHAOn argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etoriz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkaritza, zera

EBATZI DU

1. Sagola, S.A.U. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboan Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan Zuzendariari gorako errekurtsioa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

1402

Convenio Colectivo para la empresa Sagola, S.A.U.

Espte.: 01/2010/06

Resolución de 22 de febrero de 2010, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Sagola, S.A.U.. Código Convenio núm. 0102142.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 5 de febrero de 2010, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Sagola, S.A.U., suscrito el 1 de febrero de 2010, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por la representación empresarial y por la representación social, ELA y UGT que constituyen la totalidad de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2010.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOTHA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Sagola, S.A.U.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOTHA.

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, 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

114. artikuluan 115. artikularen ildotik xedatutakoarekin bat etorriz lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 17.j) artikularen ildotik—.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 22a.— Arabako Lurralde Ordez-karia, ÁLVARO IRADIER ROSA.

SAGOLA, SAU ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2009. - 2010. URTEAK

Vitoria-Gasteiz, 2010eko otsailaren 1a

I. KAPITULUA

1. ARTIKULUA - ESPARRUAK

Indarrean hasiko denetik eta indarrean egongo den bitartean, Hitzarmen honek SAGOLA, SAU enpresaren eta enpresa horren kontura Gasteizko lantokian jarduten duten langileen —eta Hitzarmena indarrean egongo den bitartean enpresa horretan alta hartuko dutenen— arteko lan-harremanak arautuko ditu.

Zuzendaritza-karguak eta Bidaia-aren edo Saltzailearen parekoak, eta Salmenta-departamentuetako Merkataritza Teknikariak Hitzarmen honen artikuluen eraginpean egongo dira, ordainsari eta ordutegiak dagokienez izan ezik. Azken bi atal horiek interesdunek eta aipatutako Enpresak adostutako itun indibidualen arabera arautuko dira.

2. ARTIKULUA - INDARREAN HASIA ETA IRAUPENA

Hitzarmen hau 2009ko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean eta 2010eko abenduaren 31ra arteko iraupena izango du, Lan Adminis-trazioko Agintaritzak edozein egunetan erregistratuta ere.

Hitzarmen honek indarrean jarraituko du bi alderdietako batek Hitzarmenaren amaiera iragartzen ez badu indarraldia amaitu baino hilabete lehenago, Lan Adminis-trazioko Agintaritzari komunikazio idatzia igorri eta beste alderdiari ere horren kopia bat helaraziz. Bi alderdiek adostu dute, halaber, Negoziazio Mahai berria eratzea, baita negoziatio-egutegia ezartzea ere, Hitzarmenaren epemugaren ondoko hamabost egunen barruan.

3. ARTIKULUA - IRENSTEA ETA KONPENSATZIOA

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo unitate zatiezina eratu dute, eta, aplikazio praktikoari begira, oro har hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek enpresa horretan dauden guztiak irensten eta konpentsatuko dituzte Hitzarmena indarrean hasten den unetik, kontzeptuen izena, nondik norakoa eta jatorria edozein izanik ere.

Nahitaez bete beharreko lege-xedapenak betez Hitzarmen hau indarrean egongo den bitartean ezarriko diren kontzeptu ekonomikoaren edo bestelakoaren igoerak Hitzarmenari eragingo diote, baina soilik oro har hartuta eta urteko zenbatekoan hemen adostutako kontzeptuak gainditzen badituzte.

Horrez gain, hitzarmen honek indarrak gabe uzten du enpresaren eta langileen artean aurretik ezarritako itun edo akordio guztiak.

4. ARTIKULUA - BERME PERTSONALAK

Oro har hartuta Hitzarmen honetan adostutakoa gaindituko duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira, hau da, Hitzarmena indarrean hasi aurretik hemen ezarritakoa baino ordainsari handiagoa jasotzen zuten langileei ez zaie ordainsaria murriztuko Hitzarmena aplikatzearen ondorioz.

5. ARTIKULUA - OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Hitzarmen honen klausulek osotasun organikoa eta zatiezina osatzen dute, eta ezin izango dira partzialki aplikatu, Hitzarmenaren 3. eta 4. artikuluetan ezarritakoa bazter utzi gabe.

6. ARTIKULUA - ARAU OSAGARRIAK

Hitzarmen honetan aurreikusitako ez den orotarako, eta bertako edukien aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatuko diren legezko xedapenak eta arau orokorretan ezarritakoaren arabera ebatziko da.

artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.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.

Vitoria-Gasteiz, 22 de febrero de 2010.— El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SAGOLA, S.A.U. AÑOS 2009 - 2010

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de febrero de 2010

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1 - ÁMBITOS

El presente Convenio regulará, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales entre la empresa SAGOLA, S.A.U. y los trabajadores que presten sus servicios, por cuenta de la misma, en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, así como las de aquéllos que causaren alta en la citada empresa a lo largo de la vigencia del mismo.

Los cargos de Dirección y los asimilados a Viajante o Vendedor, así como el personal Técnico Comercial adscrito a los departamentos de Ventas, estarán sujetos al articulado del presente Convenio, excepto en lo que haga referencia a remuneraciones y horarios, que se regirán por los pactos individuales acordados entre los interesados y la Empresa.

ARTÍCULO 2 - ENTRADA EN VIGOR Y DURACIÓN

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2009 y tendrá una duración hasta el 31 de diciembre de 2010 cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

El presente Convenio se mantendrá en vigor mientras no sea denunciado por cualquiera de las partes con un mes de antelación a la finalización de su vigencia, mediante comunicación escrita ante la Autoridad Laboral, de la que se remitirá copia a la parte no denunciante. Asimismo, ambas partes acuerdan constituir una nueva Mesa Negociadora y establecer el calendario de negociaciones, dentro de los quince días siguientes al vencimiento del Convenio.

ARTÍCULO 3 - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente y en cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la Empresa en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos u otros de cualquier tipo, establecidos durante la vigencia del presente Convenio en virtud de disposiciones legales de obligada aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados.

Asimismo el presente Convenio deja sin efecto cualquier pacto o acuerdo establecido con anterioridad entre la Empresa y sus trabajadores.

ARTÍCULO 4 - GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en este Convenio, en el sentido de que los trabajadores que antes de la entrada en vigor del mismo vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida, no vean reducida su remuneración total como consecuencia de la aplicación de este Convenio.

ARTÍCULO 5 - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 3º y 4º del mismo.

ARTÍCULO 6 - NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio y siempre que no contradigan su contenido, se estará a las disposiciones y demás normas legales vigentes en cada momento.

Orobat, Hitzarmen honen gaineko esparruko araudi konbentzional baten eraginpean geratzen ez badira, Metalaren Lan Ordenantza aplikatzen jarraituko da, diziplina-erregimenari dagokion alorrean.

II. KAPITULUA

7. ARTIKULUA - LANGILEAREN AURREABISUA/ PROBALDIA

Enpresako lana borondatez utzi nahi duten langileek Enpresari jakinarazi beharko diote, eta alde zuzenetik ohartarazteko honako epe hauek bete beharko dituzte:

- 1., 2., 3. eta 4. Lanbide Taldeek = 15 egun
- Gainerako Lanbide Taldeek = 30 egun

Langileak behar bezalako aurrerapenez aurreabisatzen ez badu, Enpresak langilearen likidaziotik diru-kopuru bat kentzeko eskubidea izango du, hain zuzen ere langilearen eguneko soldataren zenbatekoa kendu ahal izango dio abisua ematerakoan atzeratuko den egun bakoitzeko.

Langileak kontratatu aurretik, beharrezkotzat joko diren proba mediko eta profesional guztiak egingo zaizkie langileei.

Teknikari tituludunen eta gainerako langileen probaldiak gehienez sei hilabete eta bi hilabete iraungo dute, hurrenez hurren.

Probaldi horretan Enpresak eta langileak lan-harremana bertan behera uzteko aukera izango dute, eta ez ein alderdik ez du horregatik inolako kalte-ordainik jasoko, sortutako irabaziak izan ezik.

Probaldia iragan ondoren onarpena automatikoki formalizatuta geratuko da. Aldi hori ondorio guztietarako kontatuko zaio langileari.

Barne-sustapenaren bitartez lanpostu batean hasiko den langileari aurreko paragrafoetan ezarritako probaldia ezarriko zaio. Probaldia gainditzen ez badu, alde zuzenetik zuen lanpostuaren kategoriako lanpostu bat esleituko zaio.

III. KAPITULUA

8. ARTIKULUA - LANALDIA

Hitzarmen honetan aurreikusitako baldintza ekonomikoak ezartzeko, urtean 1.701 orduko lanaldia hartuko da aintzat.

Txandaka jarduten duten langileek ohiko langileentzat ezarritako egun kopuru bera izango dute bertaratzeari dagokionez, eta ez dute inoiz egunean 8 ordu baino gehiago sartuko, ezta urtean aurreko paragrafoan adierazitako ordu kopurua ere.

Nolanahi ere, merkatuaren eskakizunei hobeto erantzuteko, Bezeroen Arretarako departamentuko bi langilek osatutako lan-talde batek lanaldi zatituan jardungo du, ohiko lanaldirako ezarritako eguneko ordu kopurua eginez.

Lanaldiei hasiera eta amaiera emateko orduak zehaztu ondoren, urteko lan-egutegian adieraziko dira, Hitzarmen berria negoziatzen den edo ez kontuan hartu gabe (urte bakoitzaren hasieran ezarriko da egutegi hori). Hitzarmen berria negoziatzen bada, Hitzarmena sinatzerakoan ezarriko da behin betiko egutegia.

Dena den, bezeroei arreta emateko saileko 2 pertsonak gehienez, bidalketa-saileko bi pertsonak gehienez, eta muntaketako bik osatutako lan-talde batek egutegi bereziak izango ditu. Egutegi horretan oporrak eta abenduko jaiegunak beste langileen modu desberdinean islatu daitezke, bezeroei arreta eta zerbitzua emateko eta urte-amaierako inbentarioak egiteko, beharrezkoa bada, nahiz eta lan-ordutegia 08:00etatik 14:00etara bitartekoa izango da. Gainerako langileentzat lan-egun ez direnetan lan egin behar bada, guardia-zerbitzua dela kontuan izanik, lanaldi osoko gisa zenbatuko da libre hartzeko garaian.

Ohiko lanaldiaren barruan, Enpresak gehienez 50 ordu baliatu ahal izango ditu urtean langile bakoitzeko, eta langileek larrialdi edo puntako produkzioaldiei erantzuteko sartuko dituzte ordu horiek, baita entregatzeko oso epe zorrotzak dituzten eskaerak daudenean ere, epea ez betetzeak eskaera galtzea ekar dezakeela aintzat hartuta,

Asimismo, en tanto no queden reguladas por una normativa convencional de ámbito superior al presente Convenio, seguirá siendo de aplicación la Ordenanza Laboral del Metal, en la materia correspondiente al régimen disciplinario.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 7 - PREAVISO DEL TRABAJADOR/PERIODO DE PRUEBA

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos Profesionales 1, 2, 3 y 4 = 15 días
- Resto de Grupos Profesionales = 30 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación una cuantía equivalente al importe de su salario diario por día de retraso en el aviso.

La contratación del personal se llevará a efecto, previas las pruebas médicas y profesionales que se estimen necesarias.

En ningún caso podrá exceder el período de prueba de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores.

Durante este período, tanto la Empresa como el trabajador podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo el percibo de las retribuciones devengadas.

Transcurrido el período de prueba, quedará automáticamente formalizada la admisión, siendo computado al trabajador dicho período a todos los efectos.

El trabajador que acceda a un puesto de trabajo mediante el sistema de promoción interna, se verá sometido al período de prueba establecido en los párrafos anteriores. En caso de no superar éste, será reintegrado en un puesto de trabajo de la misma categoría laboral del que proceda.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 8 - JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas previstas en el presente Convenio se entienden para una jornada anual de trabajo efectivo de 1.701 horas.

El personal que trabaje a turnos tendrá el mismo número de días de presencia que el establecido para el personal de jornada ordinaria, sin sobrepasar las 8 horas diarias ni las horas anuales indicadas en el párrafo anterior.

No obstante, a efecto de dar una mejor respuesta a las exigencias del mercado, un retén formado por 2 personas del departamento de Atención a Clientes trabajarán en jornada partida con el mismo cómputo de horas diarias que las establecidas para la jornada ordinaria.

La determinación práctica de las horas de comienzo y terminación de las diferentes jornadas, quedarán reflejadas en el calendario laboral anual que se establecerá en el transcurso del mes de Enero de cada año, con independencia de que proceda o no negociar un nuevo Convenio. En este caso a la firma del nuevo Convenio se establecerá el calendario definitivo.

No obstante, un retén formado por 2 personas máximo del departamento de atención a Clientes y hasta dos del almacén de expediciones, así como hasta dos de montaje se regirá por calendarios especiales, en los que las vacaciones y los días feriados de diciembre, puedan reflejarse de forma diferente al resto de personal, a fin de dar atención y servicio a los clientes o realizar inventarios de fin de año, si fuere necesario, si bien el horario de trabajo será de 8 a 14 h. En caso de tener que trabajar en días no laborables para el resto de personal, en atención a tratarse de un servicio de guardia que será computado como de jornada completa existente en el periodo de disfrute.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas anuales por trabajador, que serán realizadas cuando sean solicitadas para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido,

eta abar. Ordu horiek sartzeko eskaera nahitaz bete beharrezkotzat hartzeko, nahikoa izango da honako betebeharrak betezea, eraginpeko alderdiek bestelako akordioak adostu ezean:

- 1) Eraginpekoei eta Enpresa Batzordeari 72 ordu lehenago abisatzea, idazki batean abisua eragin duten arrazoien berri emanez.
- 2) Prestasun-orduak Enpresaren egutegiko lanegunetan egingo dira.
- 3) Prestasun-orduak ezin izango dira diruz konpentsatu; aitzitik, denboraz konpentsatuko dira, hurrengo sei hilabeteetan, lanaldi osoen arabera zein eguneko lanaldia murriztuz, alderdiek alde aurretik adostutakoaren arabera.

9. ARTIKULUA - LANERA BERANDU IRISTEA ETA LANERA EZ BERTARATZEA

Lanera berandu iristeagatik eta lanera ez bertaratzeagatik galdutako denbora errekuperatuko da, edo orduko kostuaren arabera deskontatuko da, baldin eta indarreko lan-araudian ezarritako zigorrak aplikatzen ez badira. Orduko kostua kalkulatzeko, Oinarrizko Soldata, Antzinasuna, Soldata Osagarria eta Osagarri Pertsonala kontzeptuen urteko ordainsaria urteko ordu kopuruaren artean zatituko da.

10. ARTIKULUA - OPORRAK

Hitzamen honen aplikazio-eremuan bildutako langileek egutegiko 30 eguneko oporraldi jarraitua baliatuko dute urtean, bestelako itun indibidualik egin ezean, eta opor horiek erantsitako soldata-tauletan Lanbide Talde eta Kategoria bakoitzari esleitutako diru-kopuruaren arabera ordainduko dira; diru-kopuru horiei Antzinasun Plusa, Soldata Osagarria eta Osagarri Pertsonala gehituko zaizkie, hala badagokio, baita azken hiru hilabeteetako batez besteko errendimenduari dagokion Pizgarria ere, hilabeteetako batez besteko ordu kopuruaz biderkatuta. Langile sartu berriek eskubidea izango dute enpresan sartu diren unetik irabazitako oporren zati proportzionala baliatzeko.

Oporraldian baja-prozesuari hasiera eman dion langileak ospitaleratu beharra badu, ospitalean eman dituen egunak opor-egunetz konpentsatzeko aukera izango du, betiere alta urte naturala amaitu aurretik hartzen badu eta ospitaleratze-egunak behar bezala egiaztatzen baditu.

Lan Istripuaren ondorioz Baja hartu badu oporren hasiera-egunaren aurreko hogeita bat eguneko epearen barruan, bajaran emandako opor-egunak baliatzeko eskubidea izango du, betiere urte naturala amaitu aurretik alta hartzen badu.

11. ARTIKULUA - LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

Jarraian azaltzen diren arrazoiengatik, langileak baimen ordainduak hartzeko eskubidea izango du, honako soldata-taula hauen arabera:

- 1) Guraso, ezkontzako guraso, aitona-amona, seme-alaba, biloba eta anai-arreben heriotza: egutegiko hiru egun; aldi hori egutegiko bi egunetz luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.
- 2) Ezkontidearen edo izatezko bikotekidearen heriotza, betiere harremana ofizialki erregistratu eta dokumentatu bada: egutegiko 5 egun, eta ordaindu gabeko egutegiko hiru egun gehiago eskatu ahal izango ditu langileak.
- 3) Ezkontzako anai-arreben eta seme-alaben heriotza: egutegiko bi egun; aldi hori egutegiko bi egunetz luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.
- 4) Odolkidetasuneko edo kideetasuneko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzagatik: egutegiko bi egun; aldi hori egutegiko bi egunetz luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu. Xede horri begira, gaixotasuna larritzat joko da dagokion medikuak halakotzat jotzen badu. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako zerbitzu medikoek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Ziurtagiri hori nahitaz aurkeztu behar da baimena ordaintzeko.

etc. Para que la solicitud sea de obligado cumplimiento será suficiente y necesario, salvo otro acuerdo de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

- 1) Preaviso de 72 horas a los afectados y al Comité de Empresa, con información por escrito de las razones que lo motiven.
- 2) La realización de las horas sólo se hará en los días laborables que resulten del calendario de la Empresa
- 3) Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, dentro de los seis meses siguientes, bien en jornadas completas bien con reducción de jornada diaria, de acuerdo a lo pactado previamente por las partes.

ARTÍCULO 9 - FALTA DE PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA AL TRABAJO

El tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo, si no se hiciere uso de la aplicación de las sanciones establecidas por la normativa laboral vigente, se recuperará, o en su defecto se descontará a coste hora. Se entenderá por coste hora la retribución anual de los conceptos Sueldo Base, Antigüedad, Complemento Salarial y Complemento Personal, dividido entre el número de horas del año.

ARTÍCULO 10- VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, disfrutarán de un período de vacaciones de 30 días naturales ininterrumpidos al año, salvo pacto individual diferente, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada Grupo Profesional y Categoría, en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso por el Plus de Antigüedad, Complemento Salarial y Complemento Personal que pudiera corresponderles, así como por el Incentivo correspondiente al rendimiento medio de los tres últimos meses, multiplicado por el número de horas promedio mensuales. El personal de nuevo ingreso tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones devengadas desde su incorporación a la empresa.

El empleado que durante su período vacacional inicie un proceso de Baja, y fuere necesaria su hospitalización, tendrá derecho al disfrute de los días de vacaciones que hubiera permanecido hospitalizado, siempre que causare alta antes de la finalización del año natural y acreditare fehacientemente los días de hospitalización.

En el caso de que se hubiera causado Baja por Accidente de Trabajo dentro del período de los veintidós días anteriores al de la fecha de inicio de sus vacaciones, se tendrá derecho al disfrute de los días de Baja que hubieran coincidido con sus vacaciones, siempre que causare alta antes de la finalización del año natural.

ARTÍCULO 11 - LICENCIAS Y PERMISOS

El trabajador, avisando con la suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales, por las siguientes causas:

- 1) Fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos: tres días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.
- 2) Fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, siempre que la unión esté oficialmente registrada y documentada: cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días naturales más de permiso no retribuido.
- 3) Fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia
- 4) Accidente o Enfermedad grave, hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. La presentación de dicha certificación será imprescindible para retribuir el permiso.

Gaixotasun larriak iraenez gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean iraupen bereko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Lizentzia hori ez da ordainduko, eta gainera, baimena ezin izango da luzatu.

5) Seme-alaba urritu psikofisikoen kontsulta medikoetara joatea: egutegiko bi egun, betiere probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

6) Emaztearen erditzea: bi lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, baimena egutegiko hiru egunez luzatzen da.

7) Seme-alaba, anai-arreba edo gurasoen (ezkontzakoak barne) ezkontza: egutegiko egun bat; aldi hori egutegiko bi egunez luza daiteke, langileak probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

8) Langilearen ezkontza: egutegiko hemezortzi egun. Produktzio-eta antolamendu-zirkunstantziek uzten badute, baimen hori egutegiko 10 egun gehiagoz luzatu ahal izango da, baina egun horiek ez dira ordainduko. Ezkontza larunbat, igande edo jaiegunean egiten bada, zenbaketa lehen lan-egunetik abiatuko da.

9) Etxebizitzaz aldatzea: egutegiko egun bat.

10) Kontsulta mediko partikularra: 16 ordu urtean. Horrez gain, urtean 16 orduko muga horren barruan sartu ahal izango dira ezkontideari, eta langilearekin bizi diren seme-alabei eta gurasoei medikuaren kontsultetara laguntzea, betiere behar bezala egiaztatuta.

Urte bakoitzaren amaieran, Enpresa Batzordearekin batera aztertuko da eskubide hori gehiegi erabili den ala ez. Gehiegi erabili bada, artikuluko hori ezabatzeak aukera aztertu liteke.

Artikulu honen 4) eta 6) idatz-zatietan bildutako baimenak lanaldierditan banatzeko aukera izango da, langileak horrelakorik eskatzen bada. Baimena probintziatik kanpora bidaiatu behar eraginez luzatzen bada, aldiz, aukera hori ezin izango da aplikatu.

Artikulu hau izatezko bikoteei ere aplikatuko zaie, betiere harremana erregistratua eta dokumentatua badago, eta izatezko bikotekidea ezkontidearen parekoa izango da ezkontzazko ahaidetasuna zehazteko, betiere interesdunak horretarako eskaera idatzia egiten bada. Horrekin batera, egoera hori justifikatzeko dokumentazio ofiziala aurkeztu beharko du, eta horrek alde aurreko ezkontide edo izatezko bikotekideko figurei uko egitea ekarriko du, hala badagokio.

12. ARTIKULUA - ORDUAK ERREKUPERATZEA EDO BALIATZEA

Berandutze, baimen edo egindako lanegatikoa baliatu gabeko orduak dituzten langileak arduradunarekin adostu beharko ditu bere egoera erregularizatzeko egunak, ordu horiek egin ondoko sei hilabeteen barruan, alderdiek alde aurretik bestelako akordiorik hartu ezean.

13. ARTIKULUA - APARTEKO ORDUAK

Normalean ez da aparteko ordurik egingo.

Lan egindako aparteko orduak konpentsatzeko, denbora librea hartuko da (ordu bat eta 45 minutu aparteko ordu bakoitzeko), edo ordu horiek ordainduko dira, ezinbesteko orduak badira, erantsitako tauletan ezarritako zenbatekoan. Langileak hautatuko du konpentsazio modua.

Hilean behin Enpresa Batzordeari informazioa emango zaio ordaindutako aparteko orduei buruz.

14. ARTIKULUA - ENPLEGUA SUSTATZEKO NEURRIAK

Enpresaren eta langileen ordezkariak konpromisoa hartu dute enplegu-aniztasuneko egoerak deuseztatzeke, ahal duten neurrian.

Bi alderdiek egokitzen jo dute, halaber, 64 urterekin erretiro berezia hartzeko kontratua, prestazioen ehuneko 100arekin, uztailearen 17ko 1194/85 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera. Kontratu mota horrek langabeziaren erregistratutako beste langile bat aldi berean kontratatzea ekarriko du berekin, eta, beraz, kontratu horiek baliatuko dira bi alderdiak ados jartzen diren kasu guztietan.

15. ARTIKULUA - ERRETIROA/TXANDA KONTRATUA

Araudi aplikagarriak legez baimentzen badu, Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek Txanda eta Ordezte Kontratuei eustea adostu dute, betiere enpresak eta eraginpeko langileek esanbidezko adostasuna lortzen badute. Horretarako, indarreko araudiak ezarritako

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida de igual duración, una vez transcurridos treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea ampliable el permiso.

5) Asistir a consultas médicas de hijos disminuidos psicofísicamente: dos días naturales, siempre que implique un desplazamiento fuera de la provincia.

6) Alubramiento de esposa: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica, el permiso se amplía en tres días naturales más.

7) Matrimonio de hijos, hermanos o padres, incluidos los de grado político: un día natural, ampliables en dos días naturales más por desplazamiento fuera de la provincia.

8) Matrimonio del trabajador: dieciocho días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan podrá ser ampliado hasta diez días naturales más, que no serán retribuidos. En caso de que la boda se celebre en sábado, domingo o festivo, el cómputo comenzará el primer día de trabajo.

9) Traslado de domicilio: un día natural.

10) Consulta médica particular: 16 horas anuales. Así mismo podrán incluirse dentro de ese límite de 16 horas anuales, las ausencias motivadas por el acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas del cónyuge, así como de los hijos/as y padres.

Al final de cada año se estudiará junto con el Comité de Empresa, si ha habido o no un uso abusivo. En este último caso, podrá estudiarse la eliminación de este artículo.

Los permisos contemplados en los apartados 4) y 6) del presente artículo, podrán distribuirse en medias jornadas a petición del trabajador. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso se ampliare por desplazamiento fuera de la provincia.

Para la aplicación del presente artículo se reconoce a la pareja de hecho, cuya unión esté oficialmente registrada y documentada, será asimilada a la de cónyuge para la determinación de parentesco político, sólo a petición por escrito del interesado, que aportará la documentación oficial justificativa de tal situación, lo que implicará renuncia automática a las anteriores figuras de cónyuge o pareja de hecho que pudiera haber tenido

ARTÍCULO 12 - RECUPERACIÓN O DISFRUTE DE HORAS

Quien tuviere pendiente alguna hora por demoras, permisos o trabajos realizados, deberá pactar con su responsable las fechas para regularizar su situación dentro de los seis meses siguientes a la realización de las mismas, salvo acuerdo previo diferente.

ARTÍCULO 13 - HORAS EXTRAORDINARIAS

No se efectuarán horas extraordinarias como norma habitual de trabajo.

La compensación de las horas extraordinarias trabajadas, se llevará a cabo, bien disfrutándolas en tiempo libre en una cuantía equivalente, 1h.45 min., bien abonándolas, si se tratare de horas de fuerza mayor, en la cuantía que se fijará en las tablas anexas, a elección del trabajador.

Se informará mensualmente al Comité de Empresa de las horas extraordinarias abonadas.

ARTÍCULO 14 - MEDIDAS DE FOMENTO DEL EMPLEO

La representación de la Empresa y la de los trabajadores, se comprometen a erradicar, dentro de lo posible, las situaciones de pluriempleo que puedan producirse.

También se considera positivo por ambas partes, la aplicación de la figura de contrato de jubilación especial a los 64 años con el 100 por ciento de las prestaciones, en los términos establecidos por el Real Decreto 1194/85 de 17 de julio, con simultánea contratación de otro trabajador inscrito en el desempleo, por lo que serán utilizados en todos los casos en que ambas partes estén de acuerdo.

ARTÍCULO 15 - JUBILACIÓN/CONTRATO DE RELEVO

Las partes signatarias del presente Convenio y siempre que la normativa aplicable lo permita legalmente, acuerdan mantener la práctica de los Contratos de Relevo y Sustitución, que en todo caso necesitarán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores

baldintzetan sistema horrekin bat egin nahi duten langileen eskaera guztiak aztertuko dira. Nolanahi ere, langile batek gutxienez hamabi urte eraman beharko ditu enpresan modalitate hori hautatu ahal izateko, baina enpresak antzinasun txikiagoko kasuetan ere aplikatzeko aukera izango du.

Modalitate hori aplikatzeko eskaerak Gizarte Harremanen Departamentuan aurkeztuko dira, Kontratuaren hasiera-urtearen aurreko urteko irailaren batetik urriaren azkenera arte doan epean. Bi alderdiak ados jartzen badira, enpresan antzinasun handiena duten bost pertsona dagozkien eskaerak automatikoki aplikatuko dira; gainerako langileen kasuan, ematea edo ukatzea erabakiko du enpresak, Enpresa Batzordeari entzun ondoren.

Aurreko baldintzak betetzen dituzten eta erretiro partzialeko egoerara igaroko diren langileek baimen ordaindu berezi bat baliatzeko aukera izango dute beren lanaldiaren barruan. Baimen horrek 240 lanorduko iraupena izango du 65 urteak betetzeko falta zaien urte bakoitzeko. Baimen berezi hori aplikatuko da enpresa-antolamenduari ahalik eta kalte gutxien eragiteko moduan, eta akordio hau sinatu ondoren egingo diren kontratuei aplikatuko zaie.

Ordeztuaren Lanaldi Partzialeko kontratuari dagozkion soldatak eguneratuko dira indarreko Hitzarmenean adostutakoaren arabera.

IV. KAPITULUA

16. ARTIKULUA - ORDAINSARIEN ETA KALTE-ORDAINEN KONTZEPTUAK

Ordainsarien eta kalte-ordainen honako kontzeptu hauek aurkeztu dira:

a) ORDAINSARIEN KONTZEPTUAK:

- Oinarrizko soldata
- Antzinasuna
- Soldata Osagarria
- Osagarri Pertsonala
- Pizgarriak
- Uztaileko eta abenduko aparteko haborokinak
- Txandakotasun Plusa/Gau Plusa
- Aparteko Orduak

b) KALTE-ORDAINEN KONTZEPTUAK

- Soldataz kanpoko Plusa
- Dietak

17. ARTIKULUA - KONTRAPRESTAZIOAK

Hitzarmen honetan adostutako ordainsariak oinarriaren gainean ezarri dira, eta eraginpeko produktoreek beren lanean eduki beharreko errendimenduaren kontraprestazio gisa.

Beren errendimendu pertsonalak kontrolatzeko sistema objektiboa ezarria duten langileei (Lantegiko Taldeak) "arrunt" gisa zehaztutako jarduerari dagokion errendimendua eskatuko zaie (60ko jarduera 60/80 eskalan, edo 100eko jarduera 100/133 eskalan). Gainerako langileentzat (Bulegoko Taldeak) aurrez zehaztutako jarduera "arrunta"ri dagokion ordainsaria hartuko da aintzat, eta zenbateko horri ehuneko 33 gehituko zaio, 2. eta 3. taldeei izan ezik (azken horiei ehuneko 8 eta ehuneko 24 gehituko zaie, hurrenez hurren).

18. ARTIKULUA - OINARRIZKO SOLDATA

Hitzarmen honen aplikazio-eremuan bildutako langileen Oinarrizko Soldata erantsitako soldata-tauletan zehaztu da, Lanbide Taldearen eta kategoriaren arabera. Kasu bakoitzean lanbide taldea Lanpostuen Balorazioa erabiliz zehaztuko da.

Hitzarmenaren soldata-taulen Oinarrizko Soldata, Soldata Osagarria eta Soldataz kanpoko Plusa kontzeptuetan alde zuzenak ezarritako Lanbide Taldeek zehaztutako zenbatekoak bilduko dira.

19. ARTIKULUA - ANTZINATASUN PLUSA

Kontzeptu horrengatik jaso beharreko zenbatekoak bosturtekoen arabera ordainduko dira. Bosturteko bakoitzak langilearen Lanbide Taldearen eta Kategoriaren ehuneko 5eko zenbatekoa izango du, eta langile bakoitzak gehienez sei bosturteko jasoko ditu.

afectados. Para ello, se estudiarán las solicitudes del personal que quiera acogerse a este sistema, en los términos y condiciones que establezca la normativa en vigor, en todo momento. En cualquier caso, para poder optar a esta modalidad será necesaria una permanencia en la empresa de doce años, si bien la empresa podrá hacerlo extensivo a casos de menor antigüedad.

Para su aplicación, se presentarán las solicitudes en el Departamento de Relaciones Sociales en el período comprendido entre el primero de septiembre y el último de octubre del año anterior al del comienzo del Contrato. Las solicitudes correspondientes a las cinco personas con mayor antigüedad en la empresa, en el supuesto de existir acuerdo entre las partes, serán de aplicación automática, y para el resto, la empresa decidirá su concesión o denegación oyendo previamente al Comité de Empresa.

Los trabajadores que reuniendo los requisitos anteriores pasen a la jubilación parcial, tendrán derecho a disfrutar, dentro de su jornada laboral, de un permiso retribuido especial, de duración equivalente a 240 horas de trabajo en cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad. El disfrute de este permiso especial se llevará a cabo de tal suerte que cause los mínimos trastornos posibles en la organización empresarial y se aplicará a los contratos que se realicen a partir de la firma del presente acuerdo.

Los salarios correspondientes al Contrato a Tiempo Parcial del relevado, se actualizarán con lo que se pacte en el Convenio en vigor.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 16 - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Los conceptos retributivos e indemnizatorios que se presentan son los siguientes:

a) CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Salario Base
- Antigüedad
- Complemento Salarial
- Complemento Personal
- Incentivos
- Gratificaciones Extraordinarias de julio y diciembre
- Plus de Turnicidad/ Nocturnidad
- Horas Extraordinarias

b) CONCEPTOS INDEMNIZATORIOS

- Plus Extrasalarial
- Dietas

ARTÍCULO 17 - CONTRAPRESTACIONES

Las retribuciones pactadas en este Convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un Rendimiento a aportar en su trabajo por parte de los productores afectados.

Para los trabajadores que tengan establecido un sistema objetivo de control de sus rendimientos personales (Grupos de Taller) se entenderá por Rendimiento exigible la actividad definida como "normal" (actividad 60 en la escala 60/80, o actividad 100 en la escala 100/133). Para el resto de personal (Grupos de Oficina) se entenderá que su retribución corresponde a la actividad "normal" antes definida incrementada en un 33 por ciento, a excepción de los grupos 2 y 3 cuyo incremento será del 8 y 24 por ciento, respectivamente.

ARTÍCULO 18 - SALARIO BASE

El Salario Base del personal incluido dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio es el que, para cada Grupo Profesional y Categoría, se especifica en las tablas salariales anexas. En cada caso el Grupo Profesional se determinará mediante la utilización de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT).

Las tablas salariales del Convenio recogerán en los conceptos Salario Base, Complemento Salarial y Plus Extrasalarial, los importes que vinieran determinados por los Grupos Profesionales establecidos con anterioridad.

ARTÍCULO 19 - PLUS DE ANTIGÜEDAD

Los importes a percibir por este concepto consistirán en quinquenios de una cuantía del 5 por ciento del Salario Base correspondiente a su Grupo Profesional y Categoría, hasta alcanzar un tope de seis quinquenios.

20. ARTIKULUA - SOLDATA OSAGARRIA

Osagarri horren zenbatekoak erantsitako tauletan Lanbide Talde eta Kategoria bakoitzerako zehazten direnak izango dira.

21. ARTIKULUA - OSAGARRI PERTSONALA

Lanpostuen Balorazioaren aurreko arrazoiak direla-eta beren lanpostuetarako edo finkatutako lanpostuetarako erantsitako soldata-tauletan zehaztutako zenbatekoak gairiditzen dituzten enplegatuek zenbateko horiek jasoko dituzte Osagarri Pertsonal gisa. Horrez gain, kontzeptu berean sartuta daude Jangelako Konpentsazio Plusa (eskubide hori 31.12.04 baino lehen onartuta zutenentzat) eta Garraio Plusa, baita Urruntasun Plusa ere (onartuta daukaten langileentzat).

22. ARTIKULUA - PIZGARRIAK

Enpresa honetan aplikatutako pizgarri-sistemaren (PIC) eragin-peko langileen ordainsariak —bestela, pizgarri hori zenbatu daiteke, horren aipamena eginez— sistema horretan ezarritako errendimendu-eta aurrezki-tauletan adierazi dira. Eranskinean ageri dira, eta eguneratu dira adostutako lanorduen murriztea eta ezarritako soldata-igoera konpentsatzeko.

Lanerako denbora jakin bat ez duten zereginak egiten badira, pizgarria indarreko "etete-gako"ei buruzko araudian adierazitakoaren arabera ordainduko da.

23. ARTIKULUA - APARTEKO HAVOROKINAK

Uztailean eta abenduan langileek aparteko haborokinak jasoko dituzte. Bakoitzak 30 soldata-eguneko zenbatekoa izango du, eta honako kontzeptu hauek bilduko ditu: Oinarrizko Soldata, Antzinatea, Soldata Osagarria, Osagarri Pertsonala eta Pizgarriak, hala badagokio.

Pizgarrien kontzeptuari dagokion zenbatekoa kalkulatu aurretik, haborokin bakoitzaren ordainketaren aurreko hiru hilabeteetan batez beste lortutako ordutegi-errendimendua kalkulatu da, eta hileko orduen batez beste koari aplikatuko zaio.

Gaixotasunagatiko, amatasunagatiko edo istripuagatiko bajaldiak lan egindako denboratzat hartuko dira haborokin horiek jasotzeari begira.

Seihileko batean lanean hasiko diren edo lana utziko duten langileek lan egindako denboraren zati proportzionala jasoko dute.

24. ARTIKULUA - TXANDAKOTASUN PLUSA ETA GAU PLUSA

Lanaldi osoko txandetan jarduten duten langileek eranskinean jasotzen den kopuruko plusa jasoko dute txandaka lan egiten duten egun bakoitzeko, beren ordutegien baldintza bereziak aintzat hartuta.

Halaber, lanaldi osoko gaueko txandan jarduten duten langileek plus bat jasoko dute, beren Lanbide Taldeei eta Kategoriei esleitutako oinarrizko soldataren ehuneko 40koa, hain zuzen ere.

25. ARTIKULUA - SOLDATAZ KANPOKO PLUSA

Soldataz kanpoko Plusaren barnean kalte-ordainen honako kontzeptu hauek hartzen dira: dirua erabiltzea, tresna edo erremintak higatzea, garraio-gastuak, laneko arropa garbitzea eta kalte-ordainekin zerikusia duen edo gehikinak konpentsatzeko den beste edozein; gainera, kontuan hartzeko da nahikoa dela kalte-ordainen kontzeptu horietatik bat agertzea aipatutako plusaren ordainketa eragiteko.

Plus horren zenbatekoa, lan egindako ordu bakoitzeko, erantsitako soldata-tauletan ageri da. Bajaren, oporren eta aparteko ordainsarien kasuan plus hori ez da jasoko.

26. ATALA – DIETAK.

Enpresaren beharregatik eta Enpresak aginduta Gasteiztik kanpora bidaiatu behar duten langileek dietak jasotzeko eskubidea izango dute honako zenbateko hauen arabera:

Gosaria = 3 euro Bazkaria = 12 euro Afaria = 10 euro

Zenbateko horiek hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera aplikatuko dira.

27. ARTIKULUA.- IBILGAILU PARTIKULARRA ERABILTZEAK

Langileek askatasun osoz erabakiko dute ibilgailu partikularra enpresaren zerbitzuetarako erabili nahi duten edo ez, alderdiek bestelako itun indibiduala egin ezean.

Hitzarmen hau sinatzen den unetik langileak 0,20 euroko zenbatekoa jasoko du Km bakoitzeko, eta isunak eta zigorrak interresdunaren kontura izango dira.

ARTÍCULO 20 - COMPLEMENTO SALARIAL

Este complemento y sus importes serán los que para cada Grupo Profesional y Categoría se especifican en las tablas salariales anexas.

ARTÍCULO 21.- COMPLEMENTO PERSONAL

Los empleados que vinieran percibiendo importes superiores a los que se especifican en las tablas salariales anexas para su puesto de trabajo o para el consolidado, por situaciones anteriores a la VPT, percibirán dichos importes en concepto de Complemento Personal. Asimismo están incluidos en el mismo concepto los denominados Plus Compensación Comedor (quien tuviera reconocido el derecho antes del 31 de diciembre de 2004) y Plus de Transporte, así como el Plus de Distancia (para el personal que lo tuviera reconocido).

ARTÍCULO 22 – INCENTIVOS

Las percepciones de los trabajadores afectados por el sistema de incentivos aplicados en esta Empresa (PIC), o se compute dicho incentivo con referencia al mismo, serán las que figuran en las tablas de rendimientos y ahorro establecidos en dicho sistema, que figuran en el anexo, que habrán sido actualizadas para compensar la reducción de horas de trabajo acordadas, además del incremento salarial establecido.

Cuando se realicen labores que no tengan establecido un tiempo tipo para el trabajo, se abonará el incentivo de acuerdo con lo que se indica en la normativa de "claves de interrupción" en vigor.

ARTÍCULO 23 - GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

Se percibirán dos gratificaciones extraordinarias por importe de 30 días de salario cada una, en los meses de julio y diciembre, que comprenderán los siguientes conceptos: Salario base, Antigüedad, Complemento Salarial, Complemento Personal e Incentivos si hubiere lugar.

El importe correspondiente al concepto de Incentivos se calculará hallando previamente el Rendimiento horario medio obtenido en los tres meses anteriores al abono de cada gratificación, y aplicándolo al promedio de horas mensuales.

Los periodos de baja por enfermedad, maternidad o accidente serán considerados como tiempo trabajado para el percibo de estas gratificaciones.

El personal que ingrese o cese a lo largo de un semestre percibirá la parte proporcional al tiempo trabajado.

ARTÍCULO 24 - PLUSES DE TURNICIDAD Y NOCTURNIDAD

El personal que trabaje a turnos de jornada completa, en atención a las especiales circunstancias de su horario, percibirá un plus por cada día trabajado a turnos cuyo importe está reflejado en el anexo.

Asimismo, el personal que trabaje de noche en turno de jornada completa, percibirá un plus equivalente al 40 por ciento del Salario base asignado a su Grupo Profesional y Categoría.

ARTÍCULO 25 - PLUS EXTRASALARIAL

El Plus Extrasalarial incluye los conceptos indemnizatorios de quebranto de moneda, desgaste de útiles o herramientas, gastos de locomoción, limpieza de ropa de trabajo y cualquier otro de igual naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos, bastando en la práctica con la concurrencia de alguno de estos conceptos indemnizatorios para que haya lugar al devengo del citado plus.

Su importe, por hora trabajada será el que figura en las tablas salariales anexas. Dicho plus no se percibirá en las situaciones de Baja, Vacaciones, ni Pagas Extraordinarias.

ARTÍCULO 26 - DIETAS

Los trabajadores que tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de Vitoria-Gasteiz por necesidades y orden de la Empresa, tendrán derecho a percibir dietas por los siguientes importes: Desayuno = 3 euros Comida = 12 euros Cena = 10 euros
Los importes indicados serán de aplicación a partir de la firma del presente Convenio.

ARTÍCULO 27 - USO DE VEHÍCULO PARTICULAR

El uso del vehículo particular para la comisión de servicios para la Empresa será voluntario, salvo pacto individual en contrario.

A partir de la firma del presente Convenio se percibirá un importe de 0,20 euros por Km., siendo por cuenta del interesado las multas y sanciones en las que pueda incurrir.

28. ARTIKULUA - GIZARTE BETEBEHARRAK

Gizarte-betebeharrak, hala nola gizarte segurantzaren kuotak, PFEZaren atxikipenak edo langileak ordaindu beharreko beste edozein zerga langilearen kontura izango dira, gai horri buruzko indarreko araudiaren arabera.

29. ARTIKULUA - ORDAINTZEKO MODUA

Enpresak hurrengo hilabeteko lehen lanegunean ordainduko du hileko soldata.

Ordainketa egiteko, transferentzia bat egingo da pertsona bakoitzaren kontura, honako entitate hauetatik:

Caja VITAL Kutxa

BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA bankua

Gutxienez hamar pertsonen beste entitate bat nahiago badute, entitate hori aurreko zerrenda horri gaineratuko zaio, baldin eta Enpresak entitate horretan kontu irekia badu. Interesdunak aukera izango du, halaber, ordainsaria aurreko entitateez aparteko kontu batean jasotzeko, baina bere gain hartuko ditu banku-arauen ondorioz gerta daitezkeen atzerapenak.

Soldata ordaintzeko egiaztagirak bere kontzeptu guztiak biltzen dituela hartzen da aintzat, eta, hortaz, bi alderdiek onartzen dute egiaztagiri hori.

30. ARTIKULUA - AURRERAKINAK

Egindako lanaren konturako aurrerakinak jasotzeko aukera izango da; gehienez, hileko soldataren ehuneko 60 aurreratuko da. Interesdunak edo bere lege-ordezkariek Giza Baliabideen Departamentuari eskatuko diote aurrerakina, idazki baten bitartez, eta departamentu horrek zenbatekoa transferituko du, hil horren 20tik 22ra bitartean.

31. ARTIKULUA - SOLDATA IGOERA

2009. urtean jaso beharreko soldatak eranskinen soldata-taletan lanbide-talde eta kategoria bakoitzerako jasotzen direnak izango dira, eta ehuneko 1eko igoera islatuko dute aurreko urtean indarrean zeuden soldaten gainean, Sagola Logistics, S.L.U. enpresatik datozen langileen kasuan izan ezik; izan ere, horiei 17 orduko murrizketa aplikatu baitzaie haien hitzarmeneko aurreko urtekoen gainean, eta aipatutako ehuneko bera osatzen baitute.

Sortu litezkeen urteko atzerapenen sortzapena 2010eko martxoaren 31ren aurretik gauzatuko da.

2010. urtean jaso beharreko soldatak 2010. urteko KPIren igoera eranskinen 2009. urteko taula bateratuei aplikatzearen ondorio dira, betiere KPI hori positiboa bada.

Igoera horren sortzapenak, KPI hori ezagutu ondoren, eta 2010. urtearen erdialdean, eguneratu egingo da, konturako aurrerakinen bat egin beharko balitz ere.

V. KAPITULUA**32. ARTIKULUA - LANBIDE PRESTAKUNTZA**

Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak prestakuntza-planak ezartzeko aukera izango dute langileen lanbide-heziketa hobetzeari begira, Lan Administrazioako agintariak ezarritako jarraibideei jarraituz.

Eusko Jaurilaritzak edo beste erakunde batek aitortutako zentro ofizialek antolatutako ikastaroetan erregistratutako langileek azterketetara joateko beharrezko baimen ordainduak baliatzeko eskubidea izango dute, baina urtean hamar egunetan gehienez.

33. ARTIKULUA - GUTXITU FISIKOAK ETA PSIKIKOAK

Lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondorioz langile baten gaitasun psikofisikoa urritzen badira, langile horrek bere egoera berrira egokitutako lanpostu hutsa betetzeko lehentasuna izango du, lanpostu horretan aritzeko gaitasuna baduela egiaztatu ondoren. Ezintasun iraunkor partzialaren deklarazioak ez du eraginpekoaren lanbide-kategoria jaistearen ekarriko.

34. ARTIKULUA - EKONOMATOA ETA BESTE BATZUK

Egungo ekonomato-zerbitzuek bere horretan jarraituko dute. Edozein arrazoiengatik ekonomatoa desagertzen bada, enpresak antzeko beste entitate batean parte hartzeko konpromisoa hartuko du, eta entitate berriak aurrekoaren ekarpen bera egiten jarraituko du.

Abenduan enpresan alta emanda dauden langile guztiek gabonetako poltsa jasoko dute, eta enpresak ezarriko du poltsa horren edukia.

ARTÍCULO 28 - OBLIGACIONES SOCIALES

Las obligaciones sociales, tales como cuotas de la Seguridad Social, retenciones por IRPF., o cualquier otro impuesto que pudiere corresponder al trabajador, serán por cuenta y cargo de éste, de acuerdo con la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 29- FORMA DE PAGO

La Empresa pagará el salario mensual en el primer día de trabajo del mes siguiente.

El pago se hará por transferencia a la cuenta de cada persona, desde las entidades:

Caja VITAL Kutxa

Banco BILBAO VIZCAYA ARGENTARIA

Si lo solicitan un mínimo de diez personas se podría ampliar la lista anterior si la Empresa tuviera cuenta abierta en ella. Por su parte el interesado puede designar como cuenta receptora una abierta en entidad distinta de las antedichas, si bien asumirá los retrasos que puedan producirse a consecuencia de las reglas bancarias.

Se considera que el recibo justificativo del pago de los salarios recoge con claridad los diferentes conceptos que lo conforman por lo que es aceptado por ambas partes.

ARTÍCULO 30 - ANTICIPOS

Se podrán percibir anticipos a cuenta del trabajo realizado, con un máximo del 60 por ciento mensual. El interesado, o sus representantes legales, lo solicitarán por escrito al Departamento de RR.SS, que transferirá el importe entre los días 20 y 22 del mes en curso.

ARTÍCULO 31- INCREMENTO SALARIAL

Los salarios a percibir en el año 2009 serán los que figuran en las tablas salariales anexas para cada grupo profesional y categoría, que reflejan un incremento del 1 por ciento sobre las vigentes del año anterior excepto al personal procedente de Sagola Logistics, S.L.U. al que se ha aplicado una disminución de 17 h sobre las del año anterior de su convenio y que representan el mismo porcentaje.

El devengo de los atrasos anuales que pudieren generarse, se llevará a cabo antes del 31 de marzo de 2010.

Los salarios a percibir en el año 2010, serán los resultantes de aplicar el incremento del IPC del año 2010 sobre las tablas unificadas del 2009 anexas, siempre que dicho IPC sea positivo.

Los devengos de este incremento se realizarán una vez conocido dicho IPC y a mitad del año 2010 será revisado por si procede realizar algún adelanto a cuenta.

CAPÍTULO V**ARTÍCULO 32 - FORMACIÓN PROFESIONAL**

Por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, podrán establecerse planes de formación, siguiendo las directrices que establezcan las Autoridades laborales, para mejorar la formación profesional de los trabajadores.

Los trabajadores inscritos en cursos organizados por Centros oficiales reconocidos por el Gobierno Vasco, o similar, tendrán derecho al disfrute de los permisos necesarios, que serán retribuidos, para concurrir a exámenes, si bien con un máximo de diez días al año.

ARTÍCULO 33 - DISMINUIDOS FÍSICOS Y PSÍQUICOS

Si a consecuencia de Accidente de trabajo o Enfermedad profesional quedan disminuidas las aptitudes psicofísicas de un empleado, tendrá preferencia para ocupar plazas vacantes adecuadas a su nuevo estado, si bien acreditando tener aptitud para desempeñarlo. La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en la categoría profesional del afectado.

ARTÍCULO 34 - ECONOMATO Y OTROS

Se mantendrán los actuales servicios de Economato. Si por cualquier razón el Economato al que se está suscrito desapareciere, la Empresa se compromete a participar en otra entidad similar con la misma aportación que hubiera venido realizando.

En Diciembre se obsequiará al personal que esté de alta en la Empresa en esa fecha, con una bolsa de Navidad cuyo contenido será establecido por la propia Empresa.

35. ARTIKULUA - LANEKO JANTZIAK

Enpresak langileen eskura jarriko ditu zereginak gauzatzeko behar dituzten laneko jantzi guztiak, enpresan lanean hasten diren unetik. Zuzeneko produkzioko langileek bi jantzi jasoko dituzte urtean, neguko eta udakoa, eta jantzi horiek orain arte bezala banatuko dira.

Beren lanpostuetan segurtasun-beturrekoak nahitaez eraman behar dituzten, eta, beturreko horiek ez ezik, beturreko graduatuak ere eraman behar dituzten langileei enpresak beturreko gainjarri homologatuak emango dizkie, beren beturreko pertsonalak babes ditzaten. Alabaina, interesdunak segurtasun-beturreko graduatuak erostea nahiago badu, enpresak beturrekoen zenbatekoaren ehuneko 100 ordainduko dio, betiere enpresak erabakitako tokian enpresak erabakitako beturreko modelo erosten badu.

Jasotako jantziak behar bezala erabiliko dira nahitaez.

36. ARTIKULUA - ALDI BATERAKO EZINTASUNETARAKO PRESTAZIO OSAGARRIA

Lan istripuak edo lanbide gaixotasunak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari-kontzeptuen ehuneko 100 osatuko ditu, bajaren egunetik bertatik bajaren 130. egunera.

Lanetik kanpoko gaixotasunak edo istripuak eragindako ezintasun iragankorreko kasuetan, enpresak lehen hiru egunetara luzatuko du gainerako egunei dagokien estaldura, baina urteko lehen baja baldin bada bakarrik. Era berean, langilea osasun-zentro batean ospitaleratu behar badute, enpresak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako ordainsari kontzeptuen ehuneko 100 osatuko du, bajaren egunetik bertatik 120. egunera.

Langileak jaso beharreko zenbatekoak ezin izango dira inoiz izan enpresan bere jardura arrunta garatzen egongo balitz irabaziko lituzkeenak.

37. ARTIKULUA - OSASUN-AZTERKETAK

Langileen osasunaren zaintza KONTRATATUTAKO KANPOKO ZERBITZUAREN bitartez bideratuko da.

38. ARTIKULUA - LAN ISTRIPUEN POLIZA KOLEKTIBOA

Enpresak Aseguru-poliza bat sinatuko du langileen lan-istripuak estaltzeko, eskumeneko erakundeak istripu horiek halakotzat jotzen baditu. Poliza horrek honako ezaugarri hauek izango ditu:

- 1) HEMEZORTZI MILA euroko estaldura, lan-istripuak eragindako heriotza-kasuetan.
- 2) HOGEITA HAMABI MILA euroko estaldura lan-istripuak eragindako ezintasun iragankor guztizkoaren edo absolutuaren, edo baliaezintasun handiaren kasuetan.

Enpresak gehienez hamabost eguneko epea izango du hitzarmen hau sinatuko den egunetik, poliza adostutako kapitalen arabera eguneratzeko.

39. ARTIKULUA - EUSKARA SUSTATZEA

Ahal dela, iragarki-taulan argitaratzen diren ohar eta abisu guztiak gaztelaniaz eta euskaraz idatziko dira.

Enpresak eskumeneko erakunde baten eskutik euskara-ikas-taroei buruzko informazioa jasotzen badu, iragarki-taulan erakutsiko du, eta langile interesdunei lagunduko die izen-emateko beharrezko dokumentazioa betetzerakoan.

40. ARTIKULUA - MUGIGARRITASUNA, MAILA IGOERAK ETA KALERATZEAK

Mugigarritasun funtzionalari dagokionez, enpresan indarreko araudian ezarritakoa beteko da.

Lanbide taldez igotzea dakarren lanpostu hutsa betetzeko, beharrezko azterketa edo gaitasun-probak egingo dira, pertsona egokiena zein den zehazte aldera.

Langileen Estatutuaren 52 C) artikulua aplikazioak langile bati baino gehiagori eragiten badiu egun berean, lan-kontratu deuseztatu aurretik enpresak hiru laguneko kontsultaldia eramango du aurrera enpresa batzordeko ordezkariarekin eta sindikatuarekin ordezkari banarekin biltzeko, eta egoera hori zerk eragin duen eta egoera hori

ARTÍCULO 35 - PRENDAS DE TRABAJO

La Empresa proveerá a sus trabajadores, desde su ingreso, de las prendas de trabajo necesarias para el ejercicio de sus labores. Los de producción directa recibirán dos prendas al año, de invierno y de verano, que se repartirán de la manera acostumbrada hasta la fecha.

En referencia al personal que le sean exigibles gafas de seguridad para su puesto de trabajo, y necesitare que fueran graduadas, la empresa le proporcionará gafas superpuestas homologadas de protección de sus gafas personales. Ahora bien, si el interesado decidiera la compra de unas gafas de seguridad graduadas, siempre que su adquisición se efectuara en un establecimiento y modelo de gafas decididos por la empresa, esta le abonará el 100 por ciento del importe de las gafas.

El correcto uso de las prendas recibidas es obligatorio.

ARTÍCULO 36 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN CASO DE I.T.

En los casos de Incapacidad Transitoria a consecuencia de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional la empresa complementará hasta el ciento por ciento (100 por ciento) los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 130º inclusive.

En los casos de Incapacidad Transitoria a consecuencia de Enfermedad o accidente extralaboral, la empresa ampliará a los tres primeros días la cobertura correspondiente a los restantes, solamente cuando se trate de la primera baja del año. Asimismo, si fuere necesaria la hospitalización en un centro sanitario, la Empresa complementará hasta el ciento por ciento (100 por ciento) los conceptos retributivos acreditados en la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el mismo día de la baja hasta el 120º inclusive.

En ningún caso los importes líquidos a percibir por el trabajador podrán ser superiores a los que le corresponderían en el caso de estar trabajando en la Empresa desarrollando su actividad habitual.

ARTÍCULO 37 - RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

La Vigilancia de la salud de los trabajadores se llevará a cabo por medio del servicio ajeno contratado.

ARTÍCULO 38 - PÓLIZA COLECTIVA DE ACCIDENTES DE TRABAJO

La Empresa suscribirá una póliza de Seguros que cubra los Accidentes de trabajo, declarados como tales por el Organismo competente, de los empleados, con las siguientes características:

- 1) Cobertura de dieciocho mil euros en el caso de muerte por accidente laboral.
- 2) Cobertura de treinta y dos mil euros por Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez, por accidente laboral.

La Empresa tendrá un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de la firma del presente Convenio para actualizar la póliza con los capitales acordados.

ARTÍCULO 39 - FOMENTO DEL EUSKERA

Cuando sea posible, las notas y avisos que se publiquen en el tablón de anuncios se redactarán en Castellano y Euskara.

Cuando la Empresa reciba información de algún Organismo competente sobre los cursos de Euskara, lo expondrá en el Tablón de anuncios y colaborará con los empleados interesados en la cumplimentación de la documentación pertinente para su inscripción.

ARTÍCULO 40 - MOVILIDAD, ASCENSOS Y DESPIDOS

Para la Movilidad funcional en la Empresa se estará a lo que la Normativa vigente establezca.

A efectos de cubrir cualquier vacante que se produzca que implique un ascenso de Grupo profesional, será necesario pasar el examen o las pruebas de aptitud necesarias que permitan determinar la persona más idónea.

En caso de aplicación del artículo 52 C) del Estatuto de los trabajadores que afecte a más de un empleado en la misma fecha, previamente a la rescisión del contrato de trabajo, la Empresa mantendrá un periodo de consultas de tres días laborables con una representación del Comité de Empresa, un representante por cada

nola saihestu eta eraginpeko langileentzako eraginak nola arin daitezkeen jakinaraziko die ordezkari horiei, betiere enpresa-proiektuaren jarraitutasuna eta bideragarritasuna ahalbidetuz.

Kontsultaldi horretan bi alderdiek fede onez negoziatuko dute akordioa lortzearen, baina akordiorik lortzen ez bada, horrek ez du baldintzatuko enpresa-erabakia gauzatzearren.

VI. KAPITULUA

41. ARTIKULUA - LANGILEEN BATZARRA

Enpresa Batzordeko gehiengoak edo gutxienez plantillaren ehuneko hogeia (ehuneko 20) deitu ahal izango ditu batzarrak. Plantillaren ordezkarien Batzordeak batzarra egiteko asmoa jakinaraziko dio enpresari hogeita lau orduko aurrerapenez gutxienez, aztertu beharreko gai-zerrendaren, batzarra egiteko arrazoien eta aurreikusitako iraupen-denboraren berri emanez.

Kasu guztietan Enpresa Batzordea egongo da Batzarraren buruan, eta bere gain hartuko du Batzarra ongi garatzeko ardura.

Batzarrari eskaintako orduak ez dira lanordutzat hartuko.

42. ARTIKULUA - DELEGATU ETA ATAL SINDIKALAK, ENPRESA BATZORDEAREN EGINKIZUNAK ETA ESKUDUNTZAK

Organo horien eskuduntzak Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko eta martxoaren 10eko 8/80 Legean ezarritakoak izango dira, baita gaia arautzen duten gainerako arauetan ezarritakoak ere.

43. ARTIKULUA - SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEA

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean ezarritakoa beteko da.

44. ARTIKULUA - KARGU SINDIKALAGATIKO, AITATASUNAGATIKO, AMATASUNAGATIKO ETA BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK Indarreko xedapenetan gai horri buruz araututakoa beteko da.

45. ARTIKULUA - BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmen hau interpretatzerakoan alderdien artean sor daitezkeen zalantza edo desadostasun guztiak Batzorde mistoaren erabakiaren eraginpean jarriko dira, eta langileen eta Enpresen ordezkariak osatuko dute batzorde hori. Batzorde hori Hitzarmen horretan adostutakoa interpretatzeaz eta betearazteaz arduratuko da.

central sindical, en donde se informará de las causas motivadoras de la situación y de la posibilidad de evitarla, o paliar sus efectos para los trabajadores afectados, posibilitando la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial.

Durante el periodo de consultas ambas partes negociarán de buena fe con vistas a conseguir un acuerdo, si bien la falta del mismo no será condicionante para la ejecución de la decisión empresarial.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 41 - ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Las Asambleas podrán ser convocadas por una mayoría del Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al veinte por ciento (20 por ciento) de la plantilla. El Comité de representantes de la misma comunicará su celebración a la Empresa con una antelación mínima de veinticuatro horas, con indicación del Orden del día de los temas a tratar así como los motivos para la misma, y el tiempo de duración prevista.

En todos los casos la Asamblea estará presidida por el Comité de Empresa que será responsable de su normal desarrollo.

Las horas dedicadas a la misma no se computarán como horas efectivas de trabajo.

ARTÍCULO 42 - DELEGADOS Y SECCIONES SINDICALES, FUNCIONES Y ATRIBUCIONES DEL COMITÉ DE EMPRESA

Las facultades de estos órganos serán las establecidas en la Ley 11/1985, de 2 de agosto, sobre Libertad Sindical y Ley 8/80, de 10 de marzo, así como las demás normas que regulen la materia.

ARTÍCULO 43 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

ARTÍCULO 44 - EXCEDENCIAS POR CARGO SINDICAL, PATERNIDAD-MATERNIDAD Y VOLUNTARIAS

Se estará a lo regulado sobre la materia en las disposiciones en vigor.

ARTÍCULO 45 - COMISIÓN PARITARIA

Cuantas dudas o divergencias puedan surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación del presente Convenio, serán sometidas a la decisión de una Comisión mixta que estará compuesta por los Representantes de los trabajadores y de las Empresas. Esta Comisión se encargará de la interpretación y cumplimiento de lo acordado en dicho Convenio.

1. ERANSKINA

SAGOLA, S.A.U. SOLDATA TAULA 2009

LANTEGIAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			GUZTIRA
	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	
1. LANBIDE TALDEA							
Peoia	24,35	11,78	0,58	10.348,75	5.007,74	986,58	16.343,07
Especialista	24,91	11,22	0,58	10.586,75	4.769,74	986,58	16.343,07
2. LANBIDE TALDEA							
Peoia	24,35	16,00	0,58	10.348,75	6.799,33	986,58	18.134,66
Especialista	24,91	15,44	0,58	10.586,75	6.561,33	986,58	18.134,66
3. LANBIDE TALDEA							
Especialista	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
3. ofiziala	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
2. ofiziala	27,18	17,38	0,58	11.551,50	7.388,18	986,58	19.926,26
1. ofiziala	29,45	15,11	0,58	12.516,25	6.423,43	986,58	19.926,26
4. LANBIDE TALDEA							
Especialista	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
3. ofiziala	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
2. ofiziala	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
1. ofiziala	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
Gidaria	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
Taldeko burua	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
2. m. Antolak. Tekn.	30,59	18,77	0,58	12.847,80	7.883,47	986,58	21.717,85
Sukaldaria	27,18	22,18	0,58	11.415,60	9.315,67	986,58	21.717,85

ANEXO Nº1

SAGOLA, S.A.U. TABLA SALARIAL 2009

TALLERES	EUROS BRUTOS DIA		BRUT.H.	IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.		SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
GRUPO PROFESIONAL 1							
Peón	24,35	11,78	0,58	10.348,75	5.007,74	986,58	16.343,07
Especialista	24,91	11,22	0,58	10.586,75	4.769,74	986,58	16.343,07
GRUPO PROFESIONAL 2							
Peón	24,35	16,00	0,58	10.348,75	6.799,33	986,58	18.134,66
Especialista	24,91	15,44	0,58	10.586,75	6.561,33	986,58	18.134,66
GRUPO PROFESIONAL 3							
Especialista	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
Oficial de 3ª	24,91	19,65	0,58	10.586,75	8.352,93	986,58	19.926,26
Oficial de 2ª	27,18	17,38	0,58	11.551,50	7.388,18	986,58	19.926,26
Oficial de 1ª	29,45	15,11	0,58	12.516,25	6.423,43	986,58	19.926,26
GRUPO PROFESIONAL 4							
Especialista	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
Oficial de 3ª	24,91	23,87	0,58	10.586,75	10.144,52	986,58	21.717,85
Oficial de 2ª	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
Oficial de 1ª	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
Chófer	27,18	21,60	0,58	11.551,50	9.179,77	986,58	21.717,85
Jefe de Equipo	29,45	19,33	0,58	12.516,25	8.215,02	986,58	21.717,85
Técnico Org. de 2ª	30,59	18,77	0,58	12.847,80	7.883,47	986,58	21.717,85
Cocinero	27,18	22,18	0,58	11.415,60	9.315,67	986,58	21.717,85

LANTEGIAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			
	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	GORD. O. SOL. A. PL.	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	GUZTIRA
5. LANBIDE TALDEA							
Especialista	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
3. ofiziala	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
2. ofiziala	27,18	28,12	0,58	11.551,50	11.952,84	986,58	24.490,92
1. ofiziala	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
Taldeko burua	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
6. LANBIDE TALDEA							
3. ofiziala	24,91	36,91	0,58	10.586,75	15.687,07	986,58	27.260,40
2. ofiziala	27,18	34,64	0,58	11.551,50	14.722,32	986,58	27.260,40
1. ofiziala	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Taldeko burua	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Arduraduna	30,59	31,97	0,58	12.847,80	13.426,02	986,58	27.260,40
7. LANBIDE TALDEA							
Arduraduna	30,59	38,56	0,58	12.847,80	16.195,49	986,58	30.029,87
8. LANBIDE TALDEA							
Arduraduna	30,59	45,15	0,58	12.847,80	18.964,96	986,58	32.799,34
Ingeniari Teknikoa	39,64	36,10	0,58	16.648,80	15.163,96	986,58	32.799,34
9. LANBIDE TALDEA							
Ingeniari Teknikoa	39,64	42,70	0,58	16.648,80	17.933,44	986,58	35.568,82

SAGOLA, S.A.U.
SOLDATA TAULA 2009

BULEGOAK	EGUNEKO EURO GORDINAK			ZENBATEKO GORDINA URTEAN			
	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	GORD. O. SOL. A. PL.	GIN. SOLD.	SOLD. OS.	SOL. A. PL.	GUZTIRA
1. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	12,22	0,58	11.415,60	5.130,88	986,58	17.533,06
2. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	18,81	0,58	11.415,60	7.900,22	986,58	20.302,40
3. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	25,40	0,58	11.415,60	10.669,56	986,58	23.071,74
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	21,99	0,58	12.847,80	9.237,36	986,58	23.071,74
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	23,13	0,58	12.369,00	9.716,16	986,58	23.071,74
4. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	28,59	0,58	12.847,80	12.006,70	986,58	25.841,08
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	29,73	0,58	12.369,00	12.485,50	986,58	25.841,08
2. mailako delinatzailea	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
Zuzend.-Gidaria	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
5. LANBIDE TALDEA							
Laguntz. Ad/Teknikoa	27,18	38,59	0,58	11.415,60	16.208,24	986,58	28.610,42
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
1. m. Antolak. Teknik.	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	36,32	0,58	12.369,00	15.254,84	986,58	28.610,42
6. LANBIDE TALDEA							
Ofizial Administraria (2. maila)	29,45	42,91	0,58	12.369,00	18.024,17	986,58	31.379,75
Ofizial Administraria (1. maila)	30,59	39,51	0,58	12.847,80	16.595,24	986,58	31.379,75
1. m. Antolak. Teknik.	30,59	41,77	0,58	12.847,80	17.545,37	986,58	31.379,75
7. LANBIDE TALDEA							
2. m. Antolak. Teknik.	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
1. m. Antolak. Teknik.	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
Administratzioburua	33,99	44,97	0,58	14.275,80	18.886,72	986,58	34.149,10
8. LANBIDE TALDEA							
Analista Programatz.	30,59	54,96	0,58	12.847,80	23.084,05	986,58	36.918,43
Delin. Proiektugilea	33,99	51,56	0,58	14.275,80	21.656,05	986,58	36.918,43
9. LANBIDE TALDEA							
Delin. Proiektugilea	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Administratzioburua	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Ingeniari Teknikoa	39,64	52,51	0,58	16.648,80	22.052,39	986,58	39.687,77
1. mailako delinatzailea	30,59	61,56	0,58	12.847,80	25.853,39	986,58	39.687,77

TALLERES	EUROS BRUTOS DIA		BRUT.H. PLUS EX.	IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.		SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
GRUPO PROFESIONAL 5							
Especialista	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
Oficial de 3ª	24,91	30,39	0,58	10.586,75	12.917,59	986,58	24.490,92
Oficial de 2ª	27,18	28,12	0,58	11.551,50	11.952,84	986,58	24.490,92
Oficial de 1ª	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
Jefe de Equipo	29,45	25,85	0,58	12.516,25	10.988,09	986,58	24.490,92
GRUPO PROFESIONAL 6							
Oficial de 3ª	24,91	36,91	0,58	10.586,75	15.687,07	986,58	27.260,40
Oficial de 2ª	27,18	34,64	0,58	11.551,50	14.722,32	986,58	27.260,40
Oficial de 1ª	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Jefe de Equipo	29,45	32,37	0,58	12.516,25	13.757,57	986,58	27.260,40
Encargado	30,59	31,97	0,58	12.847,80	13.426,02	986,58	27.260,40
GRUPO PROFESIONAL 7							
Encargado	30,59	38,56	0,58	12.847,80	16.195,49	986,58	30.029,87
GRUPO PROFESIONAL 8							
Encargado	30,59	45,15	0,58	12.847,80	18.964,96	986,58	32.799,34
Ingeniero Técnico	39,64	36,10	0,58	16.648,80	15.163,96	986,58	32.799,34
GRUPO PROFESIONAL 9							
Ingeniero Técnico	39,64	42,70	0,58	16.648,80	17.933,44	986,58	35.568,82

SAGOLA, S.A.U.
TABLA SALARIAL 2009

OFICINAS	EUROS BRUTOS DIA		BRUT.H. PLUS EX.	IMPORTE BRUTO ANUAL			TOTAL
	SAL.BASE	C.SALAR.		SAL.BASE	C.SALAR.	PLUS EX.	
GRUPO PROFESIONAL 1							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	12,22	0,58	11.415,60	5.130,88	986,58	17.533,06
GRUPO PROFESIONAL 2							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	18,81	0,58	11.415,60	7.900,22	986,58	20.302,40
GRUPO PROFESIONAL 3							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	25,40	0,58	11.415,60	10.669,56	986,58	23.071,74
Técnico Organ. 2ª	30,59	21,99	0,58	12.847,80	9.237,36	986,58	23.071,74
Oficial Admto. 2ª	29,45	23,13	0,58	12.369,00	9.716,16	986,58	23.071,74
GRUPO PROFESIONAL 4							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
Técnico Organ. 2ª	30,59	28,59	0,58	12.847,80	12.006,70	986,58	25.841,08
Oficial Admto. 2ª	29,45	29,73	0,58	12.369,00	12.485,50	986,58	25.841,08
Delinante de 2ª	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
Chofer-Dirección	27,18	32,00	0,58	11.415,60	13.438,90	986,58	25.841,08
GRUPO PROFESIONAL 5							
Auxiliar Ad/Técnico	27,18	38,59	0,58	11.415,60	16.208,24	986,58	28.610,42
Técnico Organ. 2ª	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
Técnico Organ. 1ª	30,59	35,18	0,58	12.847,80	14.776,04	986,58	28.610,42
Oficial Admto. 2ª	29,45	36,32	0,58	12.369,00	15.254,84	986,58	28.610,42
GRUPO PROFESIONAL 6							
Oficial Admto. 2ª	29,45	42,91	0,58	12.369,00	18.024,17	986,58	31.379,75
Oficial Admto. 1ª	30,59	39,51	0,58	12.847,80	16.595,24	986,58	31.379,75
Técnico Organ. 1ª	30,59	41,77	0,58	12.847,80	17.545,37	986,58	31.379,75
GRUPO PROFESIONAL 7							
Técnico Organ. 2ª	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
Técnico Organ. 1ª	30,59	48,37	0,58	12.847,80	20.314,72	986,58	34.149,10
Jefe Administrativo.	33,99	44,97	0,58	14.275,80	18.886,72	986,58	34.149,10
GRUPO PROFESIONAL 8							
Analista Programad.	30,59	54,96	0,58	12.847,80	23.084,05	986,58	36.918,43
Delin. Proyectista	33,99	51,56	0,58	14.275,80	21.656,05	986,58	36.918,43
GRUPO PROFESIONAL 9							
Delin. Proyectista	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Jefe Administrativo.	33,99	58,16	0,58	14.275,80	24.425,39	986,58	39.687,77
Ingeniero Técnico	39,64	52,51	0,58	16.648,80	22.052,39	986,58	39.687,77
Delinante de 1ª	30,59	61,56	0,58	12.847,80	25.853,39	986,58	39.687,77

APARTEKO ORDUAREN PREZIOA
2009

LANBIDE-TALDEA	BULEGOAK	LANTEGIAK
1	12,74	11,82
2	14,87	13,19
3	16,99	14,57
4	19,12	15,96
5	21,27	18,09
6	23,40	20,22
7	25,52	22,36
8	27,66	24,49
9	29,79	26,62

TXANDAKOTASUN PLUSA

4,64 €/EGUN

PIC SISTEMA
PIZGARRIEN LIKIDAZIORAKO TAULA 2009

EHUNEKO AURREZKIA	JARDUERA	EUROAK ORDUKO	EHUNEKO AURREZKIA	JARDUERA	EUROAK ORDUKO
1,9800	101	0,1138	47,7448	131	1,8317
3,9600	102	0,2276	48,8726	132	1,8699
5,9400	103	0,3414	50,0004	133	1,9081
7,9200	104	0,4552	51,1282	134	1,9463
9,9000	105	0,5690	52,2560	135	1,9845
11,8800	106	0,6828	55,1760	136	2,0227
13,8600	107	0,7966	58,0960	137	2,0609
15,8400	108	0,9104	61,0160	138	2,0991
17,8200	109	1,0242	63,9360	139	2,1373
19,8000	110	1,1380	66,8560	140	2,1755
21,7800	111	1,1608	69,7760	141	2,2137
23,7600	112	1,1836	72,6960	142	2,2519
25,7400	113	1,2064	75,6160	143	2,2901
27,7200	114	1,2292	78,5360	144	2,3283
29,7000	115	1,2520	81,4560	145	2,3665
30,8278	116	1,2748	84,3760	146	2,4047
31,9556	117	1,2976	87,2960	147	2,4429
33,0834	118	1,3204	90,2160	148	2,4811
34,2112	119	1,3432	93,1360	149	2,5193
35,3390	120	1,3660	96,0560	150	2,5575
36,4668	121	1,3888	98,9760	151	2,5957
37,5946	122	1,4116	101,8960	152	2,6339
38,7224	123	1,4344	104,8160	153	2,6721
39,8502	124	1,4572	107,7360	154	2,7103
40,9780	125	1,6025	110,6560	155	2,7485
42,1058	126	1,6407	113,5760	156	2,7867
43,2336	127	1,6789	116,4960	157	2,8249
44,3614	128	1,7171	119,4160	158	2,8631
45,4892	129	1,7553	122,3360	159	2,9013
46,6170	130	1,7935	125,2560	160	2,9395

PRECIO DE HORA EXTRAORDINARIA
2009

GRUPO PROFESIONAL	OFICINAS	TALLERES
1	12,74	11,82
2	14,87	13,19
3	16,99	14,57
4	19,12	15,96
5	21,27	18,09
6	23,40	20,22
7	25,52	22,36
8	27,66	24,49
9	29,79	26,62

PLUS TURNICIDAD

4,64 €/DÍA

SISTEMA PIC
TABLA PARA LIQUIDACIÓN DE INCENTIVOS 2009

POR CIENTO AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA	POR CIENTO AHORRO	ACTIVIDAD	EUROS/HORA
1,9800	101	0,1138	47,7448	131	1,8317
3,9600	102	0,2276	48,8726	132	1,8699
5,9400	103	0,3414	50,0004	133	1,9081
7,9200	104	0,4552	51,1282	134	1,9463
9,9000	105	0,5690	52,2560	135	1,9845
11,8800	106	0,6828	55,1760	136	2,0227
13,8600	107	0,7966	58,0960	137	2,0609
15,8400	108	0,9104	61,0160	138	2,0991
17,8200	109	1,0242	63,9360	139	2,1373
19,8000	110	1,1380	66,8560	140	2,1755
21,7800	111	1,1608	69,7760	141	2,2137
23,7600	112	1,1836	72,6960	142	2,2519
25,7400	113	1,2064	75,6160	143	2,2901
27,7200	114	1,2292	78,5360	144	2,3283
29,7000	115	1,2520	81,4560	145	2,3665
30,8278	116	1,2748	84,3760	146	2,4047
31,9556	117	1,2976	87,2960	147	2,4429
33,0834	118	1,3204	90,2160	148	2,4811
34,2112	119	1,3432	93,1360	149	2,5193
35,3390	120	1,3660	96,0560	150	2,5575
36,4668	121	1,3888	98,9760	151	2,5957
37,5946	122	1,4116	101,8960	152	2,6339
38,7224	123	1,4344	104,8160	153	2,6721
39,8502	124	1,4572	107,7360	154	2,7103
40,9780	125	1,6025	110,6560	155	2,7485
42,1058	126	1,6407	113,5760	156	2,7867
43,2336	127	1,6789	116,4960	157	2,8249
44,3614	128	1,7171	119,4160	158	2,8631
45,4892	129	1,7553	122,3360	159	2,9013
46,6170	130	1,7935	125,2560	160	2,9395

2009KO LAN EGUTEGIA

Larunbata, igandea edo jaieguna
 Zubia

Oporraldiak
 Eguberria

07:00 - 14:00 lanaldia
 07:00 - 15:00 lanaldia

URTARRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
15 egun		x	8 ordu	120 ordu		
3 egun		x	7 ordu	21 ordu		
18 egun				141 ordu		

OTSAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	
16 egun		x	8 ordu	128 ordu		
4 egun		x	7 ordu	28 ordu		
20 egun				156 ordu		

MARTXOA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
17 egun		x	8 ordu	136 ordu		
3 egun		x	7 ordu	21 ordu		
20 egun				157 ordu		

APIRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
12 egun		x	8 ordu	96 ordu		
3 egun		x	7 ordu	21 ordu		
15 egun				117 ordu		

MAIATZA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
16 egun		x	8 ordu	128 ordu		
4 egun		x	7 ordu	28 ordu		
20 egun				156 ordu		

EKAINA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
18 egun		x	8 ordu	144 ordu		
4 egun		x	7 ordu	28 ordu		
22 egun				172 ordu		

UZTAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
18 egun		x	8 ordu	144 ordu		
5 egun		x	7 ordu	35 ordu		
23 egun				179 ordu		

ABUZTUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
16 egun		x	8 ordu	128 ordu		
4 egun		x	7 ordu	28 ordu		
20 egun				156 ordu		

IRAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
18 egun		x	8 ordu	144 ordu		
4 egun		x	7 ordu	28 ordu		
22 egun				172 ordu		

URRIA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
16 egun		x	8 ordu	128 ordu		
5 egun		x	7 ordu	35 ordu		
21 egun				163 ordu		

AZAROA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						
21 egun		x	8 ordu	168 ordu		
21 egun				168 ordu		

ABENDUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			
15 egun		x	8 ordu	120 ordu		
15 egun				120 ordu		

Guztira 217 egunak

Guztira 1.701 orduak

2010EKO LAN EGUTEGIA

<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: red; border: 1px solid black;"></td> <td>Larunbata, igandea edo jaieguna</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: limegreen; border: 1px solid black;"></td> <td>Zubia</td> </tr> </table>		Larunbata, igandea edo jaieguna		Zubia	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: yellow; border: 1px solid black;"></td> <td>Oporraldiak</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: cyan; border: 1px solid black;"></td> <td>Equeberria</td> </tr> </table>		Oporraldiak		Equeberria	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background: repeating-linear-gradient(45deg, transparent, transparent 2px, black 2px, black 4px); border: 1px solid black;"></td> <td>07:00 - 14:00 lanaldia</td> </tr> <tr> <td style="width: 20px; height: 15px; background-color: white; border: 1px solid black;"></td> <td>07:00 - 15:00 lanaldia</td> </tr> </table>		07:00 - 14:00 lanaldia		07:00 - 15:00 lanaldia
	Larunbata, igandea edo jaieguna													
	Zubia													
	Oporraldiak													
	Equeberria													
	07:00 - 14:00 lanaldia													
	07:00 - 15:00 lanaldia													

URTARRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
19 egun	x	8	ordu	152	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
19 egun				152 ordu		

OTSAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
20 egun	x	8	ordu	160	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
20 egun				160 ordu		

MARTXOA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				
19 egun	x	8	ordu	152	ordu	
3 egun	x	7	ordu	21	ordu	
22 egun				173 ordu		

APIRILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		
11 egun	x	8	ordu	88	ordu	
3 egun	x	7	ordu	21	ordu	
14 egun				109 ordu		

MAIATZA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31						
17 egun	x	8	ordu	136	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
21 egun				164 ordu		

EKAINA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30				
18 egun	x	8	ordu	144	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
22 egun				172 ordu		

UZTAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	
17 egun	x	8	ordu	136	ordu	
5 egun	x	7	ordu	35	ordu	
22 egun				171 ordu		

ABUZTUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					
17 egun	x	8	ordu	136	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
21 egun				164 ordu		

IRAILA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30			
18 egun	x	8	ordu	144	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
22 egun				172 ordu		

URRIA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31
15 egun	x	8	ordu	120	ordu	
4 egun	x	7	ordu	28	ordu	
19 egun				148 ordu		

AZAROA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30					
21 egun	x	8	ordu	168	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
21 egun				168 ordu		

ABENDUA						
Al	Ar	Az	Og	Or	Lr	Ig
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		
14 egun	x	8	ordu	112	ordu	
0 egun	x	7	ordu	0	ordu	
14 egun				112 ordu		

Guztira 216 egun

Guztira 1.701 ordu

CALENDARIO LABORAL 2009

Sábado, Domingo o Festivo
 Puente

Vacaciones
 Navidad

Jornada de 7 a 14
 Jornada de 7 a 15

ENERO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6					
				16	17	18
				23	24	25
				30	31	
15 días		x	8	horas	120 horas	
3 días		x	7	horas	21 horas	
18 días						141 horas

FEBRERO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
				6	7	8
				13	14	15
				20	21	22
				27	28	
16 días		x	8	horas	128 horas	
4 días		x	7	horas	28 horas	
20 días						156 horas

MARZO						
L	M	X	J	V	S	D
						1
				6	7	8
				13	14	15
				20	21	22
				27	28	29
17 días		x	8	horas	136 horas	
3 días		x	7	horas	21 horas	
20 días						157 horas

ABRIL						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
					11	12
					18	19
					25	26
12 días		x	8	horas	96 horas	
3 días		x	7	horas	21 horas	
15 días						117 horas

MAYO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
					8	9
					15	16
					22	23
					29	30
						31
16 días		x	8	horas	128 horas	
4 días		x	7	horas	28 horas	
20 días						156 horas

JUNIO						
L	M	X	J	V	S	D
					5	6
					12	13
					19	20
					26	27
18 días		x	8	h	144 horas	
4 días		x	7	h	28 horas	
22 días						172 horas

JULIO						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
					10	11
					17	18
					24	25
					31	
18 días		x	8	h	144 horas	
5 días		x	7	h	35 horas	
23 días						179 horas

AGOSTO						
L	M	X	J	V	S	D
					1	2
					8	9
					15	16
					22	23
					29	30
						31
16 días		x	8	horas	128 horas	
4 días		x	7	horas	28 horas	
20 días						156 horas

SEPTIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
					11	12
					18	19
					25	26
18 días		x	8	h	144 horas	
4 días		x	7	h	28 horas	
22 días						172 horas

OCTUBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
					10	11
					17	18
					24	25
					30	31
16 días		x	8	horas	128 horas	
5 días		x	7	h	35 horas	
21 días						163 horas

NOVIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
						1
					7	8
					14	15
					21	22
					28	29
						30
21 días		x	8	horas	168 horas	
21 días						168 horas

DICIEMBRE						
L	M	X	J	V	S	D
			1	2	3	4
					11	12
					18	19
					25	26
15 días		x	8	horas	120 horas	
15 días						120 horas

Total 217 días

Total 1.701 horas

CALENDARIO LABORAL 2010

Sábado, Domingo o Festivo Puente	Vacaciones Navidad	Jornada de 7 a 14 Jornada de 7 a 15
---	-------------------------------------	--

ENERO							
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	
19 días		x	8	horas	152 horas		
0 días		x	7	horas	0 horas		
19 días						152 horas	

FEBRERO							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
20 días		x	8	horas	160 horas		
0 días		x	7	horas	0 horas		
20 días						160 horas	

MARZO							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30	31					
19 días		x	8	horas	152 horas		
3 días		x	7	horas	21 horas		
22 días						173 horas	

ABRIL							
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30			
11 días		x	8	horas	88 horas		
3 días		x	7	horas	21 horas		
14 días						109 horas	

MAYO							
L	M	X	J	V	S	D	
					1	2	
3	4	5	6	7	8	9	
10	11	12	13	14	15	16	
17	18	19	20	21	22	23	
24	25	26	27	28	29	30	
31							
17 días		x	8	horas	136 horas		
4 días		x	7	horas	28 horas		
21 días						164 horas	

JUNIO							
L	M	X	J	V	S	D	
	1	2	3	4	5	6	
7	8	9	10	11	12	13	
14	15	16	17	18	19	20	
21	22	23	24	25	26	27	
28	29	30					
18 días		x	8	h	144 horas		
4 días		x	7	h	28 horas		
22 días						172 horas	

JULIO							
L	M	X	J	V	S	D	
			1	2	3	4	
5	6	7	8	9	10	11	
12	13	14	15	16	17	18	
19	20	21	22	23	24	25	
26	27	28	29	30	31		
17 días		x	8	h	136 horas		
5 días		x	7	h	35 horas		
22 días						171 horas	

AGOSTO							
L	M	X	J	V	S	D	
						1	
2	3	4	5	6	7	8	
9	10	11	12	13	14	15	
16	17	18	19	20	21	22	
23	24	25	26	27	28	29	
30	31						
21 días		x	8	horas	168 horas		
0 días		x	7	h	0 horas		
21 días						168 horas	

SEPTIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30				
18 días		x	8	h	144 horas		
4 días		x	7	h	28 horas		
22 días						172 horas	

OCTUBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
				1	2	3	
4	5	6	7	8	9	10	
11	12	13	14	15	16	17	
18	19	20	21	22	23	24	
25	26	27	28	29	30	31	
15 días		x	8	horas	120 horas		
4 días		x	7	h	28 horas		
19 días						148 horas	

NOVIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
1	2	3	4	5	6	7	
8	9	10	11	12	13	14	
15	16	17	18	19	20	21	
22	23	24	25	26	27	28	
29	30						
21 días		x	8	horas	168 horas		
0 días		x	7	h	0 horas		
21 días						168 horas	

DICIEMBRE							
L	M	X	J	V	S	D	
		1	2	3	4	5	
6	7	8	9	10	11	12	
13	14	15	16	17	18	19	
20	21	22	23	24	25	26	
27	28	29	30	31			
14 días		x	8	horas	112 horas		
0 días		x	7	h	0 horas		
14 días						112 horas	

Total 216 días

Total 1.701 horas