



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2010eko martxoaren 8a, astelehena

ZENBAKIA 27 NÚMERO

Lunes, 8 de marzo de 2010

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

#### GENERAL QUÍMICA, S.A. Y COGENERACIÓN GEQUISA, S.A.

#### Euskadiko Administrazioak

##### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

1418

#### General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2009/28

Ebazpena, 2010eko urtarrilaren 22a, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0100653.

##### AURREKARIAK

1. 2009ko abenduaren 9a aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko azaroaren 6a sinatutako General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta Negoziatio Batzordean, UGT, CCOO, ELA eta USO sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien orotasuna 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 erre-

#### Administraciones Vascas

##### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava*

1418

#### Convenio Colectivo para la empresa de General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A.

Expte.: 01/2009/28

Resolución de 22 de enero 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 General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A.. Código Convenio núm. 0100653.

##### ANTECEDENTES

1. Con fecha 9 de diciembre de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A., suscrito el 6 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, UGT, CCOO, ELA y USO 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

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 organoen eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

2. Negoziazio-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 interesik 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 etorritik.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkaririk, zera

EBATZI DU

1. General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A. 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 Zuzendaritari gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan 115. artikulua ildotik xedatutakoarekin bat etorritik lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaitetako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik.

Vitoria-Gasteiz, 2010eko urtarrilaren 22a.- Arabako Lurralde Ordezkaririk, ÁLVARO IRADIER ROSA.

## I. KAPITULUA

### XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.- EREMUA

1.1.- Langile-eremua, funtzio-eremua eta lurralde-eremua.-

GENERAL QUIMICA, S.Aren eta COGESAREN lantokietan euren zerbitzuak besteren kontura ematen dituzten langileak, honako hauek soilik salbuetsita: Teknikari Tituludunak, Administrazio-buruak, Kontramaisuak eta Delineatzaile Proiektugileak.

1.2.- Hitzarmen kolektibo honetatik kanpo geratzen diren langileek haren eremuan sartzeko aukera izango dute urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik martxoaren 31 arte, eta ondoren adierazten den bezala arautuko da haien soldata:

a) Oinarrizko Soldata eta Hitzarmen Kolektiboan araututako soldata-osagarri guzti-guztiak finkatuko zaizkie, beren lanbide-mailarako eta lan-erregimenerako zehazten den zenbateko berean.

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 General Química, S.A. y Cogeneración Gequisa, S.A.

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.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 enero de 2010.- El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

## CAPÍTULO I

### DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- ÁMBITO

1.1.- Personal, funcional, territorial.-

El personal que preste servicios por cuenta ajena en los Centros de Trabajo de GENERAL QUÍMICA, S.A. y COGESA, sin más excepción que la de Técnicos Titulados, Jefes Administrativos, Contra-maestros y Delineantes Proyectistas.

1.2.- El personal excluido de Convenio Colectivo podrá optar por su inclusión en el ámbito del mismo, entre el 1 de enero y el 31 de marzo de cada año, procediéndose a regular su salario de la siguiente forma:

a) Se le fijará el Salario Base y todos y cada uno de los complementos salariales regulados en Convenio Colectivo, en la cuantía que en el mismo se determina para su nivel profesional y régimen de trabajo.

b) Aurreko idatz-zatiaren arabera finkatutako soldataren eta langileen kontratu indibidualean ezarritako oinarrizko soldata, zenbateko horren ehuneko 6,50 eta jasotzen ari den antzinasuna batuta ateratzen den emaitzaren artean alderik badago, "ad personam" osagarri bat ezarriko da. Osagarri hori adierazitako aldearen zenbatekoaren arabera izango da, lanpostu-igoerek irenstekoa, eta antzinasunaren emaitze berrien ehuneko 14an.

#### 1.3.- Denbora-eremua.-

Hitzarmen Kolektibo hau 2009ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2010eko abenduaren 31n amaituko da haren indaraldia, espresuki beste indaraldi bat ituntzen duten artikulua salbu; arauzko klausulak beste Hitzarmen Kolektibo batek ordeztzen dituen arte egongo dira indarrean. Data hori igarotakoan, hitzarmenaren amaiera iragarriko da automatikoki, eta ez da beharrezkoa izango alderdi sinatzaileek espresuki formalizatzea. Bi alderdiek konpromisoa hartu dute hitzarmen honen indaraldia amaitu baino hilabete lehenago ekingo dietela Hitzarmen berriaren negoziazioei.

#### 2. artikulua.- ARAU GATAZKA

##### 2.1.- Hautazko Zuzenbideko arauak.-

2.1.1.- Hitzarmen hau maila bereko edo goragoko xedapen batekin edo hainbatekin aldi berean bat badator, kontzeptu kuantifikagarriekiko (urteko soldata eta lanaldia) aldekoena aplikatuta erabakiko da, osorik eta urteko zenbaketan.

2.1.2.- Aplikatzen den xedapena alderatu ezin bada, gatazka arau-emailerik ez dagoela hartuko da kontuan, ez baitu arestian adierazitako kontzeptu kuantitatiboetako bakar bat ere.

2.1.3.- Zatiezintzat hartuko dira gatazkan dauden xedapenak, eta hortaz, haien arau guzti-guztiak aplikatu ahal direnean soilik aplikatuko dira.

##### 2.2.- Aginduzko Zuzenbideko arauak.-

Aurreko epigrafean ezarritakoa Guztiz Beharrezko zuzenbide-arauek lehentasunezko eta bakandutako aplikazioa aparte utzi gabe hartuko da kontuan, betiere horrelakotzat hartuta nondik norako hori dutela adierazten dutenak edo haiek urratzea balio gabetasunarekin zigortzen dutenak.

#### 3. artikulua.- HITZARMENA HUTSALTZEA

3.1.- Langileen ordezkariak erabateko hutsalketa eskatu ahal izango du 2.1 epigrafean bildutako kasuan, bere ustez onuragarriena den xedapenaren aplikazioa tarteko.

3.2.- Ordezkaritza horrek hitzarmenaren hutsalketa partziala eskatu ahal izango du, eta Enpresaren Ordezkaritza baimena eman beharko dio, 2.2 epigrafean ezarritako kasuan.

## II. KAPITULUA

### ORDAINSARIETAKO KONTZEPTUAK

#### 4. artikulua.- OINARRIZKO SOLDATAK

I. eranskinean zehaztutakoak dira Urteko Oinarrizko Soldatak.

#### 5. artikulua.- PLUSAK

##### 5.1.- Antzinasun-plusa.-

Antzinasuna, langilea Enpresan lanean hasten den egunetik beretik zenbakarria dela kontuan izanda, indarrean dagoen lanbide arteko gutxieneko soldataren gaineko ehuneko 5eko edo 10eko plusaren bitartez ordainduko da, ehuneko 14an gehituta, eta betiere hirurtekoen edo bosturtekoen arabera. Bi hirurteko eta bost bosturteko dagokion ezin izango du gainditu Plus honek, eta uztaileko, Gabonetako eta martxoko ordainsarietan ordainduko da. Orduko ordainsariko langileek beren lanaldiaren proportzioan sortuko dute antzinasuna.

##### 5.2.- Gau Plusa.-

5.2.1.- Arrunta.- 22:00etatik 06:00etara bitarteko lanaldiko lan aktiboko egun bakoitzeko, hura betetzen duten langileek II. eranskinean azaltzen den Plusa jasoko dute.

5.2.2.- Larunbatak eta jaiegunak.- Era berean, larunbateko edo jaieguneko 22:00etatik 06:00etara bitarteko lanaldiko lan aktiboko

b) En el supuesto caso de que existiera diferencia entre el salario fijado conforme al apartado anterior y el resultante de sumar el salario base establecido en su contrato individual, el 6,5 por ciento de dicho importe y la antigüedad que viniera percibiendo, se establecerá un complemento "ad personam", por la cuantía de dicha diferencia, absorbible por ascensos y en un 14 por cien de los nuevos vencimientos de antigüedad.

#### 1.3.- Temporal.-

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y quedará sin vigor el 31 de diciembre de 2010, salvo los artículos en los que expresamente se pacte otra vigencia, manteniéndose en vigor las cláusulas normativas hasta tanto sean sustituidas por otro Convenio Colectivo. Llegada esa fecha, se producirá la denuncia automática del mismo sin necesidad de que sea formalizada de manera expresa por cualquiera de las partes firmantes, comprometiéndose las mismas a iniciar la negociación del nuevo Convenio en el mes anterior a la finalización de su vigencia.

#### Artículo 2º.- CONFLICTO DE NORMAS

##### 2.1.- Normas de Derecho dispositivo.-

2.1.1.- La concurrencia del presente convenio con otra u otras disposiciones de igual o superior rango, se resolverá mediante la aplicación de la que resulte más favorable, en conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables (salario y jornada anuales).

2.1.2.- Se entenderá no existe conflicto normativo si la disposición de cuya aplicación se trata no fuese susceptible de comparación, por carecer de cualquiera de los conceptos cuantitativos anteriormente enunciados

2.1.3.- Las disposiciones en conflicto se entenderán indivisible y, por tanto, sólo resultarán de aplicación en cuanto lo sean todas y cada una de sus normas.

##### 2.2.- Normas de Derecho imperativo.-

Lo establecido en el anterior epígrafe, se entenderá sin perjuicio de la preferente y aislada aplicación de las normas de derecho Necesario Absoluto, interpretándose por tales, aquellas que expresen poseer tal carácter o sancionen con nulidad su contravención.

#### Artículo 3º.- RESCISIÓN DEL CONVENIO.-

3.1.- La representación social podrá solicitar la rescisión total cuando, en el supuesto contemplado en el epígrafe 2.1, se reclame la aplicación de la disposición que considere más beneficiosa.

3.2.- Podrá dicha representación solicitar la rescisión parcial y la representación económica deberá concedérsela, en el supuesto establecido en el epígrafe 2.2

## CAPÍTULO II

### CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

#### Artículo 4º.- SALARIOS BASE.-

Los Salarios Base Anuales son los que se especifican en el Anexo I.

#### Artículo 5º.- PLUSES.-

##### 5.1.- Plus de antigüedad.-

La antigüedad, computable desde la fecha misma de ingreso en la Empresa, se remunerará, según se trate de trienios o quinquenios, mediante un plus de un 5 ó un 10 por cien sobre el salario mínimo interprofesional en cada momento vigente incrementado en un 14 por cien. Este Plus no podrá exceder del correspondiente a dos trienios y cinco quinquenios y se abonará en pagas de julio, Navidad y marzo. El personal de retribución horaria devengará la antigüedad proporcionalmente a su jornada laboral.

##### 5.2.- Plus de nocturnidad.-

5.2.1.- Ordinaria.- Por cada día de labor activa en la jornada comprendida entre las 22 y las 6 horas, el personal que la realice percibirá el Plus a que se hace referencia en la Anexo II.

5.2.2.- Sábado y festivos.- Igualmente y por cada día del labor activa en la jornada comprendida entre las 22 y 6 horas del sábado

egun bakoitzeko, hura betetzen duten langileek III. eranskinean azaltzen den plusa jasoko dute.

5.2.3.- Abenduaren 24tik 25erako eta abenduaren 31tik urtarriaren 1erako gauak.- Lehen aipatutako baldintza beretan, plus hori II. eranskinean zehazten dena izango da.

5.3.- Igandeetan eta jaiegunetan lan egiteagatiko plusa.-

Igande eta jaiegunetan euren zerbitzuak ematen dituzten langileek III. eranskinean azaltzen den plusa jasoko dute.

Lansari-ondorioetako soilik, igandea eta jaiegunak goizeko seietan hasi eta hurrengo eguneko ordu berean amaituko direla hartuko da kontuan.

5.4.- Asteko lan Jarraituko plusa.-

5.4.1.- Ohiko eta egiazko izaeraz asteko lan jarraituko sisteman lan egiten dutenek IV. eranskinean zehazten diren plusak jasoko dituzte.

5.4.2.- Arestian adierazitako plusak ehuneko 27 gutxituko dira zerbitzuak ematen ez diren igande edo jaiegun bakoitzeko, eta txanda-egutegiaren arabera zerbitzuak eman behar badira. Alderantziz, ehuneko horren baliokide den plusa ordainduko zaie absentsia betetzen duten langileei.

5.5.- Lan-plusa larunbat arratsaldeetan.-

Larunbateko 14:00etatik 22:00etara bitarte euren zerbitzuak ematen dituzten langileek V. eranskinean azaltzen den plusa jasoko dute.

Plus horren zenbatekoa 8 orduko lanaldi osoari dagokio; hortaz, denbora-tarte horretan lanak egin baina 8 orduak bertan betetzen ez dituzten langileek dagokien zati proportzionala jasoko dute lan egindako ordu bakoitzeko.

5.6.- Gainjartze Txanda edo Garbiketa Plusa.-

Euren lanaldia txanda-erregimenean egiten duten langileek 12 hileko soldatatan jasoko dute VI. eranskinean azaltzen den plusa.

Langile horiek egunero egin beharko dute gainjartze, txanda edo norberaren garbiketako ordu laurdena, eta horren lansaria arestian adierazitako eranskinean bilduko da.

Normalean txandakako lanaldia ez izaki eta egoera dela-eta lanaldia lan-sistema horretan egin behar duten langileek, eta betiere gehienez hilabeterako bada, lan aktiboko egun bat jasoko dute, eta plus horren urteko guztizkoa zati urteko lanaldi kopurua egitearen emaitza den diru-kopurua ere jasoko dute kontzeptu horrengatik.

Ez da inolaz ere kontzeptu horrengatik ordu-kompentsaziorik izango.

5.7.- Garraioa eta Urruntasun Plusa.-

5.7.1.- Garraioa.- Enpresek Miranda de Ebrotik industria-lantokietarainoko garraio-zerbitzua daukate eta ordaintzen dute. Hortaz, udalerrri horretan bizi diren langileek ez dute urruntasun-plusirik jasoko.

5.7.2.- Urruntasun-plusa.- Miranda de Ebron bizi ez eta plus horretarako eskubidea duten langileek 0,21 euroko kompentsazioa jasoko dute egindako kilometro bakoitzeko lantokirako joan-etorrian, 8 km-ko mugarekin.

5.7.3.- Plus hori jasotzen ez duten langileak etxebizitzaz aldatzen badira, ez dute ondoren jasotzeko eskubiderik izango.

5.8.- Jantoki-plusa.- Lanaldi zatituko langileek egun bakoitzean 2,28 euroko plusa jasoko dute, lantokian jantokirik ez izatearen kompentsazio gisa.

Plus hori, aldiari behin txanda-lana egiten duten langileei lego-kiekeen gainjartze-plusa, txanda-plusa edota garbiketa-plusa bezala, egiaz lan egindako egun bakoitzeko jasoko da soil-soilik, eta hortaz, oporraldian ez da ordainduko.

5.9.- Lanbide-garapenagatiko plusa.- Laneratzeagatiko egun bakoitzeko 3,19 euro ordainduko dira.

Plus hori Hitzarmenean biltzen diren lizentzien kasuan aplikatuko da, lan-istripuetan eta ospitaleratzearen kasuan.

Lansari-ondorioetarako, plus hori hilabeteke hamabi soldatetan ordainduko da.

2009. urtean, kontzeptu horrengatik 57,48 euro ordainduko dira hilean.

o festivo, el personal que la realice percibirá el Plus a que se hace referencia en el Anexo III

5.2.3.- Noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero.- En condiciones idénticas a las anteriores apuntadas, dicho plus será el que se especifica en el Anexo II.

5.3.- Plus de trabajo en domingos y festivos.-

El personal que preste sus servicios en domingo y festivos, percibirá el Plus a que se hace referencia en el Anexo III.

A los exclusivos efectos retributivos, se realizará la ficción de que domingos y festivos comienzan a las seis de la mañana para terminar a la misma hora del día siguiente.

5.4.- Plus de Trabajo Semanal Continuo.-

5.4.1.- Quienes vengan sometidos de manera habitual y efectiva al sistema de trabajo semanal continuo, percibirán los Pluses que se concretan en Anexo IV.

5.4.2.- Los Pluses anteriormente indicados, se reducirán en un 27 por ciento por cada domingo o festivo en que no se presten servicios cuando, según el calendario de turnos, correspondiera hacerlo. Inversamente, se abonará un Plus de cuantía equivalente al citado porcentaje al personal que cubra la ausencia.

5.5.- Plus de trabajo en tardes de sábado.-

El personal que preste servicios entre las 14 horas y las 22 horas del sábado, percibirá el Plus a que se hace referencia en el Anexo V.

El importe del citado Plus corresponde a una jornada completa de 8 horas, por lo tanto, el personal que realice trabajos en dicho período del tiempo pero sin estar las 8 horas, percibirá por hora trabajada la parte proporcional correspondiente.

5.6.- Plus de Solape-Relevo y/o Aseo.-

El personal que realice su jornada laboral en régimen de turno percibirá en 12 mensualidades el Plus a que se hace referencia en Anexo VI.

Este personal estará obligado a realizar un cuarto de hora diario de solape, relevo y/o aseo personal, cuya retribución está incluida en el Anexo anteriormente mencionado.

El personal que su jornada laboral habitual no sea la de turno pero que circunstancialmente pase a realizar su jornada laboral en dicho sistema de trabajo y por períodos inferiores a un mes, percibirá por día de labor activa y por este concepto la cantidad resultante de dividir el montante anual de dicho plus entre el nº de jornadas diarias/año.

En ningún caso existirá compensación horaria por dicho concepto.

5.7.- Transporte y Plus de Distancia.

5.7.1.- Transporte.- Las Empresas cuentan y costean un servicio de transporte entre Miranda de Ebro y los diversos centro fabriles. Por consiguiente, los operarios residentes en el indicado término municipal, no percibirán el Plus de Distancia.

5.7.2.- Plus de Distancia.- Los trabajadores no residentes en Miranda de Ebro que tengan derecho al referido Plus serán compensados con 0,21 euros por cada kilómetro recorrido en un trayecto del ida y vuelta al centro de trabajo, con un límite de 8 Km.

5.7.3.- Los cambio de domicilio del personal que no percibe el plus, no darán derecho al referido plus.

5.8.- Plus comedor.- El personal de jornada partida, como compensación a la falta de comedor en el centro de trabajo, percibirá un plus de 2,28 euros/día.

El citado plus, al igual que el plus solape, relevo y/o aseo que le pudiese corresponder al personal que ocasionalmente realice trabajo a turno se percibirá exclusivamente por día efectivamente trabajado, por lo que no se devengará, durante el período vacacional.

5.9.- Plus Desarrollo Profesional.- Por día de asistencia al trabajo se abonará la cantidad 3,19 euros.

Este plus se percibirá en los casos de licencias contempladas en el Convenio, en accidente de trabajo y en caso de hospitalización.

A efectos operativos, el abono de este plus se realizará en doce mensualidades.

En el año 2009, el importe a abonar por dicho concepto será de 57,48 euros/mes.

## 6. artikulua.- APARTEKO ORDUAK

6.1.- Egindako aparteko orduak honela konpentsatuko dira: atsedeen-ordu batekin eta orduaren oinarritzko balioaren (VIII. Eranskinean azaltzen da) ehuneko 75arekin.

Atsedena baliatzeko, lanaldi osotan metatuko dira aparteko orduak, eta lanaldi bat metatu eta hurrengo berrogeita bost egunetan hartu beharko du atsedeen langileak.

6.2.- Ezinbesteko aparteko ordutzat hartuko dira zainde-zerbitzuko langileek egindakoak.

## 7. artikulua.- SORTZAPEN LANSARIAK, HILEROKOAK BAINO HANDIAGOAK

## 7.1.- Abendua, uztailea eta martxoa.-

Abenduan, uztailean eta martxoan langile bakoitzari dagokion 30 eguneko soldataren gehi dagokion antzinatasunaren haborikin balioak ordainduko zaie langile guztiei.

7.1.1.- Enpresan egiaz lan egindako denbora hainbanatuta ordainduko dira haborokin horiek. Adierazitako haborokinak zenbartzeko, erabaki da abenduko haborokina uztailearen 1etik abenduaren 31ra bitarte sorraraziko dela. Uztailekoa, urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte. Martxokoa, aurreko urteko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte. Hilabete-zatia hilabete osotzat zenbatuko da.

## 8. artikulua.- GUTXIENKO BERMEAK

8.1.- Familiaburu diren langileek aparteko haborokinak jasoko dituzte urtero, gutxienez eta soldata-kontzeptupean, eta kasuak kasu, Antzinatasun Plusa; haborokin horiek 1979. urtean balorazio-sistemaren 6. mailan bildutako langile bati dagozkionak izango dira.

8.2.- Adierazitako batura lanaldi osoko erregimenean zerbitzuak ematen dituzten langileentzako ezarriko da. Orduka ordaindutako langileek adostuta duten orduen kopurua ponderatzearen ondoriozko bermea izango dute.

## 9. artikulua.- XEDAPEN OROKORRAK

9.1.- Edozein lansari-kontzepturen zenbatekoak gordintzat eta iturburuan aginduzko atxikipenak gorde edo kentzeko aukeraren eraginpeko izango dira, Pertsona Fisikoen gaineko Errentaren Zerga, langile bakoitzaren Gizarte Segurantzarako kotizazioa eta lege dagozkion beste edozein direla-eta.

9.2.- Egindako lanaren konturako aurrerakinak jasotzeko aukera izango dute langileak.

## 10. artikulua.- SOLDATA IGOERA

## 10.1.- URTEKO IGOERAK

2009. urtea: Gobernuak aurreikusitako KPIa gehi 0,30 puntu, 2008ko abenduaren 31n aplikatutako soldata-taulen gainetik.

2010. urtea: Gobernuak aurreikusitako KPIa gehi 0,75 puntu.

Aurreikusitako KPIarekin alderatuta, KPI errearen desbideratzearen ondoriozko berrikuste-klausulak honela eragingo du, salbuespen gisa, 2009. eta 2010. urteetan:

- KPI errealk aurreikusitakoa gainditzen bada, atzeraeraginak izango ditu aldeak, eta gorantz aldatuko dira kontzeptuen balioak, hurrengo ekitaldiko igoerarako oinarri-lanak egingo dituztela kontuan izanda.

- KPI erreala aurreikusitakoa baino txikiagoa bada, aldeak ez du atzeraeraginik izango, eta beherantz aldatuko dira kontzeptuen balioak (hurrengo ekitaldiko igoerarako oinarri-lanak egingo dituzte) honako modu honetan:

1. Desbiderapena ehuneko puntu bat baino txikiagoa bada, desbiderapena zehatz horren ehuneko 50 soilik hartuko da kontuan ordainsari-kontzeptuen balioak aldatzeko.

2. Desbiderapena ehuneko puntu bat baino handiagoa bada, lehen puntuaren ehuneko 50 eta puntu horren gainerako zatia ehuneko 100 hartuko da kontuan ordainsari-kontzeptuen balioak aldatzeko.

3. Aurreko 1. eta 2. irizpideak aplikatzearen ondorioz ateratzen den soldata-berrikuspina urteko igoera egiteko oinarritzat hartutako ordainsari-kontzeptuen balioek mugatuko dute; izan ere, hala bada-gokio, balio horiei eutsiko zaie igoera berriak kalkulatzeko.

## Artículo 6º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.-

6.1.- Las horas extraordinarias realizadas se compensarán con una hora de descanso y 75 por ciento del valor base de la hora establecida en el Anexo VIII.

Para el disfrute del descanso, las horas extraordinarias realizadas se acumularán en jornadas completas, debiendo descansarse dentro de los cuarenta y cinco días siguientes a la acumulación de una jornada.

6.2.- Se considerarán horas extraordinarias de fuerza mayor, las realizadas por el personal del servicio de retén.

## Artículo 7º.- RETRIBUCIONES DE DEVENGO, SUPERIOR AL MENSUAL.

## 7.1.- Diciembre, julio y marzo.

En los meses de diciembre, julio y marzo se abonará a todo el personal una gratificación equivalente a 30 días de sueldo o salario, incrementado en el Plus que por antigüedad le corresponda.

7.1.1.- Dichas gratificaciones se abonarán a prorrata del tiempo de trabajo efectivo en la Empresa. A efectos de cómputo, se determina que la de diciembre se devenga del día 1 de julio al 31 de diciembre. La de julio, del 1 de enero al 30 de junio. La de marzo, del 1 de enero al 31 de diciembre del año anterior. La fracción de mes se computará como mes completo.

## Artículo 8º.- GARANTÍAS MÍNIMAS.-

8.1.- El personal fijo que ostente la condición de cabeza de familia, percibirá anualmente, como mínimo, y en concepto de salario, gratificaciones extraordinarias y, en su caso, Plus de Antigüedad, una cantidad igual a la que en concepto de salario, gratificaciones extraordinarias corresponda a un trabajador incluido en el escalón 6º del sistema de valoración del año 1979.

8.2.- La indicada suma se establece para el personal que preste servicios en régimen de jornada completa. El personal retribuido por horas, tendrá la garantía que resulte de ponderar el número de horas que tenga concertadas.

## Artículo 9º.- DISPOSICIONES GENERALES

9.1.- Los importes de cualesquiera conceptos retributivos se entienden brutos y sujetos, por tanto, a que de ellos se reserven o deduzcan las preceptivas retenciones en la fuente por el Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, cotización a la Seguridad Social a cargo del trabajador y cualesquiera otras que legalmente correspondan.

9.2.- Los trabajadores tendrán derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

## Artículo 10º.- INCREMENTO SALARIAL.-

## 10.1.- INCREMENTOS ANUALES

Año 2009: IPC previsto por el Gobierno más 0,30 puntos sobre las tablas salariales aplicadas a 31 de diciembre de 2008.

Año 2010: IPC previsto por el Gobierno más 0,75 puntos.

La cláusula de revisión, por desviación del IPC real con respecto al previsto, operará excepcionalmente en los años 2009 y 2010, en la forma siguiente:

- Si el IPC real es superior al previsto, la diferencia tendrá efectos retroactivos, y se modificarán al alza los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente.

- Si el IPC real es inferior al previsto, la diferencia no tendrá efectos retroactivos, y se modificarán a la baja, los valores de los distintos conceptos, que servirán de base para los incrementos del ejercicio siguiente, en la forma que a continuación se indica:

1. Si la desviación es inferior a un punto porcentual, sólo se tomará el 50 por ciento de la concreta desviación para modificar los valores de los distintos conceptos retributivos.

2. Si la desviación es superior a un punto porcentual, se tomará el 50 por ciento del primer punto y el 100 por ciento del exceso sobre dicho punto para la modificación de los distintos conceptos retributivos.

3. La revisión salarial resultante de la aplicación de los criterios 1 y 2 anteriores estará limitada por los valores de los conceptos retributivos que sirvieron de base para el incremento en cada uno de los años, que, en su caso, se mantendrán para calcular el nuevo incremento.

## 10.2.- SOLDATA MASA

• Enpresa bakoitzerako hitzarmenaren soldata-masaren igoera banatzeko irizpideak azken urte hauetan egindako praktikei jarraiki ezarriko dira.

Horri begira, hiruteko eta bosturteko berrien sortzapenak direla-eta antzinasunagatik aldazteei dagokien zenbatekoaren ehuneko 50 lansari-igoeratzat hartuko da; Soldata Masaren ondoriozko diru-kopurutik kenduko da eta denboraldi bakoitzean gehituko da.

## III. KAPITULUA

## LANALDIA, OPORRAK ETA LIZENTZIAK

## 11. artikulua.- LANALDIA

2009. urteko lanaldiak 1.712 ordu izango ditu.

2010eko urtarrilaren 1etik aurrera urteko lanaldia 1.704 ordukoa izango da.

## 12. artikulua.- ORDUTEGIAK

12.1.- Ordutegiak, egutegiak, koadranteak eta baldintzak langileen ordezkariak eta enpresek negoziatuko dituzte eta lortutako akordioek hitzarmen kolektibo honetako testua osatuko dute. Bi alderdietako ordezkariak konpromisoa hartu dute urteko abenduaren 15a baino lehen hurrengo urteko lan-egutegia egiteko.

Ordutegi, koadrante eta egutegi horiek urtero zenbatuko dute lanaldia, eta indarrean jarraituko dute urteko lanaldi berari eusten zaion bitarte edo alderdiek bestelako ordutegiak eta egutegiak adosten dituzten arte.

12.2.- Lanaldi etengabeko langileek egunean 15 minutu jarraituko atsedenaldia izango dute, eta ordaintzeari dagokionez, egiaz lan egindako denboratzat hartuko da.

Urteko ostiral guztietan, lanaldi zatiitako langileek goizeko ordu-tegian beteko dituzte euren zereginak, horretarako ezartzen den lan-egutegiaren arabera. Langile horiek ezarritako ordutegiarekiko 30 minutuko ordutegi-malgutasuna izango dute, bai lanera sartzerakoan, bai ateratzerakoan.

12.3.- Bi alderdiek konpromisoa hartu dute behar diren anto-lamendu-neurriak aztertzeke eta ezartzeke, baita itundutako lanaldia betetzea bermatuko duten ordutegia eta egutegia ere.

12.4.- Euren zerbitzuak txanda-erregimenean ematen dituzten langileek hamabost minutu baliatuko dituzte euren lanaldiaren amaieran gainjartze, txanda edota garbiketarako.

Adierazitako denboraldia ez da ondorio guztietarako egiaz lan egindako denbora gisa zenbatuko, baina 5.6 artikuluan ezarritakoaren arabera konpentsatuko da.

## 13. artikulua.- OPORRAK

13.1.- Hitzarmen Kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, lanaldi arrunteko langileek 24 laneguneko oporraldia baliatuko dute; larunbatak, igandeak eta jaiegunak ez dira kontuan hartuko.

13.2.- Hitzarmen Kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, txandakako langileek laneguneko 24 opor-egun baliatuko dituzte, dagokien koadrantearen arabera.

13.3.- Oporrak baliatzeko zehaztutako datan Enpresaren plantillan ez badute egiaz urte osoa lan egin langileek, lanean hasi ziren egunaren eta ondorengo uztailaren 1a bitarte emandako zerbitzu-denborarekiko proportzionala den egunen kopurua baliatuko dute. Ondoren sortutako oporrak hurrengo urtean baliatuko dituzte.

13.4.- Zerbitzu-premiak direla-eta ekainean, uztailean, abuztuan eta irailean baliatzen ez diren oporrek honako onura hauetakoren bat izango dute, Enpresaren aukeran eta betiere txandaka:

A) Aldatutako denboraldiak gutxienez 15 egun baditu: 2 opor-egun edo egun horien soldata osorik ordaintzea.

B) Aldatutako denboraldiak gutxienez 6 egun eta gehienez 15 baditu: opor-egun 1, edo egun horren soldata osorik ordaintzea.

Oporrak direla-eta lantokia edo bertako edozein departamentu edo zerbitzu ixten bada, Zuzendaritzak izendatuko ditu denboraldi

## 10.2.- MASA SALARIAL

• Los criterios de reparto del incremento de la masa salarial del convenio para cada Empresa, se establecerán, de acuerdo con las prácticas seguidas en los últimos años.

A estos efectos, el 50 por ciento del importe correspondiente a deslizamientos por antigüedad por devengos de nuevos trienios y quinquenios, se considerará como incrementos retributivos, el cual se deducirá de la cantidad resultante de la Masa Salarial e incrementará en cada período.

## CAPÍTULO III

## JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS.

## Artículo 11º.- JORNADA DE TRABAJO.-

La jornada de trabajo para el año 2009 será de 1.712 horas.

Con efectos 1 de enero de 2010 la jornada anual pasará a ser de 1.704 horas.

## Artículo 12º.- HORARIOS.-

12.1.- Los horarios, calendarios, cuadrantes y condiciones que los desarrollan, se negociarán entre los representantes de los trabajadores y las Empresas, formando dichos acuerdos parte integrante del texto del Convenio Colectivo. Ambas Representaciones se comprometen a tener elaborado antes del 15 de diciembre de cada año, el calendario laboral del año siguiente

Dichos horarios, cuadrantes y calendarios computarán la jornada anualmente y permanecerán en vigor mientras se mantenga la misma jornada anual o las partes acuerden otros horarios-calendarios.

12.2.- El personal de jornada continua dispondrá de 15 minutos diarios e ininterrumpidos de descanso que, a efectos retributivos, se considerarán como tiempo efectivo de trabajo.

El personal de jornada partida, durante todos los viernes del año realizará sus tareas en horario de mañana conforme al calendario laboral que se establezca al efecto. Este personal tendrá una flexibilidad horaria de 30 minutos respecto al horario establecido, tanto a la entrada como a la salida del trabajo.

12.3.- Ambas partes se comprometen a estudiar e implantar las medidas organizativas necesarias, así como de horario-calendario, que garanticen el cumplimiento de la jornada pactada.

12.4.- El personal que preste servicios en régimen de turnos destinará, a la finalización de su jornada laboral, quince minutos a solape, relevo y/o aseo.

El indicado período de tiempo no se computará como tiempo efectivo a todos sus efectos, pero será compensado de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.6.

## Artículo 13 º.- VACACIONES.-

13.1.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal de jornada normal disfrutará de 24 días laborables de vacaciones, se excluyen del cómputo los sábados, domingos y festivos.

13.2.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, el personal de turnos disfrutará de 24 días laborables de vacaciones según su cuadrante.

13.3.- Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de la vacación no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados entre el día de su ingreso y el 1 de julio inmediatamente posterior. Las vacaciones ulteriormente devengadas, serán disfrutadas al siguiente año

13.4.- Cualesquiera vacaciones que no se disfruten, por necesidades de servicio, en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, gozarán a opción en la Empresa y alternativamente, de alguno de los siguientes beneficios:

A) Si el período desplazado es superior a 15 días: 2 días de vacaciones o el abono del salario íntegro de estos días.

B) Si el período desplazado es superior a 6 días e inferior a 15: 1 día de vacación o el abono del salario íntegro de este día.

En caso de que, por vacación, se proceda al cierre, bien del Centro de Trabajo, bien de cualquiera de sus Departamentos o

horretan beharrezko obrak, enpresa-lanak, mantentze-lanak, eta abar burutu behar dituzten langileak. Langile horien urteko oporrak beraiekin propio adostuta.

Oporrak banatzeko taula departamentu bakoitzean jarriko da jendaurrean apirilaren 1etik 15era bitartean. Oporrak baliatzeko ezarritako tarterako dituzten eragozpenak 10 eguneko epean adierazi beharko dituzte langileek, eta epe hori igaro ondoren ados daudela hartuko da kontuan. Dagozkion kategorietan bi langile egoera berean badaude, enpresan antzintasun handiena duen langileari emango dio lehentasuna Zuzendaritzak.

#### 14. artikulua.- LIZENTZIAK

Langileak, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanetik joan ahal izango dira, ordainduak izateko eskubidearekin, honako arazoaren batengatik eta honako denbora honetarako:

- a) Langileak ezkonduz gero, egutegiko 15 egun.
- b) Bi egun odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik edo gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo etxean atseden hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaiari bat egin behar duenean, epea lau eguneko izango da.
- c) Aita izateagatik lizentzia: semearen edo alabaren jaiotzagatik, egutegiko 3 egunetako lizentzia ezarri da eta haurra jaio bezain laster baliatuko dira.
- d) Odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen heriotzaren kasuan, lizentzia 3 eguneko izango da, eta 5 arte zabalduko da hori dela-eta langileak bidaiari bat egin behar badu.

Kontzeptu hori dela-eta langileak zenbat egunetarako eskubidea duen zehazteko, honako kasu hauek hartuko dira bidaiatzat:

30 km-tik 100 km-ra bitarteko bidaiak: baimen ordainduko egun 1 gehiago.

100 km-tik gorako bidaiak: baimen ordainduko 2 egun gehiago.

Aurreko idatz-zatiak argitzeko, honako hauek hartzen dira odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaidetzat: ezkontidea, eta langilearen edota ezkontidearen seme-alabak, bilobak, gurasoak, aitona-amonak eta anai-arrebak. Langilearen koinatu-koinata guztiak hartzen dira ezkontza-ahaidetasunagatik anai-arrebatzat.

d) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik, egun bat. Ohiko etxebizitzaz aldatzeak udalerrri-aldaketa ere badakar, 2 eguneko baimena izango du langileak.

e) Betebehar publiko eta pertsonal saihestezina betetzeko, botoa ematea barne, behar adina denbora.

Legezko edo hitzarmenezko arauen batean denbora zehatza aipatzen bada, lanera ez etortzearen denborari eta konpentsazio ekonomikoari dagokienez, arauak diotenaren arabera erabakiko da.

Lehen adierazitako egitekoa betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez badira, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluan 1. idatz-zatian arautzen den eszedentzia-egoerara pasatu ahal izango du langile hori.

Egitekoa betetzeagatik edo karguan jarduteagatik langileak kalte-ordainik jasotzen badu, langileak Enpresan duen soldatetik deskontatuko zaio ordain horren zenbatekoa.

f) Funtzio sindikalak edo langileak ordezkatzeko funtzioak betetzeko, legez edo hitzarmenez ezarritako denbora.

g) Lanaldiaren barruan haurra jaio aurreko azterketak egiteko eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko, behar adina denbora.

h) Egundun bat langilearen gurasoak eta seme-alabak ezkontzen badira; nolana ere, baimenaren eguna eta ospakizuna egiten den eguna aldi berean izan beharko dute.

Servicios, la Dirección designará al personal que durante dicho período haya de ejecutar obras necesarias, labores de Empresa, mantenimiento, etc., concertando particularmente con los interesados la forma más conveniente de su vacación anual.

El cuadro de distribución de vacaciones será expuesto en cada Departamento entre los días 1 y 15 de abril. El personal deberá mostrar sus reparos al momento asignado para el disfrute de sus vacaciones en un plazo de 10 días, transcurrido el cual se presumirá la conformidad. La Dirección dará preferencia, dentro de las respectivas categorías y supuesta coincidencia, al trabajador que cuente con más antigüedad en la Empresa.

#### Artículo 14º.- LICENCIAS

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Licencia por paternidad: la licencia por nacimiento de hijo se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.
- d) En el caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia lo será por 3 días, ampliándose hasta 5 días cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

A los efectos de determinar el número de días exactos a los que se tiene derecho por este concepto, se consideran como desplazamiento los siguientes supuestos:

Desplazamientos comprendidos entre 30 y 100 Km. 1 día más de permiso retribuido.

Desplazamientos superiores a 100 Km.: 2 días más de permiso retribuido.

Al objeto de aclarar los anteriores apartados, se entiende por parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad: el cónyuge, hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos del trabajador/cónyuge. El término de hermano por afinidad abarca a todos los cuñados/as del trabajador.

d) 1 día por traslado de domicilio habitual. En el supuesto de que el traslado de domicilio habitual lleve aparejado el cambio de municipio, el trabajador dispondrá de 2 días de permiso.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.

Quando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Quando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

h) Un día en el caso de boda de padres e hijos del trabajador, debiendo coincidir el mencionado permiso con la fecha de celebración del acontecimiento.

i) Langileek egun bat baliatu ahal izango dute beste egun batean egin ezin diren gai pertsonaletarako.

j) Baimen-egun bat, langilearen seme-alaben jaunartzea dela-eta; nolahi ere, baimenaren eguna eta ospakizuna egiten den eguna aldi berean izan beharko dute.

Ezkontzagaritako lizentzia izan ezik, gertaera eragilea eta lizentzia hasteko eguna aldi berean izango dira.

Nolanahi ere, gaixotasun larriaren kasuan, edo ospitaleratzearen kasuan, gaixoak ospitaleratuta ematen duen denbora osoa hartuko da gertaera eragiletzat, eta langileak aukeratu ahal izango du dagozkion baimen-egunen kopurua zein izango den.

Artikulu honetan jasotzen ez diren kasuetarako, une bakoitzean indarrean dagoen araudian ezarritakoa jarraituko da.

#### IV. KAPITULUA

##### EZINTASUNEN EGOERAGATIKO OSAGARRIA

###### 1. ATALA

GAIXOTASUN ARRUNTAK EDO LANETIK KANPOKO ISTRIPUAK ERAGINDAKO ALDI BATERAKO EZINTASUNEN OSAGARRIAK.

###### 15. artikulua.- HELBURUA

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako prestazioak areagotzea, Enpresen kargura eta langileen ekarpenik gabe, osagarri horien zenbatekoa absentismo-koefizienteen bila-kaerari, aldekoa edo aurkakoa, lotuta.

###### 16. artikulua.- KONTZEPTUAK

Honako kontzeptu hauek ezartzen dira atal honen ondorio soiletarako:

###### 16.1.- Aldi baterako ezintasuna.

Urtean gehienez 180 eguneko epea da, eta, hala badagokio, gaixotasun bakoitzeko, betiere baja gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindakoa bada.

Arestian adierazitakoaren ondorioz, aipatutako epea agortzen duten langileek ez dute osagarri berrietarako eskubiderik izango, amaitzen den egunetik kontatzen hasita 6 hilabete igarotzen diren arte, eta betiere beste gaixotasun bat bada.

Gaixotasun bera dela edo beste bat dela zehazteko, irizpide medikoak soil-soilik hartuko dira kontuan.

###### 16.2.- Absentismoa

Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako aldi baterako ezintasuna dela-eta izandako baja multzoa da.

###### 16.3.- Absentismo-indizea

Aldi baterako ezintasuna izan den lanaldien kopurua zati denboraldi bereko lanaldi naturalak egitearen emaitza da. Gehienezko absentismo-indizea ehuneko 4,57 da.

Indizea hazi den edo ez zehazteko, alderatzen ari den hilabetearen absentismoa aurreko 11 hilabeteen metatuko zaie; guztiaren emaitzak arestian adierazitako ehuneko gainditzen badu, igoera dagoela esango da.

###### 16.4.- Sortutako soldatak

Langileak jasotakoak dira, betiere tartean ezintasunik ez badago, eta 4., 5.1 eta 5.4 artikuluen barnean hartutako kontzeptuak bilduko dituzte.

###### 16.5.- Ordaindutako soldatak

Aurreko epigrafean adierazitako soldata-kontzeptuak direla-eta Hitzarmen honen eraginpeko langileei Enpresek osorik eta hilero ordaindu dizkietenak dira.

###### 17. artikulua.- OSAGARRIEN ZENBATEKOA

Sorrarazitako soldaten gain honako ehuneko hauek aplikatzearen ondoriozko diru-kopuruak ordainduko dizkiete Enpresek aldi baterako ezintasuneko egoeran dauden langileei:

17.1.- Ehuneko 25, lehen egunetik hamazazpigarrenera arte eta hogeita batgarren egunetik ehun eta laurogeigarren egunera bitarte, guztiak barnean hartuta, 16.3 epigrafean adierazitako absentismo-koefizientea gainditzen ez bada.

i) El personal podrá disponer de un día para atender aquellos asuntos personales que no puedan ser atendidos en fecha diferente.

j) Un día de permiso por comunión de hijos del trabajador, debiendo coincidir el citado permiso con el día del acontecimiento.

Excepto en el caso de licencia por matrimonio, la fecha de iniciación coincidirá con el hecho causante.

No obstante en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización se considerará como hecho causante el total del período que la persona esté hospitalizada, estando a disposición del trabajador la elección de los días de permiso correspondiente.

En el resto de supuestos no recogidos en el presente articulado, se estará a lo dispuesto por la normativa vigente en cada momento.

#### CAPÍTULO IV

##### COMPLEMENTO DE SITUACIÓN DE INCAPACIDAD

###### SECCIÓN 1ª

COMPLEMENTOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL CAUSADA POR ENFERMEDAD COMÚN O ACCIDENTE NO LABORAL.

###### Artículo 15º.- OBJETO.-

Incrementar, con cargo a las Empresas y sin aportación alguna de los trabajadores, las prestaciones causadas por enfermedad común o accidente no laboral, vinculando la cuantía de tales complementos a la evolución, favorable o adversa, de los coeficientes de absentismo.

###### Artículo 16º.- CONCEPTOS.-

A los exclusivos efectos de la presente sección, se establecen los siguientes conceptos:

###### 16.1.- Incapacidad temporal.-

Es por un período máximo de 180 días por año y, en su caso, por cada enfermedad, la baja causada por enfermedad común o accidentes no laboral.

En consecuencia de lo anteriormente expuesto, el personal que hubiere agotado el período anteriormente indicado, no tendrá derecho a nuevos complementos, hasta que transcurran 6 meses contados desde el día de la finalización y siempre que se trate de distinta enfermedad.

Para la determinación de si se trata de una misma o de distinta enfermedad, se estará exclusivamente a los criterios médicos.

###### 16.2.- Absentismo.-

Es el conjunto de bajas producidas por incapacidad temporal, causada por enfermedad común o accidente no laboral.

###### 16.3.- Índice de absentismo.-

Es el resultado de dividir el número de jornadas en que haya mediado incapacidad temporal entre las jornadas naturales del mismo período. Se señala como índice máximo de absentismo el 4,57 por ciento.

Para determinar si existe o no aumento del índice, se acumulará el absentismo del mes objeto de comparación al de los 11 precedentes, estimándose que hay aumento cuando el resultado del conjunto supere el porcentaje anteriormente mencionado.

###### 16.4.- Salarios devengados.-

Son los que el trabajador hubiese percibido, de no mediar incapacidad y comprenderán los conceptos consignados en los artículos 4. 5.1 y 5.4.

###### 16.5.- Salarios abonados.-

Son los que en su conjunto y mensualmente hayan abonado las Empresas al personal sujeto a Convenio por los conceptos salariales indicados en el epígrafe anterior.

###### Artículo 17º.- CUANTÍA DE COMPLEMENTOS.-

Las Empresas abonarán mensualmente al personal en situación de incapacidad temporal las cantidades resultantes de aplicar, sobre los salarios devengados, los siguientes porcentajes:

17.1.- El 25 por ciento, del primer día al decimoséptimo y del día veintiuno al ciento ochenta, todos inclusive, si no se hubiese superado el coeficiente de absentismo indicado en el epígrafe 16.3.

17.2.- Ehuneko 40, 18. egunetik 20. egunera bitarte, betiere 16.3 epigrafean adierazitako absentismo-koefizientea gainditzen ez bada.

17.3.- Absentismoak 16.3 epigrafean aipatzen den indizea gainditzen badu, enpresen osagarria adierazitako absentismo-indizeak izaten duen gorakadaren ehuneko berean gutxituko da enpresen osagarria.

Langileek jasotako guztizkoek, Gizarte Segurantzaren prestazioak zein atal honek aipatzen dituen osagarriak direla-eta, ezin izango dituzte ondoren adierazten diren ehunekoak gainditu, sortutako soldaten gainean kalkulaturakoak.

- ehuneko 85, bajaren lehen 17 egunetan.

- ehuneko 100, bajaren 18. egunetik 180. egunera bitarteko denboraldian, biak barne.

18. artikulua.- ABSENTISMOA GUTXITZEAGATIKO KONPENSATZIOA

18.1.- Enpresek aurrekusten dutenez, urtebetean sortutako soldaten gainean ehuneko 0,75eko ekarpena tarteko beteko dira 17. artikulua aipatzen dituen osagarriak, urtebeteko zenbaketan.

18.2.- Aurreko epigrafean aipatzen den Enpresaren ekarpenari dagokionez, funtsa horren kargura ordaindu ahal izango dira, kasu berezietarako eta betiere funtsa horretan soberakina izanez gero, langileen Ordezkaritza Organoek proposaturako eta Enpresen Zuzendaritzak baimendutako diru-kopuruak.

Kasu horiek direla-eta dagozkion proposamenetarako diru-kopuru nahikoa ez badago funtsa horretan, enpresek gehienez ere 3.005 euro aurreratuko dituzte horretarako, eta funts hori baliatu daitekeen unean berreskuratuko dute ekarpen hori.

18.3.- 16.3 epigrafean adierazitako absentismo-indizea ez lortze-agatik urtero izaten diren soberakinak honako hauetarako izango dira propio, kasu berezietarako diru-kopuruak kenduta:

A) Igarotako urtean izandako aldeak konpentsatzeko, 16,4. epigrafean xedaturakoa aplikatuta.

B) Soberakinak, halakorik izanez gero, berdintasunez banatuko dira urte horretan bajaran izan ez duten langileen artean, betiere Hitzarmen honen eraginpekoak badira.

## 2. ATALA

LAN ISTRIPUAK EDO LANBIDE GAIXOTASUNAK ERAGINDAKO ALDI BATERAKO EZINTASUNEN EGOERAKO OSAGARRIAK

### 19. artikulua

19.1.- Enpresek beren kontura eta inolako mugarik gabe osatuko dituzte lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako aldi baterako ezintasuneko prestazioak, langileak ezintasunik ez balego jasoko litzuzkeen diru-kopuru berak jasotzeko moduan, betiere 16.4 eta 16.5 epigrafeetan adierazitako kontzeptuak direla-eta.

Artikulu honek arautzen duen osagarria hemezortzi hilabetez jaso ahal izango da gehienez ere.

19.2.- Aurreko hilabeteen sortutako hilabeteen milako bateko baliokide den hileroko funtsa sortuko dute enpresek; lan-istripuaren edo lanbide-gaixotasunaren ondoriozko Aldi Baterako Ezintasunaren luzapenean sortutako prestazioak osatzeko izango da.

## 3. ATALA

AURREKO OSAGARRIETARAKO XEDAPEN KOMUNAK.

### 20. artikulua

20.1.- Ezintasunaren kasuaren kalifikazioei dagokienez, eta ondorioz, ezintasun horri aplikatu ahal zaizkion osagarrien erregimenari dagokionez, berariazko erakunde aseguratzaileak egiten duena hartuko da kontuan. Hala eta guztiz ere, osagarrien ordainketa eten ahal izango dute Enpresek, baita izandako diru-sarrerak itzultzea eskatu ere, administrazioaren edo jurisdikzioaren ebazpena tarteko

17.2.- El 40 por ciento entre los días 18 y 20 inclusive, siempre que no se hubiera superado el coeficiente de absentismo indicado en el epígrafe 16.3.

17.3.- En el supuesto en que el absentismo superase el índice a que se hace referencia en el epígrafe 16.3, el complemento por parte de las empresas se reducirá en igual porcentaje que al aumento que hubiere experimentado el índice de absentismo mencionado.

El total percibido por los trabajadores, tanto por prestaciones de la Seguridad Social, como por los complementos a que se refiere esta sección, no podrá ser superior a los porcentajes que, calculados sobre los salarios devengados, a continuación se indican.

- 85 por ciento durante los 17 primeros días de baja.

- 100 por ciento durante el período transcurrido entre el 18 y el 180 días de la baja, ambos inclusive.

Artículo 18º.- COMPENSACIÓN POR DISMINUCIÓN DE ABSENTISMO.-

18.1.- Las Empresas estiman que los complementos a que se refiere el artículo 17 resultan cubiertos, en cómputo anual, mediante una aportación del 0,75 por ciento sobre los salarios devengados en el mismo período.

18.2.- De la aportación de la Empresa a que se hace referencia en el epígrafe anterior, se podrá abonar con cargo a dicho fondo, para casos especiales, y siempre que exista remanente de dicho fondo, las cantidades propuestas por los Órganos de Representación de los trabajadores y autorizados por la Dirección de las Empresas.

Si para estos supuestos, en dicho fondo no existiese cantidad suficiente para atender las correspondientes propuestas, las empresas adelantarán como máximo la cantidad de 3.005 euros para los citados fines, resarcándose de esta aportación en el momento en que en el referido fondo exista disposición.

18.3.- Los excedentes que anualmente se produzcan por no alcanzarse el índice de absentismo señalado en el epígrafe 16.3, deducidas las cantidades destinadas a casos especiales, se destinarán expresamente a:

A) Compensar las diferencias en que se hubiese incurrido en el año transcurrido, por aplicación de lo dispuesto en el epígrafe 16.4.

B) Los remanentes, si los hubiere, serán repartidos de manera igualitaria entre cuantos trabajadores, sujetos a este Convenio, que no hubiesen sufrido baja alguna en dicho año.

## SECCIÓN 2ª

COMPLEMENTOS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL CAUSADA POR ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL.-

### Artículo 19º

19.1.- Las Empresas complementarán a sus exclusivas expensas y sin límite alguno, las prestaciones de incapacidad temporal causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, de tal modo que el trabajador perciba las mismas cantidades que hubiese percibido, supuesto de no mediar incapacidad, por los conceptos indicados en los epígrafes 16.4 y 16.5.

El período máximo en que se podrá percibir el complemento regulado en el presente artículo será de dieciocho meses.

19.2.- Las Empresas crearán un fondo mensual equivalente al uno por mil de los salarios devengados en el mes anterior, el cual se destinará a completar las prestaciones devengadas durante la prórroga de la Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## SECCIÓN 3ª

DISPOSICIONES COMUNES A LOS ANTERIORES COMPLEMENTOS.-

### Artículo 20.-

20.1.- En cuanto a las calificaciones de la causa de la incapacidad y, por consiguiente, al régimen de complementos que le sea aplicable, se estará a la que realice el oportuno organismo Asegurador. No obstante ello, las Empresas podrán suspender el abono de los complementos e, incluso, solicitar devolución de ingresos indebidos, si por resolución administrativa o jurisdiccional firme, se determinase

hasieran lan-arlokozkat hartu ziren bajak arruntak direla erabakitzen bada.

20.2.- Alderantziz, hasieran baja arruntzat hartu eta epai edo ebazpen irmoa tarteko lan-arlokozkat hartzen diren bajak atzeraraginez ordainduko dira.

#### 21. artikulua

Edozein osagarri emateko aukera Enpresaren zerbitzu medikoaren aurkako txostenik ez izatearen menpe egongo da betiere.

#### 22. artikulua.- BATZORDEA

22.1.- Batzorde paritarioa eratuko da, alderdi bakoitzeko bina ordezkari osatua. Euren ordezkari-organoean aukeratu dituzte langileak ordezkatu dituen Batzordeko kideak.

Batzorde horren eginkizuna osagarri hori emateak zalantza eragiten dituen kasuak aztertzea izango da, Zerbitzu Medikoaren aurkako txostena edo beste edozein arrazoi tarteko.

Batzordearen erabakien aurka jo ahal izango da, erabaki horiek osagarria jasotzeko eskubidea dagoela adierazten badute.

Aitzitik, legez ezarritako moduan jo ahal izango du hura ukatzen dioten erabakien aurka.

Erabakirik ez hartzea Batzordearen ebazpen ukatzailearen baliokide izango da ondorio guztietarako.

22.2.- Kapitulu honen 1. atalean aipatu diren hobekuntzen kasu jakinari dagokionez, Batzordeak beharrezko eskumenak baliatuko ditu Enpresek beren obligazioak betetzen dituztela kontrolatzeko, eta horretarako Gizarte Segurantzarako kotizazio-buletinak, absentismo-indizearen arabera adierazi diren kalkuluak eta agintzen zaion zereginerako ezagutu beharreko beste edozein dokumentu baliatu ahal izango ditu.

Batzorde horretako langileen ordezkariak legitimitate nahikoa izango du dagokien prozedurei hasiera emateko.

## V. KAPITULUA

### BESTELAKO PRESTAZIOAK

#### 1. ATALA

##### EZKONTZA SARIA

#### 23. artikulua

Ezkontzagatiko aparteko haborokina ezarriko dute Enpresek beren langileentzako; jornalaren edo soldataren 30 egun ordainduko zaizkie, 14. artikuluaen a) idatz-zatian esleitutako lizentziaren egutegiko hamabost egunei dagokien lansaria alde batera utzita.

#### 2. ATALA

##### LOTURA SARIA

#### 24. artikulua

Enpresaren zerbitzura 25 urte betetzen dituzten langileek 1979ko balorazioaren 9. mailari dagokion hileroko lansari gordinaren baliokide den diru-kopurua jasoko dute kontzeptu horren pean.

Era berean, eta kontzeptu horri berari jarraiki, Enpresan 35 urtez lanean jardun duten langileek 1979ko balorazioaren 10. mailari dagokion hileroko lansari gordinaren baliokide den diru-kopurua jasoko dute behingoan.

#### 3. ATALA

##### ERRETIRO PENTSIOAREN AURRERATZEA

#### 25. artikulua

25.1.- Erretiro-erregimenaren ondoriozko pentsioak aurreratuko dizkiete Enpresek beren langileei, ondoren ezartzen diren baldintzen arabera:

25.2.- Aurrerakinak hileroko emango dira, eta gehienez ere sei hilerokotan, erretirotik aurrera zenbatuta.

25.3.- Aurreko paragrafoen arabera ordaindutako diru-kopuruak eta enpresek kalte-ordainaren ondorioz edo erretiro-sariengatik zor dituztenak konpentsatuko dira, baita etekinetak partaidetzak ere.

ser comunes bajas que, inicialmente, hubiesen sido considerados como de origen laboral.

20.2.- Recíprocamente, se abonarán con carácter retroactivo las bajas que, consideradas inicialmente como de origen común, fueren posteriormente declaradas como de origen laboral por sentencia o resolución firmes.

#### Artículo 21.-

La Concesión de cualesquiera complementos quedará supe- ditada a que no medie informe desfavorable del servicio médico de las Empresas.

#### Artículo 22.- COMISIÓN.-

22.1.- Se formará una Comisión paritaria integrada, por dos representantes de cada una de las partes. Los miembros de la Comisión representantes de los trabajadores serán elegidos por sus respectivos órganos de representación.

Dicha Comisión tendrá por función la de estudiar aquellos casos en que, por informe desfavorable del Servicio Médico, o por cuales- quiera otras causas, resultase dudosa la concesión del complemento.

Serán recurribles los acuerdos de dicha Comisión, en cuanto a través de ellos se reconozca el derecho al complemento.

Por el contrario, los acuerdos denegatorios podrán ser recurridos por el trabajador en la forma legalmente establecida.

A todos los efectos, equivaldrá a resolución denegatoria de la Comisión, la no adopción de acuerdos.

22.2.- En el caso concreto de las mejoras a que se ha hecho referencia en la Sección 1ª del presente capítulo, la Comisión gozará de las necesarias competencias para controlar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de las Empresas, teniendo acceso, al efecto, tanto a los boletines de cotización a la Seguridad Social, como a los cálculos con arreglo a los cuales se haya señalado el índice de absentismo, y a cualesquiera otros documentos que resulte necesario conocer en orden a la misión que se le encomienda.

La representación de los trabajadores dentro de dicha Comisión tendrá reconocida legitimidad suficiente para incoar los oportunos procedimientos.

## CAPÍTULO V

### OTRAS PRESTACIONES

#### SECCIÓN 1ª

##### PREMIO DE NUPCIALIDAD

#### Artículo 23º.-

Las Empresas establecen en favor de su personal, una gratificación extraordinaria por matrimonio, consistente en el abono de 30 días de jornal o sueldo, independientemente de la retribución correspondiente a los quince días naturales de licencia consignada en el apartado a) del Artículo 14.

#### SECCIÓN 2ª

##### PREMIO DE VINCULACIÓN

#### Artículo 24º.-

El personal que cumpla 25 años al servicio de la Empresa, percibirá por este concepto, una suma equivalente a la retribución mensual bruta correspondiente al escalón 9 de la valoración 1979.

Igualmente, y por este mismo concepto, el personal que cumpla 35 años de servicio en la Empresa, percibirá, por una sola vez, una suma equivalente a la retribución mensual bruta correspondiente al escalón 10 de la valoración de 1979.

#### SECCIÓN 3ª

##### ADELANTO DE PENSIÓN POR JUBILACIÓN

#### Artículo 25º.-

25.1.- Las Empresas adelantarán a su personal las pensiones derivadas de régimen de jubilación, dentro de los límites de condiciones que a continuación se establecen:

25.2.- Los adelantos se realizarán mensualmente y con un máximo de seis mensualidades, contadas a partir de la jubilación.

25.3.- Se compensarán las cantidades abonadas conforme a los párrafos anteriores y las que las Empresas adeuden como consecuencia de indemnización o premios por jubilación, así como participaciones en beneficios.

25.4.- Haren gertaera eragilea betetzea aurreikusten den ueña baino gutxienez hiru hilabete lehenago eskatu beharko du nahitaez erretiro-pentsioa jasotzaileak etekin hori lortzeko; aurrekoa betetzen ez bada, neurri berean gutxituko da aurrerakinak emateko gehienezko epea.

25.5.- Jasotzaileak enpresara itzuli beharko ditu enpresak ordaindutako zenbatekoak, Gizarte Segurantzako zenbatekoak jasotzen dituen unetik kontatzen hasita, gehienez hamar eguneko epean. Betebehar hori ez bada betetzen, automatikoki zorra Lan Arloko Jurisdikzioan erreklamatu da.

#### 4. ATALA.

##### ONURA SOZIALAK

##### 26. artikulua.- HIPOTEKA KREDITUEN INTERESEN HOBARIA

Lehenengo etxebizitza erosteko eskatutako hipoteka-kredituek eragindako interesetarako diru-laguntza bat ezarri da honako baldintza hauetan:

- Diru-laguntza aplikatuko den gehienezko muga: 60.000 euro 10 urtera.

- Diruz lagundutako interesak: diru-laguntza ematen denean ezarritako interes-kuotaren ehuneko 20.

- Maileguaren zenbatekoa gehienezko mugatik beherakoa bada, ordaintzeko dagoen maileguaren zenbatekoaren eta epeen gainean kalkulatu da.

##### 27. artikulua.- MAILEGUEN FUNTSA ETA MAILEGUEN GUZTIE-TARAKO XEDAPENAK.

27.1.- Enpresa bakoitzak Hitzarmenaren barnean hartutako enplegatuei maileguak eman ahal izateko funtsak izango ditu, hainbat helburutarako.

27.2.- Funtsa horien zenbatekoa, guztira, 150.000 eurokoa izango da, ehuneko 0ko interes-tasaren arabera.

27.3.- Mailegua emateko, honako zirkunstantzia hauek bildu behar dira aldi berean:

a) Behar adinako zenbatekoak egotea. Diru-kopuru horrek eskatutako guztizko zenbatekoa betetzen ez badu, eskatzaileak honako aukera hauek izango ditu:

- Diru-kopuru osorako itxaronzerrendan sartzea.

- Dagoen funtsa hartzea, eta gainerakoa jasotzeko itxaronzerrendan sartzea.

- Maileguari uko egitea.

Edozein kasutan ere, itxaronzerrendako eskatzaileek lehenasuna izango dute gainerako eskatzaileekiko geroraturako diru-kopuruei dagokienez.

b) Enpresa Zuzendaritzak aldeko txostena eman izana, eta maileguetarako Batzordeak txostena eman izana.

27.4.- Mailegu-kontratua lan-kontratuaren subsidiariorat hartuko da betiere, eta azken hau iraungitzean hautsiko da eta beteko dira epe guztiak.

Ordaintzeke dauden epeen mugaegunak dituen kontratua hautsi egingo da, era berean, arrazoi-faltsutasuna bada edo mailegua eskatu zuten bestelako helburuetarako erabili badu mailegu-hartzaileak.

27.5.- Mailegu-batzordea modu paritarioan osatu beharko dute Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek eta maileguak emateko funtzionamendu-arauak egingo ditu batzorde horrek.

#### 5. ATALA

##### EZINTASUN IRAUNKORRAGATIKO KONTRATUA BERRITZEA

##### 28. artikulua

28.1.- Ezintasun iraunkor osoa duten langileak –betiere laneko istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindakoa eta legez onartu bada– beren baldintza fisikoekin bat datorren lanpostuetan moldatzen saiatuko dira Enpresak; ezinduak lanpostu berriaren balorazio-mailari dagozkion lansariak jasoko ditu, hartarako eskubidea duen kalte-ordainarekin edo pentsioarekin batera.

25.4.- Será requisito indispensable la obtención del citado beneficio, el que el perceptor haya solicitado pensión de jubilación con una antelación mínima de tres meses al momento previsible de cumplimiento del hecho causante, el incumplimiento de lo anteriormente expuesto, reducirá en la misma medida el plazo máximo de concesión de anticipos.

25.5.- El perceptor queda obligado a reintegrar a la Empresa las cantidades que ésta le hubiere satisfecho, en un plazo no superior al de diez días, contado desde el momento en que perciba las correspondientes cantidades de la Seguridad Social. El incumplimiento de tal obligación producirá, de modo automático, la reclamación del débito ante la Jurisdicción Laboral.

#### SECCIÓN 4ª

##### BENEFICIOS SOCIALES

##### Artículo 26º.- BONIFICACIÓN INTERESES DE LOS CRÉDITOS HIPOTECARIOS:

Se establece una subvención de intereses por préstamo hipotecario para adquisición de 1ª vivienda en las siguientes condiciones:

- Tope máximo sobre el que se aplicará la subvención: hasta 60.000 euros a 10 años.

- Intereses subvencionados: 20 por ciento de la cuota de interés fijado en el momento en que se conceda la subvención.

- Si el importe del préstamo fuera inferior al tope máximo, se calculará sobre el importe y plazos pendientes del préstamo.

##### Artículo 27º.- FONDO DE PRÉSTAMOS Y DISPOSICIONES COMUNES A TODOS ELLOS.

27.1.- Cada una de las Empresas cuenta con fondos destinados a otorgar préstamos a empleados, incluidos en Convenio, para diferentes finalidades.

27.2.- El conjunto de tales fondos será de 150.000 euros al tipo de interés de 0 por ciento

27.3.- Para la concesión del préstamo, será necesaria la concurrencia de las siguientes circunstancias:

a) Que haya cantidades disponibles. Supuesto que tales cantidades no cubran la totalidad de la suma solicitada, el peticionario podrá optar entre:

- Pasar a lista de espera por la totalidad.

- Hacerse cargo del fondo disponible, pasando por el resto a la lista de espera.

- Renunciar al préstamo.

En cualquier caso, los peticionarios en lista de espera tendrán con respecto a las cantidades demoradas, prioridad sobre los demás peticionarios.

b) Informe favorable de la Dirección de la Empresa y que haya mediado informe de la Comisión de préstamos.

27.4.- El contrato de préstamo se entenderá en cualquier caso, como subsidiario del de trabajo, quedando resuelto y vencidos todos los plazos en el momento de extinguirse éste.

Se producirá, asimismo, la resolución del contrato con vencimientos de plazos pendientes, en el supuesto de falsedad de causa o en el que el prestatario hubiese destinado el préstamo a finalidades distintas de aquéllas cuya cobertura motivó la concesión.

27.5.- La comisión de préstamos deberá estar constituida de forma paritaria entre las partes firmantes del presente Convenio, y elaborará las normas de funcionamiento para las concesiones de los mismos.

#### SECCIÓN 5ª

##### NOVACIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE

##### Artículo 28.-

28.1.- Las Empresas procurarán acoplar al personal afecto de incapacidad permanente total para su trabajo habitual, causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y declarada en forma legal, en un puesto de trabajo acorde con las condiciones físicas del incapacitado, el cual pasará a percibir, junto con la indemnización o pensión a que tenga derecho, las retribuciones correspondientes al escalón de valoración en que sitúe el nuevo puesto.

28.2.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak, baita Prebentzio Delegatuek ere, onura bera eskatu ahal izango diote Enpresa Zuzendaritzari aurreko paragrafoan ezarritako baldintzaren bat betetzen ez duten langileentzat.

#### 6. ATALA

#### PENTSIO PLANA

#### 29. artikulua

29.1.- Enpresek honako ekarpen hau egingo dute hitzarmeneko langileentzat: oinarritzeko soldataren ehuneko 3,5.

29.2.- Lehen adierazitako ekarpena egiteko modua eta adierazitako pentsio-planaren funtzionamendua horri buruz ezarritako araudiari jarraiki gauzatuko da.

### VI. KAPITULUA

#### ESKUBIDE SINDIKALAK

30. artikulua.- ENPRESA BATZORDEAREN ETA LANGILEEN DELEGATUEN ESKUMENAK

#### 30.1.- Informazioa bildu eta jasotzea

30.1.1.- Gutxienez hiru hilean behin enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruzkoa, erakundearen produkzio-egoerari eta salmentei buruzkoa, haren produkzio-programari buruzkoa eta enpleguak Enpresan izango duen bilakaerari buruzkoa.

30.1.2.- Sozietate Anonimoak arautzen dituen Legearen 110. artikuluan bildutako moduan eta epean, balantzeari, emaitzen kontuari, memoriari eta bazkideek balia ditzaketen gainerako dokumentuei buruzkoa.

30.1.3.- Gutxienez hiru hilean behin honako informazio hauek jasotzea: absentismoari buruzko estatistikak eta haren kausak, lan-istripuak, lanbide-gaixotasunak eta ondorioak, ezbehar kopuruen indizeak, lan-inguruneari buruzko azterketak, aldizkakoak edo bereziak, eta erabiltzen diren prebentzio-indizeak.

30.1.4.- Une horretan erabiltzen diren lan-kontratu motak, baita lan-harremana iraungitzeari buruzko dokumentuak ere.

30.1.5.- Hutsegite larri edo oso larriengatik jarritako txostenen berri eman beharko zaio Batzordearen idazkariari 48 orduko epean, eta horretarako zigorraren jakinarazpenaren kopia bat emango zaio.

30.2.- Enpresak honako gai hauei buruz hartutako edozein erabaki gauzatu aurretik informazioa ematea:

30.2.1.- Plantilla berregituratzea, eta bertan izaten diren lanari uzte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak edo aldi baterakoak.

30.2.2.- Lanaldi-murrizketak, baita instalazioen lekualdatzeak ere -erabatekoak edo partzialak-.

30.2.3.- Lanbide-heziketarako planak.

30.2.4.- Lanaren antolamendurako edo kontrolerako sistemak ezarri, berraztertu edo eguneratzea.

30.2.5.- Denborak aztertzea, prima eta pizgarri sistemak ezartzea eta lanpostuak balioestea.

30.2.6.- Bat-egite proiektuak, eta enpresaren estatus juridikoa irentsi edo aldatzea, enpleguaren bolumenari eragiten dioten gertakariak badaude.

30.3.- Honako puntu hauek zaintzea:

30.3.1.- Gizarte Segurantzaren eta enpleguaren indarrean dauden arauak betetzea, baita indarrean dauden enpresaren itunak, baldintzak eta erabilerak gauzatzeko ere.

30.3.2.- Enpresako lana garatzeko segurtasunari eta higieneari buruzko baldintzak, Langileen Estatutuaren 19. artikuluan aurreikusitako berezitasunekin.

30.3.3.- Aparteko orduak.

30.3.4.- Enpresak hitzartutako kontratak.

30.4.- Honako gai hauetan parte hartu eta laguntzea:

30.4.1.- Enpresetako bakoitzean bertako langileen edo horien ahaideen alde ezarritako gizarte-ekintzetako kudeaketan.

30.4.2.- Produktibitateari eustea eta haztea.

28.2.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como los Delegados de Prevención, podrán solicitar de la Dirección de la Empresas idéntico beneficio para aquellos trabajadores que no cumplan alguno de los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

#### SECCIÓN 6ª

#### PLAN DE PENSIONES

#### Artículo 29

29.1.- La aportación de las Empresas para el personal de convenio será el 3,5 por ciento del salario base.

29.2.- La forma de llevar a cabo la aportación antes mencionada así como el funcionamiento del citado plan de pensiones, será conforme al reglamento establecido al respecto.

### CAPÍTULO VI

#### DERECHOS SINDICALES

Artículo 30º.- COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

#### 30.1.- Recabar y recibir información.-

30.1.1.- Trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

30.1.2.- En la forma y plazo a que se refiere el artículo 110 de la Ley Reguladora de Sociedades Anónimas, sobre el balance, cuenta de resultados, memoria y demás documentos a que tengan acceso los socios.

30.1.3.- Trimestralmente, al menos, las estadísticas de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y consecuencias, los índices de siniestrabilidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.

30.1.4.- En su momento, los modelos de contrato de trabajo que se utilicen, así como los documentos relativos a la extinción de la relación laboral.

30.1.5.- En el plazo de 48 horas la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, mediante traslado al secretario del Comité, de copia de comunicación.

30.2.- Emitir información, previamente a la ejecución, por parte de la Empresa, de cualesquiera decisiones se adopten por ésta sobre las siguientes cuestiones:

30.2.1.- Reestructuración de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

30.2.2.- Reducciones de la jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

30.2.3.- Planes de formación profesional.

30.2.4.- Implantación, revisión o actualización de sistemas de organización y control de trabajo.

30.2.5.- Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

30.2.6.- Proyectos de fusión, absorción o modificación de status jurídico de la Empresa, cuando conlleve incidencias que afecten al volumen de empleo.

30.3.- Ejercer labor de vigilancia sobre los siguientes extremos:

30.3.1.- Cumplimiento de las normas vigentes en material laboral de Seguridad Social y empleo, así como de la ejecución de los pactos, condiciones y usos de las Empresas en vigor.

30.3.2.- Condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

30.3.3.- Horas extraordinarias.

30.3.4.- Contratos concertados por la Empresa.

30.4.- Participar y colaborar en las siguientes cuestiones:

30.4.1.- En la gestión de obras sociales establecidas en cada una de las Empresas y en beneficio de sus trabajadores, o de los familiares de éstos.

30.4.2.- Mantenimiento e incremento de la productividad.

### 31. artikulua.- ENPRESA BATZORDEKO KIDEEEN ETA LANGILEEN DELEGATUEN ESKUBIDEAK

31.1.- Alde biko espedientea irekitzea hutsegite larri edo oso larriengatiko zigorrak izanez gero, eta bertan interesdunaz gain Enpresa Batzordeak ere esateko duena entzungo da.

31.2.- Enpresan irauteko lehentasuna gainerako langileekiko lan-harremanak eten edo iraungitzen badira, arrazoi teknologikoak, ekonomikoak edo antolamendu-arlokoak direla-eta.

31.3.- Bere eginkizunak baliatzen dituen bitartean lanetik ez botatzea edo zigorrik ez jasotzea, ezta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean ere, amaitze hori berritzea edo kargu-uztea tarteko gertatzen denean izan ezik, betiere kaleratzea edo zigorra langileak ordezkari-tzaren lanetan izandako jardunean oinarritzen bada, Langileen Estatutuaren 54. artikuluan ezarritakoa aparte utzi gabe, hortaz. Era berean, dagokion ordezkari-tza-lana betetzeagatik ezin izango du diskriminaziorik jasan soldata igotzeko edo lanpostuz igotzeko garaian.

31.4.- Ordezkaritza dagozkion arloetan bere iritziak adieraztea; lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu eta banatu ahal izango ditu lanaren martxa normala oztopatu gabe, betiere enpresari jakinarazita.

31.5.- Hilean ordaindutako 30 orduko kreditua baliatzeko aukera euren eginkizunetarako General Química enpresako Enpresa Batzordeko kideei dagokienez, betiere hiruhileko natural berean konpent-sagarriak.

31.6.- Kide anitzeko organoa denez, Enpresa Batzordeak ahalmena izango du ekintza administratibo edo judizialak gauzatzeko bere eskumenen esparruari dagokion guztian, bere kideen gehiengoaren erabakia tarteko.

### 32. artikulua.- ENPRESA BATZORDEAREN ETA LANGILEEN DELEGATUEN BETEBEHARRAK

32.1.- Lan-harremanak zuzenean edo eraginpean hartzen dituzten gai eta puntu guztiez informazioa ematea euren ordezkarietuei.

32.2.- Euren eginkizunak zorrotasun handienarekin betetzea, txostenak gehienez 15 eguneko epean emanda.

32.3.- Enpresa Batzordeak, kide anitzeko organoa denez, eta bertako kideek, banan-banan, eta baita Langile Ordezkariek ere, lanbideko isiltasuna gordeko dute Enpresak ematen dizkien informazio guztiei dagokienez, euren agintaldian zein ondoren. Enpresak emandako ezein agiri ezin izango da Enpresaren eremutik kanpo erabili —salbu eta kontrako berariazko baimen idatzia badute—, ezta informazioa eman zen helburua ez den beste batzuetarako ere.

### 33. artikulua

Plantillan izandako aldaketa dela-eta Enpresa Batzordeetako kideak edo Enpresetako Langileen Delegatu kopurua egokitu behar bada, Langileen Estatutuaren 66. artikuluan xedatutako eskalari jarraiki, gutxitzea zein gehitzea tarteko, ordezkari kopurua proportzionalki egokituko da plantillaren gutxitzearen edo gehitzearen arabera, betiere kontuan hartzekoak badira, eta gehienez ere bat egin ahal izango da hauteskundealdi bakoitzean.

### 34. artikulua.- BATZORDEAK

Jarraipenerako eta interpretaziorako batzorde paritarioa.

34.1.- Lau kide osatuko dute Enpresa Zuzendaritza ordezkatzu eta beste lauk langileen ordezkari-tza-organoen izenean; hitzarmen honetako xedapenak interpretatzean eta aplikatzean sor daitezkeen zalantzak interpretatzean eta aplikatzean sor daitezkeen zalantzak argituko ditu.

34.2.- Hitzarmenaren eremuak Enpresarena gainditzen duenez, eta bat baino gehiago eraginpean hartzen duenez, ondorengo hitzarmenen negoziatio-batzordea eratzeke Langileen Estatutuaren 88.3 artikuluan xedatutakoa aplikatuko dela aintzat hartu dute bi alderdiek.

34.3 - Negoziazio Batzorderik ez badago, jarraipenerako eta interpretazioko batzordea izango da organo eskuduna Pentsio Planen

### Artículo 31º.- DERECHOS DE LOS MIEMBROS DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL.-

31.1.- Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que será oído, aparte del interesado, el Comité de Empresa.

31.2.- Prioridad de permanencia en la Empresa, respecto de los demás trabajadores, en el supuesto de suspensión o extinción de relaciones laborales por causas tecnológicas, económicas u organizativas.

31.3.- No ser despedido, ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por renovación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica, o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

31.4.- Expresar sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Empresa.

31.5.- Disposición, para el ejercicio de sus funciones, de un crédito de 30 horas mensuales retribuidas y compensables dentro del mismo trimestre natural, a los miembros del Comité de Empresa de General Química.

31.6.- El Comité de Empresa gozará de capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

### Artículo 32º.- DEBERES DEL COMITÉ DE EMPRESA Y DELEGADOS DE PERSONAL

32.1.- Informar a sus representados de cuantos temas y cuestiones afecten, directa o indirectamente, a las relaciones laborales.

32.2.- Observar la máxima diligencia en el desempeño de sus funciones, emitiendo sus informes en plazo no superior a 15 días.

32.3.- El Comité de Empresa, como órgano colegiado, y sus componentes, individualmente, así como los Delegados de Personal, observarán sigilo profesional por cuantas informaciones reservadas les hubiesen sido proporcionados por la Empresa y ello, tanto durante su mandato como después. Ningún documento facilitado por la Empresa, podrá ser utilizado, salvo expresa y escrita autorización en contrario, fuera del estricto ámbito de la Empresa, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### Artículo 33º.-

En el supuesto de que por variación en la plantilla proceda adaptar el número de miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal de las Empresas, a la escala dispuesta en el artículo 66 del Estatuto de los Trabajadores, tanto por reducción como por incremento, se procederá al ajuste proporcional del número de representantes en función de la reducción o incremento de plantilla, siempre que ésta sea substancial, no pudiendo realizarse más de una vez en cada período electoral.

### Artículo 34º COMISIONES.-

Comisión paritaria de Seguimiento e interpretación.

34.1.- Estará compuesta por cuatro vocales en representación de la Dirección de las Empresas y otros cuatro en nombre de los Órganos de representación de los trabajadores, y decidirá sobre las dudas que puedan plantear la interpretación y aplicación de las dudas que puedan plantear la interpretación y aplicación de las estipulaciones del presente Convenio.

34.2.- Al ser el ámbito del Convenio superior al de Empresa, al afectar a más de una, ambas partes reconocen que la constitución de la Comisión negociadora de sucesivos convenios, es de aplicación lo dispuesto en el artículo 88.3 del Estatuto de los Trabajadores.

34.3 - En defecto de la Comisión Negociadora, la Comisión de Seguimiento e interpretación es el órgano competente para la elección

Kontrol Batzordeko parte-hartzaileen eta onuradunen ordezkariak aukeratzeko, langileen ordezkartzaren akordioa tarteko izendatuta.

35. artikulua.- ATAL SINDIKALAK ETA DELEGATU SINDIKALAK

35.1.- Edozein atal sindikal eratzeko, Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 8. artikuluan ezarritako baldintzak bete beharko dira Enpresetan.

35.2.- Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren (ASLO) 10. artikuluan xedatutakoa aplikatuta, Arau hori betetzen duten sindikatuek soilik izan ahal dute Delegatu Sindikal bat, eta betiere Delegatu Sindikala izateko Legeak ezartzen duen gutxieneko langile kopurua duten enpresetan.

35.3.- Adierazitako Lege Organiko horren 10. artikuluan aipatutako eginkizunak eta bermeak izango dituzte Delegatu Sindikalek.

35.4.- ASLOren 10. artikulua 2. zenbakian aurreikusitakoari begira, lantoki bakartzat hartuko dira Komunioi-Lantarongo (Araba) Hitzarmen Kolektiboaren eraginpeko Enpresen zentro guztiak.

Hitzarmen honen eraginpean hartutako edozein enpresatakoa izan liteke Delegatu Sindikala.

35.5.- Enpresa Batzordeko kideek eta Delegatu Sindikalek hartarako eskubidea duten orduak metatu ahal izango dituzte sindikatuek. Atal Sindikaletako Batzorde Exekutiboetako kideek ere ordu horiek erabili ahal izango dituzte, Delegatu Sindikala eta Enpresa Batzordeko kideak ez badira ere, aldez aurretik behar bezala abisatuta, eta betiere ordu horiek Enpresa Batzordeko kideek erabili ez badituzte.

35.6.- Hitzarmen honek indarrean irauten duen bitartean, Atalei eta Delegatu Sindikalei eutsiko die Enpresak.

2011ko urtarrilaren 1etik aurrera horri buruz legeriak ezarritakoa hartuko da kontuan

36. artikulua.- BATZORDEETAKO KIDEAK IZENDATZEA

Langileen ordezkartzita-organoek izendatuko dituzte jadanik finkatuta dauden edo etorkizunean osatuko diren batzorde desberdinetako kideak, eta beti pertsona berak izateaz arduratuko dira.

37. artikulua.- LOKALAK

Enpresek lokal bateratua emango diete langileen ordezkartzari, Batzordeei eta, hala badagokie, Delegatu Sindikalei, beharrezkotzat jotzen den bulego-materialarekin hornituta. Ordezkartzita-organo horiek euren artean adostu beharko dituzte lokal horren berariazko erabilpen-arauak.

38. artikulua.- BILERAK

38.1.- Enpresek langileei bilerak egiteko lekua ahalbidetu beharko diete enpresan, betiere honako baldintza hauek kontuan hartuta:

a) Ordezkartzita-organoek deitutakoa izatea, edo batzar nagusiak badira, Batzorde Paritarioak edo Deliberamendu Batzordeak.

b) Azkena egin zenetik gutxienez bi hilabeteko epea igaro bada, salbu eta bilera horren helburua hitzarmen kolektiboaren deliberamenduei buruz langileak informatzea bada.

39. artikulua.- ENPRESA ZUZENDARITZAREN ETA LANGILEEN ORDEZKARIEN BILERAK

39.1.- Enpresa-eremuak

Enpresa Zuzendaritzak edo, hala badagokio, langileen ordezkartzita-organoak eskatuta, bilerak egin ahal izango dira honako arau hauei jarraiki:

a) Bilera proposatzen duen alderdiak besteari jakinarazi beharko dio langileen ordezkartzita-organoaren edo dagokion Langile Departamentuaren idazkariaren bitartez, betiere bileraren eguna baino bost egun lehenago gutxienez.

de los representantes de los partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control del Plan de Pensiones, practicándose la designación en su seno por acuerdo representación social

Artículo 35º.- SECCIONES Y DELEGADOS SINDICALES.-

35.1.- Para la constitución de cualesquiera secciones sindicales, en el seno de la Empresas será necesario el cumplimiento de las condiciones establecidas en el artículo 8 de la LOLS.

35.2.- Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), exclusivamente podrán disponer de un Delegado Sindical, aquellos sindicatos que cumplan los requisitos de dicha Norma y en aquellas empresas que tengan el número de trabajadores mínimo que la Ley establece para tener derecho a Delegado Sindical.

35.3.- Los Delegados Sindicales tendrán las funciones y las garantías a que se hace referencia en el artículo 10 de la repetida Ley Orgánica.

35.4.- A los efectos previstos en el número 2 del Artículo 10 de la LOLS, se considera un único centro de trabajo los centros de las Empresas afectadas por el Convenio Colectivo radicados en Comunidad-Lantarón (Álava).

El Delegado Sindical puede ser de cualquiera de las Empresas afectadas por el Convenio.

35.5.- Las horas a que tengan derecho los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, se podrán acumular por Sindicatos. Podrán utilizar estas horas los miembros de las Comisiones Ejecutivas de las Secciones Sindicales aunque no sean el Delegado Sindical ni miembros del Comité de Empresa, con el preaviso necesario y siempre que no hayan sido utilizadas por los componentes del Comité de Empresa.

35.6.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la Empresa mantendrá la existencia de Secciones y Delegados Sindicales.

A partir del 1 de enero de 2011, se estará a lo que establezca la legislación al respecto

Artículo 36º.- DESIGNACIÓN DE MIEMBROS DE LAS DIVERSAS COMISIONES.-

Los Órganos de representación de los trabajadores designarán los miembros que deban formar parte de las diversas Comisiones ya establecidas o que en el futuro se establezcan, procurando que la designación recaiga siempre en las mismas personas.

Artículo 37º.- LOCALES.-

Las Empresas facilitarán a los Órganos de representación de los trabajadores, a las Comisiones y, en su caso, a los Delegados Sindicales, un local conjunto para todos ellos, el cual quedará dotado con el material de oficina que se considere necesario. Los órganos representativos a que se ha hecho referencia, deberán concertar entre ellos las oportunas normas de utilización.

Artículo 38º.- ASAMBLEAS.-

38.1.- Las Empresas quedarán obligadas a facilitar lugar de celebración, dentro del centro de trabajo, de las reuniones de trabajadores que cumplan los siguientes requisitos:

a) Que sea convocada por los Órganos de representación o, en caso de ser generales, por la Comisión Paritaria o por la Deliberadora.

b) Que haya transcurrido, como mínimo, un plazo de dos meses desde la celebración de la última, a no ser que el objeto de la misma sea informar al personal en torno a las deliberaciones de un Convenio Colectivo.

Artículo 39º.- REUNIONES DIRECCIÓN DE EMPRESA Y REPRESENTANTES TRABAJADORES.-

39.1.- De ámbito de empresa.-

A instancia de la Dirección de la Empresa o, en su caso, del Órgano de representación de los trabajadores, podrán celebrarse reuniones con sujeción a las siguientes normas:

a) La parte que propongan la reunión deberá comunicarlo a la otra a través del Secretario del Órgano de representación de los trabajadores o del correspondiente Departamento de Personal, al menos con cinco días de antelación a la fecha de la reunión.

b) Bileraren gai-zerrenda jasoko da jakinarazpenean, baita adostu nahi diren proposamenak ere.

c) Beste alderdiak jakinarazpena jaso eta gehienez 24 orduko epean onartu beharko du bilera. Langileen Departamentuak Batzordeko kide edo Langileen Ordezkarri bakoitzari dagokion baimena emango dio, eta hartzaileak bere goragoko hurrenari bileraren eguna baino gutxienez 48 ordu lehenago helaraziko dio jakinarazpena.

d) Langileen ordezkaritza-organoaren idazkariak bilera guztiguztien akta jasoko du. Bileraren amaieran onartu beharko da akta hori, eta langileen ordezkaritzaren eta Enpresa Zuzendaritzaren ordezkarien bina kidek sinatu beharko dute. Akten bina ale jasoko dira; bata langileen ordezkaritza-organoaren idazkariak gordeko du eta bestea Enpresa Zuzendaritzak. Ale horietan honako hauek bilduko dira: bileraren gai-zerrenda, bertaratuen zerrenda, alderdiek emandako iritziei buruzko aipamen laburra, hartutako erabakien hitzez-hitzeko transkripzioa eta bilera emandako denbora.

### 39.2.- Batzorde Paritarioaren eremukoak

Enpresa-eremuko bileretarako ezarritako arau berdinak hartuko dira kontuan 34. artikuluan aipatzen den Batzorde Paritarioaren bileretan ere, baina azken batzorde honetan, Langileen Zerbitzu Nagusiko arduraduna izango da idazkaria.

### 39.3.- Bestelako bilerak

39.3.1.- Langileen ordezkaritza-organoek bilerak egiteko behar adinako aurretiaz jakinarazi beharko zaio Enpresa Zuzendaritzari bilera noiz eta zer ordutan egingo den.

39.3.2.- Gai sindikalarako eta Sindikatuek egindako deialdietarako baimenak ez ezik antzeko beste edozein baimen eskatzeko gutxienez 48 orduko aurretiaz jakinarazi beharko zaio Enpresa Zuzendaritzari.

### 40. artikulua

Langile interesdunek banan-banan eskatuta, Enpresek hileko nominatik kenduko dituzte dagozkien Sindikatuetarako afiliazio-kuotak, horiek horretarako izendatzen duten kontu korrantean dirua sartuta. Eskiera hori hileru luzatuzat emango da langileak hilabete bateko aurretiaz ez badu aldatzeko edo eteteko asmoa jakinarazten.

## VII. KAPITULUA

### LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

#### 41. artikulua

41.1.- Enpresek unean-unean eta beti egingo dituzte haren segurtasun fisikoari, eta segurtasun- eta higiene-politika egokiari buruz Langilearen Estatutuaren 4.2.d) artikulua langileari ematen dion eskubidea defendatzeko beharrezko ekintzak, baita babes egokia ere bere zerbitzuak ematen dituenean, Lege beraren 19. artikulua aipatutakoa.

41.2.- Aurreko artikulua ondoz, indarrean dagoen Laneko Segurtasun eta Higieneko Ordenantza Nagusian bildutako xedapenak aplikatuko dira Lanean, eta ondoren ateratzen den eta bat datorren araudi oro.

#### 41.3.- Printzipio Orokorrak.

41.3.1.- Lan-ingurune ko substantzia kimikoen eta agente fisikoen gehienezko maila onargarritzat hartuko dira gai horri dagokionez, Indarreko Legediak ezartzen dituenak.

41.3.2.- Arriskupeko departamentu guztietan aldizka aztertuko dira ingurumen-datuak. Laginketaren emaitzak alderdi interesdunen eskuera jarriko dira.

41.3.3.- Aurreko paragrafoan bildutako neurketak egin ondoren lan-agintaritzak eskudunak osasungaitz, nekagarri, toxiko eta arriskutsutzat hartzen duen lan oro apartekoa eta behin-behinekoa izango da; eta kasu guztietan ahalik eta epe laburren finkatu beharko da nondik norako hori gainditzeko, betiere langileari inolako arriskurik eta haren lan-egoerari inolako kalterik eragin gabe.

b) En la comunicación se hará constar el Orden del día de la reunión, así como las proposiciones de acuerdo.

c) La reunión deberá ser aceptada por la otra parte en plazo no superior al de 24 horas desde la recepción del escrito de comunicación. El Departamento de Personal proveerá a cada uno de los miembros del Comité o Delegados de Personal, de la pertinente autorización, la cual será entregada por sus destinatarios al superior inmediato, con una antelación mínima de 48 horas a fecha de la reunión.

d) El Secretario del Órgano de representación de los trabajadores levantará acta de todas y cada una de las reuniones. Dicha acta deberá ser aprobada a la finalización de la misma, rubricándose por dos miembros de la representación de los trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa. Las actas se levantarán por duplicado, custodiándose uno de los ejemplares por el Secretario del Órgano de representación de los trabajadores y otro por la Dirección de Personal. Contendrán el Orden del Día de la reunión, la lista de asistentes, breve referencia a los comentarios de las partes, transcripción literal de los acuerdos adoptados y mención del tiempo invertido en la reunión.

### 39.2.- De Comisión Paritaria.-

Idénticas normas regirán para las reuniones de la Comisión a que se refiere el artículo 34 del Convenio, si bien en ella actuará como Secretario el encargado del Servicio Central de Personal.

### 39.3.- Otro tipo de reuniones.-

39.3.1.- Para la celebración de reuniones de los Órganos de representación de los trabajadores, será requisito inexcusable el que se comunique a la Dirección de la Empresa, con una antelación suficiente, el día y hora en que haya de tener lugar la reunión.

39.3.2.- Los permisos por gestiones sindicales, por convocatorias de Centrales y cualesquiera otros de semejante índole, deberán ser preavisados a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas.

### Artículo 40º.-

A petición individual del personal interesado, las Empresas deducirán de la nómina mensual, las cuotas de afiliación a las respectivas Centrales Sindicales, ingresándolas al efecto en la cuenta corriente que éstas designen. Tal petición se entenderá mensualmente prorrogada, en tanto el trabajador no advierta con un mes de antelación sobre su modificación o supresión.

## CAPÍTULO VII

### SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

#### Artículo 41º.-

41.1.- Las Empresas realizarán puntualmente y en todo momento las acciones necesarias para defender el derecho que otorga al trabajador el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores sobre su integridad física y una adecuada política de seguridad e higiene, así como a una protección eficaz en la prestación de sus servicios, a que hace referencia el artículo 19.1 de la misma Ley.

41.2.- En consecuencia con el artículo anterior, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la vigente Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y cuanta normativa concordante se promulgue con posterioridad.

#### 41.3.- Principios Generales.

41.3.1.- Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los establecidos en la Legislación Vigente al respecto.

41.3.2.- En todos los departamentos susceptibles de riesgo se llevará a cabo un registro periódico de los datos ambientales. Los resultados del muestreo serán puestos a disposición de todas las partes interesadas.

41.3.3.- Todo trabajo que después de efectuadas las mediciones contenidas en el párrafo anterior sea declarado insalubre, penoso, tóxico, peligroso por la Autoridad laboral competente, tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos fijarse el plazo más corto posible para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte de inmediato ningún riesgo para el trabajador ni perjuicio alguno para su situación laboral.

41.3.4.- Langileen osasunerako arriskuak honako hauek saihestuz prebenituko dira: 1. haiek sortzea; 2. haiek emititzea; eta 3. haiek transmititzea; eta besterik ezean soilik erabiliko dira arrisku horien aurkako norberaren babeserako bitartekoak. Nolanahi ere, azken neurri hori apartekoa eta aldi baterakoa izango da beti, hau da, arriskua sortu, emititu eta transmititzeko aukera hori ezeztatzen den arte.

41.3.5.- Produkzio-prozesuaren areagotze edo aldaketa guztietan gaineratu beharreko teknologia, prozesu eta produktu berriek atalase-mugako balio horiek gainditzen dituzten arriskurik ez sortzea komeni da. Teknologia berria ezartzen denean teknologia horrek berarekin daramatzen babes-teknikak ere gaineratuko dira.

41.3.6.- Lanaren ondoriozko langilearen lan-istripu edo lanbide-gaixotasun orok horiek errepikatzeko saihestea nahitaezkoak diren neurri guztiak hartzea behartuko du. Ildo horretan, ahalik eta azkarren hartuko dituzte neurri horiek enpresek.

41.4.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eta Prebentzio Delegatuak.

41.4.1.- Enpresek Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eratuko dute edo Prebentzio Delegatuak izendatuko dituzte Laneko Segurtasun eta Osasun Ordenantza Nagusia.

41.4.2.- Eskumenak honako hauek dira:

a) Lanbide-arriskuak prebenitzeko indarrean dauden xedapenak bete daitezela sustatzea.

b) Enpresak egindako ikerketak ezagutzea laneko segurtasun eta osasun hobearen mesedetan diren gai guztiei dagokienez.

c) Enpresan sortutako istripuen eta lanbide-gaixotasunen arrazoiak ikertzea, batzuk zein besteak saihesteko.

d) Planteatzen zaizkion laneko segurtasunarekin eta osasunarekin zerikusia duten arazoei dagozkien konponbideak sustatzea.

e) Langile guztiek segurtasun- eta higiene-arloan prestakuntza egokia jasotzeko aukera zaintzea.

f) Segurtasunari buruzko programak eta kanpainak egiteko eta garatzeko laguntza eskaintzea.

41.4.3.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea eta Prebentzio Delegatuak hilero bilduko dira euren eskumeneko gaiak lantzeko. Gai horiek eta hartzen diren erabakiak akta-liburuan erregistratuko dira. Bi alderdietako batek eskatuta, aparteko bilera egingo da horretarako arrazoiak daudenean.

41.4.4.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeen eta Prebentzio Delegatuen bilerak lanorduetan egingo dira, eta lanorduetatik kanpo luzatzen badira, gainordainik gabe ordainduko dira edo, ahal bada, lanera sartzeko ordutegia denbora berean atzeratuko da, betiere atzerapena eguerdiko atsedenaldian gertatu bada.

41.4.5.- Esleitutako erantzukizunak behar bezala egin ahal izateko, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak eta Prebentzio Delegatuak honako araudi honen arabera sartuko dira lanpostuetan:

a) Aldizkako bisitaldiak, Laneko Osasun eta Segurtasun Batzordean eta Prebentzio Delegatuek aldeztu aurretik finkatutakoak.

b) Istripu larria gertatu edo gertatzeko arrisku argia dagoenean eta segurtasun-arrazoiak direla-eta eraginpeko langileak bertaratzeko eskatzen duen fabrikako tokian.

c) Produkzio-prozesuan nahiz lanpostuen edukian langilearen segurtasunari eragin diezaioketen aldaketak gertatzen direnean, lanpostuak libreki ikuskatzea.

41.4.6.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeek eta Prebentzio Delegatuek inkestak, txostenak, neurketak eta abar egiteko eskubidea izango dute.

41.4.7.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Prebentzio Delegatuak, teknikariek aholkatuta, honako hauek egingo dituzte:

a) Lantokiko arrisku-mapa.

b) Lan-arriskuen prebentziorako plan orokorra.

41.3.4.- Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando: 1º, su generación; 2º, su emisión; 3º, su transmisión; y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será siempre excepcional y transitoria, hasta que se anule dicha generación, emisión y transmisión de riesgo.

41.3.5.- En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

41.3.6.- Todo accidente laboral o enfermedad profesional del trabajador, derivado del trabajo, obligará a la adopción de las medidas necesarias para evitar su repetición. En este sentido, las Empresas adoptarán dichas medidas en el plazo de tiempo más breve posible.

41.4.- Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención.

41.4.1.- Las Empresas constituirán Comité de Seguridad y Salud Laboral o nombrarán Delegados de Prevención, de acuerdo con lo establecido en la Ordenanza General de Seguridad y Salud Laboral.

41.4.2.- Las competencias serán las siguientes:

a) Promover la observancia de las disposiciones vigentes para la prevención de los riesgos profesionales.

b) Conocer las investigaciones realizadas por la Empresa sobre todos aquellos temas que tiendan a mejor seguridad y salud laboral.

c) Investigar las causas de los accidentes y de las enfermedades profesionales producidos en la Empresa, con objeto de evitar unos y otras.

d) Promover soluciones para las cuestiones de seguridad y salud laboral que le sean planteadas.

e) Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación adecuada en materia de seguridad e higiene.

f) Cooperar en la realización y desarrollo de programas y campañas de seguridad.

41.4.3.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral y los Delegados de Prevención se reunirán con carácter ordinario mensualmente para tratar asuntos de su competencia, que se registrarán en libro de actas con los acuerdos. Y en reunión extraordinaria, solicitada por una de las partes, cuando concurren sucesos que así lo aconsejen.

41.4.4.- Las reuniones de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, de los Delegados de Prevención, se celebrarán dentro de las horas de trabajo, y en caso de prolongarse fuera de éstas, se abonarán sin recargo, o se retardará si es posible, la entrada al trabajo en igual tiempo si la prolongación ha tenido lugar durante el descanso de mediodía.

41.4.5.- Con el fin de poder ejercer adecuadamente las responsabilidades que les son asignadas, los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención, accederán a los puestos de trabajo, de acuerdo con la normativa siguiente:

a) Visitas periódicas que se fijan previamente en el seno del Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención.

b) Cuando haya tenido lugar un accidente grave o riesgo evidente de que ocurra y en aquellos lugares de la fábrica donde sea requerida su presencia por parte del trabajador afectado por motivos relativos a su seguridad.

c) A inspeccionar libremente los lugares de trabajo cuando existan variaciones o modificaciones en el proceso productivo o en el contenido de los puestos, que puedan afectar a la seguridad del trabajador.

41.4.6.- Los Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención tendrán derecho a realizar encuestas, informes, mediciones, etc.

41.4.7.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención, asesorados técnicamente elaborarán:

a) Un mapa de riesgos del centro de trabajo.

b) Un plan general de prevención de riesgos.

c) Lanbide-arriskuek irauten duten bitartean horiek saihesteko premien urteko plana.

d) Prebentzio-plan orokorraren eta egindako urteko inbertsio-planaren aldizkako memoria, langileei horren berri emanez.

41.4.8.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Prebentzio Delegatuak sei hilean behin bilduko dira honako jakinarazpen hauek egiteko elkarri: euren eskumeneko eremuan egindako gauzatzak, ekintzak eta azterlanak, eta zeharka bada ere, beste batzuentzat interesekoak direnak. Era berean, oraindik konpondu gabe dauden eta proposatu zaizkien arazoak konpontzeko bilduko dira. Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordea ez dagoen Enpresetako langileen ordezkari bat bertaratu ahal izango da, hitzarekin.

41.4.9.- Halaber, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeek eta Prebentzio Delegatuek dituzten irizpideen berri emango diote elkarri 41.4.7 puntuaren a) eta b) idatz-zatietan bilduta dauden lanak gauzatu aurretik, Enpresa guztiei eragiten dien orori, eta hainbat arriskuren antzekotasunari dagokionez.

41.5.- Lanbide-istripuen eta gaixotasunen prebentzioa.

41.5.1.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen eta Prebentzio Delegatuen bitartez, langileek eskubidea izango dute erabilitako gai batzuei, teknologiari eta produkzio-prozeduraren gainerako alderdiei buruzko osasun fisikoari eta buru-osasunari eragiten dieten arriskuen berri izateko. Era berean, produkzio-prozesuaren eta hura prebentzeko mekanismoaren inguruan dauden arriskuei edo gerta daitezkeenei buruz Enpresak bere esku duen informaziorako eskubidea izango dute.

41.5.2.- Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Prebentzio Delegatuek Enpresako Medikuz Zerbitzuaren jardueraren berri izango dute. Jarduera hori langilearen osasunaren jarraipena egitera eta hura zaintzera bideratuta dago.

41.5.3.- Egiten diren osasun-azterketak bereziak izango dira, lanpostu bakoitzean erabiltzen diren gaietara egokituak, eta kasu bakoitzak eskatzen duen aldizkakotasunaren arabera egingo dira. Oro har, plantillako langile guztiei egingo zaizkie osasun-azterketak, Enpresaren eta langileen ordezkarien artean itundutako baldintzetan.

41.5.4.- Euren ezaugarri propioak direla medio eta arriskuaren eraginpe luzaroagokoan egoteagatik edo beste zirkunstantzia batzuegatik arrisku handiagoan dauden langileak eta langile taldeak bereziki zainduko dituzte.

41.5.5.- Haurdun dagoen emakume langileak lanpostuz aldatzeko eskubidea izango du Enpresako medikuaren iritziz lan-baldintzek langilearen egoerari arriskuren bat eragin badieziakete; nolana ere, soldata bera bermatuko zaio, eta egoera hori amaitutakoan bere ohiko lanpostura itzuli ahal izango da.

41.5.6.- Laneko ingurumenari eta langileen osasun-egoerari buruz egiten diren azterlanen buruzko informazio guztia jasotzeko eskubidea izango dute langileek modu indibiduallean; horretaz gain, egiten zaizkien azterketen emaitzak, diagnostikoak eta tratamenduak jakinaraziko zaizkie. Emaitza horiek idazki bidez jasotzeko eskubidea ere izango dute.

41.5.7.- Enpresan egon daitezkeen arriskuei buruz langileei hobeto informatzeko, produktu manipulatu guztiek eta arriskua izan dezaketen instalazio eta leku guztiek idazkunak izan behar dituzte behar bezala ikusteko moduko lekuan, arriskua argi eta zehatz ohar-taraziz.

41.5.8.- Enpresek laneko eta babeseko janzkiak emango dizkiete hainbat lan betetzen dituzten langileei, hain zuzen ere, lan horien ezaugarri bereziak direla-eta Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak eta Prebentzio Delegatuek hori komeni dela uste badute. Jantzien ezaugarriak eta erabiltzeko arauak dagozkien Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeek eta Prebentzio Delegatuek ezarriko dituzte.

41.5.9.- Instalazioak eta produktu arriskutsuak behar bezala erabiltzeari buruzko argibideak argitaratuko dituzte eta langileei emango dizkiete enpresek, baita larrialdi-kasuan oro har aplikatu beharreko arau teknikoak ere.

c) Un plan anual de necesidades destinadas a la evitación de riesgos profesionales, mientras subsistan.

d) Memoria periódica de seguimiento del plan general de prevención y del plan anual de inversiones realizadas, dando cuenta de todo ello a los trabajadores.

41.4.8.- Una vez al semestre, los Comités de Seguridad y Salud Laboral conjuntamente con los Delegados de Prevención, se reunirán para comunicarse cuantas realizaciones, acciones y estudios hayan efectuado en el campo de su competencia y que indirectamente resulte de interés a otros, así como para dar cuenta a aquellos problemas que tengan planteados pendientes de solución. A estas reuniones, con voz, podrá asistir un representante de los trabajadores de aquellas Empresas en las que no exista Comité de Seguridad y Salud Laboral.

41.4.9.- Igualmente, los Comités de Seguridad y Salud Laboral y los Delegados de Prevención intercambiarán criterios antes de proceder a la confección de los trabajos contenidos en los apartados a) y b) del punto 41.4.7 en todo lo que afecte al conjunto de las Empresas y a la similitud de determinados riesgos.

41.5.- Prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

41.5.1.- Los trabajadores, a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral y de los Delegados de Prevención, tendrán derecho a la información necesaria sobre las materias empleadas, la tecnología y demás aspectos del proceso productivo para el conocimiento de los riesgos que afecten a la salud física y mental. Asimismo, tendrán derecho a aquella información que obre en poder de las Empresas sobre los riesgos reales o potenciales del proceso productivo y mecanismo de su prevención.

41.5.2.- El Comité de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención conocerán la actividad del Servicio Médico de Empresa encaminada al seguimiento y vigilancia de la salud del trabajador.

41.5.3.- Los reconocimientos médicos que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias que se manipulan en cada puesto de trabajo y realizados con la periodicidad que requiera cada caso. Con carácter general se efectuarán reconocimientos médicos a todo el personal de plantilla en los términos pactados entre Empresa y representantes de los trabajadores.

41.5.4.- Aquellos trabajadores y grupos de trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición al riesgo o por otras circunstancias, tengan mayor vulnerabilidad al mismo, serán vigilados de modo particular.

41.5.5.- La mujer trabajadora embarazada tendrá derecho al cambio de trabajo, cuando las condiciones de trabajo pudieran producir, a juicio del médico de Empresa, riesgo para su estado, asegurándole el mismo salario y la incorporación a su puesto de trabajo habitual cuando finalice su situación.

41.5.6.- Los trabajadores, individualmente, tendrán derecho a toda información correspondiente a los estudios que se realicen sobre su medio ambiente en el trabajo y sobre su estado de salud, incluyendo resultados de exámenes, diagnósticos y tratamientos que se les efectúen. Tendrán también derecho a que estos resultados les sean facilitados por escrito.

41.5.7.- Para mejor información a los trabajadores de los riesgos que generan en la empresa, se hace necesario que todos los productos manipulados, así como las instalaciones y lugares de posible riesgo, estén permanentemente rotulados en sitio visible, advirtiendo del peligro en forma clara y concisa.

41.5.8.- Las Empresas proveerán de prendas de trabajo y protección a los trabajadores que presten servicios donde, por las condiciones especiales de los mismos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los Delegados de Prevención lo consideren conveniente. Las características de las prendas y normas de utilización serán establecidas por los respectivos Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Prevención.

41.5.9.- Las Empresas editarán y harán entrega a todos los trabajadores, de manuales de instrucciones sobre el correcto manejo de instalaciones y productos peligrosos, así como normas técnicas que sean de general aplicación en caso de emergencia.

41.6.- Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko Prestakuntza.-

Enpresetako Zuzendaritzak langile guztientzako Laneko Segurtasun eta Osasuneko ikastaroak eta praktikak antolatuko ditu, prestakuntza-programa orokorrak eta berariazkoak oinarritzat hartuta. Ikastaro horietan prestakuntza egokia eta eraginkorra arautuko da. Lanpostuen premien arabera, batez besteko gisa, lau prestakuntza-ordu ezarriko dira urtean.

Laneko Segurtasun eta Osasuneko programa eta praktika horiek arian-arian garatuko dira, bertan enpresetako langile guztiak barne hartzeko moduan.

Segurtasun eta Osasun Batzordean dauden langileen ordezkariak arlo horri buruzko prestakuntza-ikastaroak lantzen parte hartuko dute.

41.7.- Prebentzio Zerbitzua.

Gaur egun, enpresa desberdinek batera garatzen dute zerbitzu hori. Laneko Segurtasun eta Higieneko espezialitateek zerbitzu propio baten bidez eta Ergonomiako, Psicosociologiako eta Osasunaren Zaintzako espezialitateek kanpo zerbitzu baten bidez.

## VIII. KAPITULUA

### IZATEZKO BIKOTEAK ETA BIZITZA PERTSONALA, FAMILIA BIZITZA ETA LAN BIZITZA BATERAGARRI EGITEA

1. Ezkontidea eta bizikidetzako pertsona parekatu egingo dira honako hauetarako:

- Ordaindutako lizentzia bigarren mailarainoko ahaidea hiltzen bada, istripua izaten badu, gaixotasun larria izaten badu edo ospitaleratzen badute.

- Aitatasun baimena
- Edoskitzealdia metatzea
- Lekualdatzeak.

Horretarako nahitaezko baldintza izango da dokumentu bidez justifikatzea. Honako hau hartuko da dokumentu bidezko justifikaziotzat:

- Udaleko edo autonomia-erkidegoko erregistroko egiaztagiria.

- Horrelakorik ez bada, biak bizileku berean erroldatuta daudela egiaztatzen duen ziurtagiria. Horrela bada, zinpeko aitortpena aurkeztu beharko da, bertan bi kideen datu pertsonalak jasota, baita harremanari utziz gero enpresari jakinarazteko konpromisoa ere.

2. Bizitza pertsonala, familia-bizitza eta lan-bizitza bateragarriak egiteko neurriak

Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartu dute langileen lan-bizitza, familia-bizitza eta bizitza pertsonala bateragarri egiteko politika bultzatzeko eta zentzu horretan, honako bateragarritasun-neurri hauek adostu dituzte:

- Edoskitzeagatik:

Emakume langileek, bederatzir hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Baimenaren iraupena proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan.

Emakumezko langileak, horrela nahi badu, eskubide horren ordezkari lanaldia ordu erdiz labur dezake, helburu berarekin. Ordutegia zehaztea eta edoskitze-baimena baliatzeko aldia finkatzea langileari dagozkio. Eskubide hori bereizi gabe baliatu ahal izango du amak edo aitak, biek lan egiten badute.

Txandakako langileek ordubeteko laneko absentziak ordeztu ahal izango dituzte, euren lanaldia ordubete gutxituta.

Ordu horiek 13 laneguneko aldi bakar batean meta daitezke, betiere amatasun-baimena amaitu eta berehala baliatzeko.

- Lanaldiaren murrizketa, familiako arazoak direla medio.

Legezko zaintza dela-eta, hamar urte baino gutxiagoko haur bat edo elbarri fisiko, adimenezko edo zentzumenezko bat (ordainduriko jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du; lanaldiaren laburtzeak irauten duen

41.6.- Formación de Seguridad y Salud Laboral.-

Las Direcciones de las Empresas organizarán cursos y prácticas de Seguridad y Salud Laboral para todo el personal, tomando como base programas formativos generales y específicos en los que se regulará una adecuada y eficaz formación. En función de las necesidades de los puestos de trabajo, se establece, como promedio, cuatro horas anuales de formación.

Dichos programas y prácticas en Seguridad y Salud laboral se desarrollarán paulatinamente, de forma que estén incluidos en el mismo la totalidad de los trabajadores de las Empresas.

Los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, participarán en la confección de los programas de cursos de formación sobre este tema.

41.7- Servicio de Prevención.

Las empresas desarrollan en la actualidad este servicio de forma compartida. Las especialidades de Seguridad e Higiene en el Trabajo, a través de un servicio propio y las de Ergonomía – Psicosociología y Vigilancia de la Salud a través de un servicio externo.

## CAPÍTULO VIII

### PAREJAS DE HECHO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1. La equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho a efectos de:

- Licencia retribuida con ocasión de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado.

- Permiso de paternidad
- Acumulación de lactancia.
- Traslados.

Será requisito indispensable a estos efectos la justificación documental. Se entenderá por justificación documental:

- La acreditación del Registro municipal o autonómico, si existiera.

- En su defecto, la acreditación de estar ambos empadronados en el mismo domicilio. En este caso, deberá aportarse una declaración jurada firmada por la pareja, en la que se hagan constar los datos personales de ambos miembros así como el compromiso de notificación a la empresa del cese de la relación.

2. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Las partes que firman este convenio colectivo asumen el compromiso de impulsar la política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de sus trabajadores y trabajadoras y, en este sentido acuerdan las siguientes medidas de conciliación:

- Lactancia:

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán a la trabajadora. Este derecho podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Las trabajadoras a turno podrán sustituir la ausencia del trabajo de una hora, por una reducción de su jornada de una hora.

Se posibilita la acumulación en un solo periodo de trece días laborales que deben disfrutarse inmediatamente después del permiso maternal.

- Reducción de la jornada por motivos familiares:

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de diez años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional

denboraren zortzirena, gutxienez eta erdia, gehienez, gutxituko zaio proportzionalki oinarizko soldatari.

Langileak, edoskitzeagatik baimena baliatzen ari bada, edoskitzeagatik lanaldian duen ordubeteko murrizketa (ordaindua) hemen araututako lanaldi-murrizketan metatu ahal izango du.

Zortziren baten eta gehienez haren iraupenaren erdia bitarteko murrizketarako eskubide bera izango du ahaide baten zuzeneko zaintzaz arduratu beharra duenak, bigarren maila arteko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko ahaidearena, alegia; betiere hura adina, istripua edo gaixotasuna dela-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Artikulu honetan bildutako lanaldi-murrizketa langileen (gizona zein emakumea) eskubide indibiduala da. Dena den, enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du Zuzendaritzak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

Horretaz gain, txandaka eta lan-murrizketarekin lan egiten duten langileek 14. artikuluan (Repsol taldean astelehenetik igandera bitarteko 2/3 txandako erregimeneko arrazoi pertsonalengatik lanaldi-murrizketarako protokoloa) aipatzen diren eskubideak eta neurriak baliatu ahal izango dituzte.

- Amatasun-baja:

Langileen Estatutuaren 48.4 artikuluan araututakoaren arabera, langileak enpresan gutxienez bi urteko antzinasuna badu eta Enpresaren Zuzendaritzaren iritziz bere lanpostuak ahalbidetzen badu, lanera itzultzerakoan lanaldi partziala balia dezake, ehuneko 50eko murrizketarekin. Erditzearen kasuan, amak ezin izango du lanaldi partzialeko baimen mota hori baliatu erditzearen ondorengo sei asteetan, derrigorrezko atseden hartu beharko baitu aldi horretan.

Eskubide hori ezin zaio metatu beste egoera batzuek (edoskitzea, lanaldi-murrizketa edo familia-arrazoiengatik eszedentzia) sorrarazitako eskubideei. Aurreko paragrafoan aipaturiko egoera amaitutakoan, langileak baliatu ahal izango ditu edoskitzealdia, edoskitzealdia metatzea, lanaldi-murrizketa edo eszedentzia moduko eskubideak.

Telelana eta amatasunagatik ehuneko 50eko lanaldi partzialeko baimena bateragarriak izango dira amatasunagatik baimenaren azken lau asteetan.

- Aitatasunagatik baimena:

Langileak eskubidea izango du ondoz ondoko hamahiru eguneko kontratu-etetea baliatzeko, eta erditze, adopzio edo harrera multipleen kasuan, bigarrenetik aurrerako seme-alaba bakoitzeko bi egun gehiago baliatu ahal izango ditu.

Baliatzeko aldia semearen edo alabaren jaiotzagatik baimena amaitzen denetik, adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten denetik edo harreraren erabaki administratibo edo judiziala egiten denetik. Emazteak edo izatezko bikotekideak lan egiten badu, baimen hori amatasunagatik etetea amaitu arte edo amaitu eta berehala baliatu ahal izango da.

Etetea lanaldi osoko edo gutxienez ehuneko 50eko lanaldi partzialeko erregimenean baliatu ahal izango da, enpresak eta langileak aldez aurretik adostu bezala.

Aitatasunagatik kontratu-etetea behar den aurrerapenarekin jakinarazi beharko zaio enpresari.

Esparru Akordioaren aplikazio-eremuan bildutako enpresek aitatasunagatik prestazioa soldata errearen ehuneko 100eraino osatuko dute.

Aitatasunagatik baimenaz gain, semea edo alabaren jaiotzagatik, egutegiko hiru egunetako lizentzia ezarri da eta haurra jaio bezain laster baliatuko dira.

Lizentzia hori lau egun arte luza daiteke semearen edo alabaren jaiotza langilearen ohiko bizilekutik kanpo gertatzen bada eta 100 km baino gehiagoko bidaia egin behar badu edo langilea zerbitzua betetzeko Espainian lekualdatuta badago.

Langilea zerbitzua betetzeko Espainiatik kanpo lekualdatuta badago baimen hori egun bat luzatu ahal izango da (guztira 5 egun)

del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

En el supuesto de que la trabajadora se encuentre disfrutando de permiso de lactancia, podrá acumular la reducción de jornada de una hora de lactancia (retribuida) a la reducción de jornada aquí regulada.

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de duración, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en este artículo, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Adicionalmente el trabajador/a a turnos en reducción de jornada podrá disponer de los derechos y medidas mencionadas en el artículo 14 (Protocolo de reducción de jornada por motivos familiares en régimen de 2/3 turnos de lunes a domingo en el Grupo Repsol)

- Baja de maternidad:

Haciendo uso de lo regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y si el puesto a juicio de la Dirección de la empresa lo permite, siempre que la empleada cumpla con el requisito de dos años de antigüedad en la empresa, ésta podrá solicitar reincorporarse a tiempo parcial a 50 por ciento. En el caso de parto, la madre no podrá hacer uso de esta modalidad de permiso a tiempo parcial durante las seis semanas inmediatas posteriores al mismo, que serán de descanso obligatorio.

Este derecho no es acumulable con otras situaciones como lactancia, reducción de jornada o excedencia por motivos familiares. La trabajadora si podrá acogerse a lactancia, acumulación de lactancia, reducción de jornada o excedencia una vez finalizada la situación mencionada en el párrafo anterior.

El teletrabajo podrá ser compatible con la situación de permiso por maternidad a tiempo parcial al 50 por ciento en las últimas cuatro semanas del permiso de maternidad.

- Permiso por paternidad:

El trabajador, tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiple, en dos días más en cada hijo a partir del segundo.

Periodo de disfrute: después de la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial que constituye la adopción o decisión administrativa o judicial del acogimiento. En el supuesto de que la esposa o pareja de hecho trabaje, este permiso podrá disfrutarse hasta que finalice la suspensión por maternidad o inmediatamente después de la finalización de la misma.

La suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El ejercicio de la suspensión del contrato por paternidad habrá de comunicarse a la empresa con la debida antelación.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de Acuerdo Marco complementarán la prestación por paternidad hasta el 100 por ciento del salario real.

Adicionalmente al permiso por paternidad, la licencia por nacimiento de hijo se establece en tres días naturales que se disfrutarán inmediatamente después del nacimiento.

Esta licencia se ampliará hasta cuatro días si el hecho tiene lugar fuera de la residencia habitual del trabajador, que le obligue a efectuar un desplazamiento superior a 100 Km., o si el empleado se encuentra desplazado en comisión de servicio en España.

En el supuesto de que se encuentre en comisión de servicio desplazado fuera de España, este permiso se incrementará en un día adicional (total 5 días)

- Ahaideak zaintzeagatik eszedentzia:

Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute norberaren edo adoptatutako seme edo alaba bakoitza zaintzeko, nahiz eta behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, umearen jaiotegunetik edo epaileen edo administrazioaren ebazpenaren egunetik zenbatzen hasita.

Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko bigarren mailarainoko ahaide bat zaintzeko, betiere ahaide hori adina, istripua edo gaixotasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordainduriko jarduerarik ez badu.

Idatz-zati honetan bilduriko eszedentzia langile guztien, gizon zein emakume, eskubide individuala da. Dena den, enpresa bereko bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresaburuak enpresaren funtzionamendu-arrazoi justifikatuak tarteko.

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

Artikulu honetan ezarritakoaren arabera, langilea eszedentzia-egoeran dagoen aldia antzinasunerako zenbatuko da, eta langileak lanbide-prestakuntza ikastarora joateko eskubidea izango du, bereziki berriro ere lanera itzuli behar duenean. Ikastaro horietara joatea enpresaburuak eskatuko dio langileari. Semea edo alaba zaintzeko edo ahaide bat zaintzeko eszedentzia eskatzen badu, lanpostua hemezortzi hilabetez gordetzeko eskubidea izango du. Epe hori igaro ostean, langilea talde profesional bereko edo kategoría baliokideko lanpostu batera itzuli ahal izango da.

- Ez-ordaindutako baimenak

V. Esparru Akordioako enpresa guztientzat ezartzen dira honako ordaindu gabeko baimen hauek (egungo soldatarik gabeko baimenak edo V. Esparru Akordioako enpresetan indarrean dauden hitzarmenetako ordaindu gabeko baimenak ordezkatzeko dituzte):

1. Ordaindu gabeko baimena nazioarteko adopzioaren kasuan:

Baimen hori eska dezake nazioarteko adopzioaren kasuan dagoela justifikatzen duen langileak, betiere gurasoek jaioterrira bidaiatzea beharrezkoa bada eta enpresan urtebeteko antzinasuna badu.

Horretan interesaturik dagoen langileak gutxienez hamabost egun lehenagotik eskatu beharko du.

Baimen horrek gehienez hilabeteko iraupena izango du.

Langileak adierazitako baimena baliatzeko aukera eskuratzen badu, hileko soldataren aurrerakin bat eskatu ahal izango du.

Enpresa Zuzendaritzak baimen hori emateko zerbitzuaren premiak hartuko ditu kontuan eta bere onarpenarekin soilik emango da.

2. Ordaindu gabeko baimena, ezkontidearen, seme-alaben edo bigarren mailako ezkontza-ahaidetasunezko edo odol-ahaidetasunezko ahaideen ospitaleratzearen edo gaixotasun larriaren kasuan:

Aipaturiko ospitaleratzea justifikatzen duen langileak eska dezake baimen hori.

Interesaturik dagoen langileak ahalik eta lasterren eskatu beharko du baimena.

Baimen hori gehienez, ordaindutako lizentziari dagokion egun kopurua baino egutegiko zortzi egun gehiagoz osatuko da.

Enpresa Zuzendaritzak baimen hori emateko zerbitzuaren premiak hartuko ditu kontuan eta bere onarpenarekin soilik emango da.

3. Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimena:

Enpresan urtebeteko antzinasuna duten langileek eska dezakete baimen hori, betiere gutxienez hamabost egun lehenago eskatuta.

Baimenaren iraupena gutxienez hamabost egunekoa eta gehienez hiru hilabetekoa izango da.

- Excedencia por Cuidado de Familiares:

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

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

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

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. En caso de excedencia para atender al cuidado de hijo y de excedencia para el cuidado de familiar tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo dieciocho meses. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

- Permisos no retribuidos:

Se establecen para todas las empresas del V Acuerdo Marco los siguientes tipos de permisos no retribuidos, que sustituyen a los actuales permisos sin sueldo o permisos no retribuidos existentes en los Convenios vigentes en las empresas del V Acuerdo Marco:

1. Permiso no retribuido en caso de adopción internacional:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique que se encuentra en un proceso de adopción internacional cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado siempre que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa.

El trabajador interesado deberá solicitarlo con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como máximo de un mes.

El trabajador podrá además caso de serle concedido el permiso mencionado solicitar un anticipo de una mensualidad.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.

2. Permiso no retribuido por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que justifique la hospitalización mencionada.

El trabajador interesado deberá solicitarlo con la mayor antelación posible.

Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida.

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.

3. Permiso no retribuido por motivos personales:

Podrá solicitar este permiso aquel trabajador que cumpla con el requisito de un año de antigüedad en la empresa siempre que lo solicite con una antelación mínima de quince días.

Este permiso será como mínimo de quince días y como máximo de tres meses.

Enpresa Zuzendaritzak baimen hori emateko zerbitzuaren premiak hartuko ditu kontuan eta bere onarpenarekin soilik emango da.

Norberaren eginkizunetarako ordaindu gabeko baimen bat baliatzen denetik arrazoi berdinagatik beste ordaindu gabeko baimen bat eskatu bitartean gutxienez 12 hilabeteko aldia igaro behar du.

#### LEHEN XEDAPEN GEHIGARRIA

1979ko urtarrilaren 1aren aurretik kontratatutako Langile Tekniko eta Administratiboen hartutako eskubidea errespetatuko da, baita Enpresaren kargurako beharrezko osagarriak edukitzeko ere, sortutako soldaten ehuneko 100 baliatzeko, bajaren lehen egunetik hasi eta gehienez ere urte naturaleko 180. egunera arte, edo, kasuak kasu, gaixotasun bakoitzeko.

Arestian adierazitakoari begira, IV. kapituluaren 1. a) atalak aipatzen duen hobekuntza-sistemaren barnean hartuko dira adierazitako langileak, eta enpresek zuzenean ordaindu beharko dizkiete bertan bermatutako diru-kopuruen eta aurreko paragrafoak aipatzen dituen artean dauden aldeak.

#### BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Alderdi sinatzaileek Hitzarmenaren testuari indarrean dagoen Lanpostuak Balioesteko sistema eta hura Aplikatzeko Araudia gehitzea erabaki dute dagozkion ondorioetarako, hura Laneko Agintaritzan 1979ko azaroan aurkeztu zutela kontuan izanda. 1982ko abenduan Lan Agintaritzan alderdien artean sinatutako Aktaren edukia ondorio beretarako Hitzarmenari gehitzea erabaki da.

Ildo horretatik, Enpresek konpromisoa hartu dute Lanpostuen Balorazioari buruzko Eskuliburuan eta Hitzarmena Aplikatzeko Arautegian ezarritakoa zorrotz betetzeko, baita arestian adierazitako Aktan ezarritakoa betetzeko ere.

#### HIRUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Repsol Taldeak V. Esparru Akordioa sinatzearen ondorioz, erabaki da Hitzarmeneko testuan biltzea aipatutako Akordioan araututako gaiak, eta Akordio horren arabera, General Química eta Cogesa enpresetan aplikatu behar direnak. Era berean, Enpresen eta Langileen artean dauden lan-arloko akordio guztiak gehitzea erabaki da. (X., XI. eta XII. eranskinak).

#### LAUGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

LANGILE HASI BERRIEN SOLDATA BILAKAERA ETA GARAPEN PROFESIONALA

- Garapen profesionala lanpostuaren berezko funtzioetan eskuratutako esperientzia eta gaikuntzak osatzen du.

- Horren ondorioz, bi alderdiek epe batzuk betetzeko premia ezartzea erabaki dute lanpostuaren berezko funtzioak erabat betetzeko, eta denbora-faktorea izango da ezinbesteko baldintza ezarritako garapen-mailetara iristeko.

- Horretarako, Hitzarmen Kolektibo honen IX. eranskinen ezarritakoa da langileen lansari-eskala, eta dagokien soldata-bilakaera eta garapen profesionala.

2009ko urtarrilaren 1a

#### I.- ERANSKINA

#### ONARRIZKO SOLDATA LANPOSTUAREN BALORAZIOAK HARTZEN DITUEN LANGILEAK

##### A) AURREKO BALORAZIOA

	EUROTAN	EUROTAN
1. KATEGORIA	1.147,39	17.210,80
2. "	1.173,72	17.605,87
3. "	1.206,45	18.096,77
4. "	1.249,26	18.738,84
5. "	1.309,66	19.644,93
6. "	1.383,86	20.757,90
7. "	1.506,26	22.593,97
8. "	1.631,11	24.466,62

La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la empresa estará supeditado a necesidades del servicio y a su aprobación.

Tendrán que transcurrir un mínimo de 12 meses entre la finalización de un permiso no retribuido por motivos personales y la solicitud de otro permiso no retribuido por motivos personales.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se respeta el derecho adquirido por el Personal Técnico y Administrativos contratado con anterioridad al 1 de enero de 1979, a disponer de los complementos necesarios, a cargo de la Empresa, para disfrutar de un 100 por ciento de los salarios devengados desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 180 días por año natural o, en su caso, por cada enfermedad.

A efectos de lo anteriormente establecido, el referido Personal quedará incluido en el sistema de mejoras a que se refiere al Sección 1ª del capítulo IV, abonándoseles por las Empresas directamente las diferencias existentes entre las cantidades allí garantizadas y aquellas a las que refiere el párrafo anterior.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Las partes firmantes, a los efectos oportunos, acuerdan incorporar al texto del Convenio el vigente sistema de Valoración de Puestos de Trabajo y el Reglamento de Aplicación del mismo, presentado ante la Autoridad Laboral en noviembre de 1979. Se acuerda, asimismo, incorporar al Convenio, a los mismos efectos, el contenido del Acta suscrita entre las partes ante la Autoridad Laboral en diciembre de 1982. Acta que desarrolla el citado Reglamento.

En este sentido, las Empresas se comprometen al estricto cumplimiento de lo dispuesto en el Manual de Valoración de Puestos de Trabajo y del Reglamento de Aplicación del mismo, así como a lo dispuesto en el Acta anteriormente mencionada.

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Con motivo de la firma del V Acuerdo Marco del Grupo Repsol, se acuerda incorporar al texto del Convenio las materias reguladas en el citado Acuerdo y que conforme al mismo, sean de aplicación en las empresas General Química y Cogesa. Asimismo, se acuerda incorporar cuantos acuerdos en materia laboral existan entre Empresas y Trabajadores. (Anexos X, XI, XII)

#### DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

EVOLUCIÓN SALARIAL Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE NUEVA INCORPORACIÓN

- El desarrollo profesional es un compendio de experiencia y capacitación en las funciones inherentes al puesto de trabajo.

- En consecuencia, ambas representaciones acuerdan establecer el necesario cumplimiento de unos plazos, para alcanzar el pleno desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo, siendo el factor tiempo condición indispensable para acceder a los niveles de desarrollo establecidos

- A tal efecto, la escala retributiva del personal y su consiguiente evolución salarial y desarrollo profesional es la establecida en el Anexo IX del presente Convenio Colectivo.

1 de enero de 2009

#### ANEXO I

#### SALARIO BASEPERSONAL COMPENDIDO EN VALORACIÓN DE PUESTOS

##### A) ANTIGUA VALORACIÓN

	EUROS	EUROS
CATEGORÍA 1ª	1.147,39	17.210,80
" 2ª	1.173,72	17.605,87
" 3ª	1.206,45	18.096,77
" 4ª	1.249,26	18.738,84
" 5ª	1.309,66	19.644,93
" 6ª	1.383,86	20.757,90
" 7ª	1.506,26	22.593,97
" 8ª	1.631,11	24.466,62

## B) 1979KO BALORAZIOA

	EUROTAN	EUROTAN
1. KATEGORIA	1.067,65	16.014,80
2. "	1.105,09	16.576,28
3. "	1.140,35	17.105,30
4. "	1.177,85	17.667,68
5. "	1.206,55	18.098,21
6. "	1.250,62	18.759,30
7. "	1.310,13	19.651,94
8. "	1.343,29	20.149,28
9. "	1.411,67	21.175,09
10. "	1.554,90	23.323,54
11. "	1.777,69	26.665,32
12. "	2.031,19	30.467,87
13. "	2.118,93	31.783,92
14. "	2.316,22	34.743,30
15. "	2.444,18	36.662,75
16. "	2.554,69	38.320,30
17. "	2.700,12	40.501,76
18. "	2.837,99	42.569,84
18. "	2.996,43	44.946,39
20. "	3.203,61	48.054,17

2009ko urtarrilaren 1a

## II. ERANSKINA

## GAUEKO LANAREN PLUSA

## AURREKO BALORAZIOA

	ARRUNTA	LARUNBAT ETA JAIEGUNETAN	ABEN. 24-25 eta ABEN. 31-URT. 1
	EUROS	EUROS	EUROS
1. KATEGORIA	10,93	15,88	27,33
2. "	11,18	16,23	27,96
3. "	11,49	16,7	28,73
4. "	11,9	17,3	29,76
5. "	12,48	18,13	31,2
6. "	13,18	19,16	32,96
7. "	14,35	20,86	35,87
8. "	15,54	22,58	38,85

## 1979KO BALORAZIOA

	ARRUNTA	LARUNBAT ETA JAIEGUNETAN	ABEN. 24-25 eta ABEN. 31-URT. 1
	EUROS	EUROS	EUROS
1. KATEGORIA	10,17	14,78	25,43
2. "	10,53	15,3	26,33
3. "	10,87	15,79	27,16
4. "	11,22	16,31	28,05
5. "	11,49	16,71	28,74
6. "	11,92	17,32	29,79
7. "	12,48	18,13	31,21
8. "	12,8	18,6	32
9. "	13,45	19,54	33,62
10. "	14,82	21,52	37,04
11. "	16,93	24,61	42,34
12. "	19,35	28,12	48,38
13. "	25,26	29,95	50,19

## B) VALORACIÓN 1979

	EUROS	EUROS
CATEGORÍA 1ª	1.067,65	16.014,80
" 2ª	1.105,09	16.576,28
" 3ª	1.140,35	17.105,30
" 4ª	1.177,85	17.667,68
" 5ª	1.206,55	18.098,21
" 6ª	1.250,62	18.759,30
" 7ª	1.310,13	19.651,94
" 8ª	1.343,29	20.149,28
" 9ª	1.411,67	21.175,09
" 10ª	1.554,90	23.323,54
" 11ª	1.777,69	26.665,32
" 12ª	2.031,19	30.467,87
" 13ª	2.118,93	31.783,92
" 14ª	2.316,22	34.743,30
" 15ª	2.444,18	36.662,75
" 16ª	2.554,69	38.320,30
" 17ª	2.700,12	40.501,76
" 18ª	2.837,99	42.569,84
" 19ª	2.996,43	44.946,39
" 20ª	3.203,61	48.054,17

1 de enero de 2009

## ANEXO II

## PLUS DE NOCTURNIDAD

## ANTIGUA VALORACIÓN

	ORDINARIA	SÁBADOS Y FESTIVOS	24-25 DIC 31 DIC 1 ENERO
	EUROS	EUROS	EUROS
CATEGORÍA 1ª	10,93	15,88	27,33
" 2ª	11,18	16,23	27,96
" 3ª	11,49	16,7	28,73
" 4ª	11,9	17,3	29,76
" 5ª	12,48	18,13	31,2
" 6ª	13,18	19,16	32,96
" 7ª	14,35	20,86	35,87
" 8ª	15,54	22,58	38,85

## VALORACIÓN 1979

	ORDINARIA	SÁBADOS Y FESTIVOS	24-25 DIC 31 DIC 1 ENERO
	EUROS	EUROS	EUROS
CATEGORÍA 1ª	10,17	14,78	25,43
" 2ª	10,53	15,3	26,33
" 3ª	10,87	15,79	27,16
" 4ª	11,22	16,31	28,05
" 5ª	11,49	16,71	28,74
" 6ª	11,92	17,32	29,79
" 7ª	12,48	18,13	31,21
" 8ª	12,8	18,6	32
" 9ª	13,45	19,54	33,62
" 10ª	14,82	21,52	37,04
" 11ª	16,93	24,61	42,34
" 12ª	19,35	28,12	48,38
" 13ª	25,26	29,95	50,19

2009ko urtarrilaren 1a

**III. ERANSKINA****JAI EGUNETAKO PLUSA  
AURREKO BALORAZIOA**

	<b>EUROTAN</b>
1. KATEGORIA	15,88
2. "	16,24
3. "	16,7
4. "	17,29
5. "	18,13
6. "	19,16
7. "	20,86
8. "	22,58

**1979KO BALORAZIOA**

	<b>EUROTAN</b>
1. KATEGORIA	14,78
2. "	15,3
3. "	15,79
4. "	16,31
5. "	16,71
6. "	17,32
7. "	18,13
8. "	18,6
9. "	19,54
10. "	21,52
11. "	24,61
12. "	28,12
13. "	29,95

2009ko urtarrilaren 1a

**IV. ERANSKINA****ASTEKO LAN JARRAITUAGATIKO PLUSA  
AURREKO BALORAZIOA**

	<b>EUROTAN</b>
1. KATEGORIA	355,06
2. "	355,06
3. "	370,97
4. "	370,97
5. "	400,49
6. "	400,49
7. "	429,44
8. "	429,44

**1979KO BALORAZIOA**

	<b>EUROTAN</b>
1. KATEGORIA	339,38
2. "	339,38
3. "	355,06
4. "	362,27
5. "	371,56
6. "	387,89
7. "	400,49
8. "	400,49
9. "	400,49
10. "	429,44
11. "	429,44
12. "	494,42
13. "	521,61

1 de enero de 2009

**ANEXO III****PLUS FESTIVOS  
ANTIGUA VALORACIÓN**

	<b>EUROS</b>
CATEGORÍA 1ª	15,88
" 2ª	16,24
" 3ª	16,7
" 4ª	17,29
" 5ª	18,13
" 6ª	19,16
" 7ª	20,86
" 8ª	22,58

**VALORACIÓN 1979**

	<b>EUROS</b>
CATEGORÍA 1ª	14,78
" 2ª	15,3
" 3ª	15,79
" 4ª	16,31
" 5ª	16,71
" 6ª	17,32
" 7ª	18,13
" 8ª	18,6
" 9ª	19,54
" 10ª	21,52
" 11ª	24,61
" 12ª	28,12
" 13ª	29,95

1 de enero de 2009

**ANEXO IV****PLUS DE TRABAJO SEMANAL CONTINUO  
ANTIGUA VALORACIÓN**

	<b>EUROS</b>
CATEGORÍA 1ª	355,06
" 2ª	355,06
" 3ª	370,97
" 4ª	370,97
" 5ª	400,49
" 6ª	400,49
" 7ª	429,44
" 8ª	429,44

**VALORACIÓN 1979**

	<b>EUROS</b>
CATEGORÍA 1ª	339,38
" 2ª	339,38
" 3ª	355,06
" 4ª	362,27
" 5ª	371,56
" 6ª	387,89
" 7ª	400,49
" 8ª	400,49
" 9ª	400,49
" 10ª	429,44
" 11ª	429,44
" 12ª	494,42
" 13ª	521,61

2009ko urtarrilaren 1a

**V.- ERANSKINA****LARUNBAT ARRATSALDEKO LANAREN PLUSA****AURREKO BALORAZIOA**

	EUROTAN
1. KATEGORIA	15,88
2. "	16,24
3. "	16,7
4. "	17,29
5. "	18,13
6. "	19,16
7. "	20,86
8. "	22,58
GARBITZAILEA	16,37

**1979KO BALORAZIOA**

	EUROTAN
1. KATEGORIA	14,78
2. "	15,3
3. "	15,79
4. "	16,31
5. "	16,71
6. "	17,32
7. "	18,13
8. "	18,6
9. "	19,54
10. "	21,52
11. "	24,61
12. "	28,12
13. "	29,95

**VI. ERANSKINA****GAINJARTZE PLUSA****AURREKO BALORAZIOA**

	EUROTAN	EUROTAN
1. KATEGORIA	71,85	70,09
2. "	72,61	70,83
3. "	73,45	71,68
4. "	74,42	72,65
5. "	75,99	74,22
6. "	77,81	76,04
7. "	80,75	78,98
8. "	83,82	82,06

**1979KO BALORAZIOA**

	EUROTAN	EUROTAN
1.KATEGORIA	70,66	68,89
2. "	71,60	69,84
3. "	72,66	70,89
4. "	72,85	71,08
5. "	73,49	71,71
6. "	75,35	73,58
7. "	75,98	74,22
8. "	76,81	75,04
9. "	78,60	76,83
10. "	81,91	80,14
11. "	87,45	85,68
12. "	93,68	91,90
13. "	101,18	94,70

1 de enero de 2009

**ANEXO V****PLUS DE TRABAJO EN SÁBADO TARDE****ANTIGUA VALORACIÓN**

	EUROS
CATEGORÍA 1ª	15,88
" 2ª	16,24
" 3ª	16,7
" 4ª	17,29
" 5ª	18,13
" 6ª	19,16
" 7ª	20,86
" 8ª	22,58
MUJER LIMPIEZA	16,37

**VALORACIÓN 1979**

	EUROS
CATEGORÍA 1ª	14,78
" 2ª	15,3
" 3ª	15,79
" 4ª	16,31
" 5ª	16,71
" 6ª	17,32
" 7ª	18,13
" 8ª	18,6
" 9ª	19,54
" 10ª	21,52
" 11ª	24,61
" 12ª	28,12
" 13ª	29,95

**ANEXO VI****PLUS DE SOLAPES****ANTIGUA VALORACIÓN**

	EUROS	EUROS
CATEGORÍA 1ª	71,85	70,09
" 2ª	72,61	70,83
" 3ª	73,45	71,68
" 4ª	74,42	72,65
" 5ª	75,99	74,22
" 6ª	77,81	76,04
" 7ª	80,75	78,98
" 8ª	83,82	82,06

**VALORACIÓN 1979**

	EUROS	EUROS
CATEGORÍA 1ª	70,66	68,89
" 2ª	71,60	69,84
" 3ª	72,66	70,89
" 4ª	72,85	71,08
" 5ª	73,49	71,71
" 6ª	75,35	73,58
" 7ª	75,98	74,22
" 8ª	76,81	75,04
" 9ª	78,60	76,83
" 10ª	81,91	80,14
" 11ª	87,45	85,68
" 12ª	93,68	91,90
" 13ª	101,18	94,70

## VII. ERANSKINA

## APARTEKO ORDUEN BALORAZIOA

## AURREKO BALORAZIOA

	ANTZ. GABE	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
1. KATEGORIA	8,03	9,93	10,20	10,74	11,28	11,82	12,36	12,90
2. "	9,99	10,26	10,53	11,08	11,62	12,16	12,70	13,24
3. "	10,27	10,54	10,81	11,36	11,90	12,44	12,99	13,52
4. "	10,63	10,90	11,18	11,72	12,26	12,80	13,34	13,88
5. "	11,14	11,41	11,69	12,23	12,78	13,31	13,85	14,40
6. "	11,77	12,04	12,32	12,86	13,41	13,94	14,48	15,03
7. "	12,83	13,10	13,37	13,91	14,46	14,99	15,54	16,08
8. "	13,88	14,15	14,42	14,97	15,52	16,06	16,59	17,13

## 1979KO BALORAZIOA

	ANTZ. GABE	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
1. KATEGORIA	9,08	9,34	9,62	10,16	10,70	11,24	11,79	12,33
2. "	9,41	9,68	9,95	10,49	11,03	11,58	12,12	12,66
3. "	9,70	9,97	10,25	10,79	11,33	11,87	12,41	12,95
4. "	10,02	10,30	10,57	11,11	11,65	12,19	12,74	13,28
5. "	10,27	10,54	10,81	11,36	11,90	12,44	12,99	13,52
6. "	10,64	10,91	11,18	11,72	12,27	12,81	13,35	13,90
7. "	11,15	11,43	11,70	12,24	12,78	13,32	13,87	14,41
8. "	11,43	11,70	11,97	12,51	13,06	13,60	14,14	14,69
9. "	12,01	12,28	12,56	13,10	13,64	14,18	14,73	15,27
10. "	13,23	13,50	13,78	14,32	14,86	15,40	15,95	16,49
11. "	15,13	15,40	15,67	16,21	16,76	17,30	17,84	18,38
12. "	17,29	17,56	17,84	18,38	18,92	19,46	20,00	20,54
13. "	17,56	17,88	18,40	18,93	19,45	19,98	20,51	21,04

## VIII. ERANSKINA

## ORDUAREN OINAR. BALIOA

## AURREKO BALORAZIOA

	ANTZ. GABE	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
1. KATEGORIA	4,59	5,67	5,83	6,14	6,45	6,76	7,06	7,37
2. "	5,71	5,86	6,02	6,33	6,64	6,95	7,25	7,57
3. "	5,87	6,02	6,18	6,49	6,80	7,11	7,42	7,73
4. "	6,08	6,23	6,39	6,70	7,01	7,31	7,63	7,93
5. "	6,36	6,52	6,68	6,99	7,30	7,61	7,92	8,23
6. "	6,73	6,88	7,04	7,35	7,66	7,97	8,28	8,59
7. "	7,33	7,48	7,64	7,95	8,26	8,57	8,88	9,19
8. "	7,93	8,08	8,24	8,55	8,86	9,17	9,48	9,79

## 1979KO BALORAZIOA

	ANTZ. GABE	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
1. KATEGORIA	5,19	5,34	5,50	5,81	6,12	6,42	6,74	7,04
2. "	5,37	5,53	5,69	6,00	6,30	6,62	6,92	7,23
3. "	5,54	5,70	5,85	6,17	6,47	6,79	7,09	7,40
4. "	5,73	5,88	6,04	6,35	6,66	6,97	7,28	7,59
5. "	5,87	6,02	6,18	6,49	6,80	7,11	7,42	7,73
6. "	6,08	6,23	6,39	6,70	7,00	7,32	7,63	7,94
7. "	6,38	6,53	6,68	7,00	7,30	7,61	7,92	8,23
8. "	6,53	6,69	6,84	7,15	7,46	7,77	8,08	8,40
9. "	6,86	7,02	7,18	7,48	7,80	8,11	8,42	8,73
10. "	7,56	7,72	7,87	8,19	8,49	8,80	9,12	9,42
11. "	8,64	8,80	8,96	9,26	9,57	9,89	10,19	10,51
12. "	9,88	10,04	10,19	10,50	10,81	11,12	11,43	11,74
13. "	10,04	10,22	10,52	10,82	11,12	11,42	11,72	12,02

## ANEXO VII

## VALORACIÓN HORAS EXTRAS

## ANTIGUA VALORACIÓN

	SIN ANTIG	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
CATEGORÍA 1ª	8,03	9,93	10,2	10,74	11,28	11,82	12,36	12,9
„ 2ª	9,99	10,26	10,53	11,08	11,62	12,16	12,7	13,24
„ 3ª	10,27	10,54	10,81	11,36	11,9	12,44	12,99	13,52
„ 4ª	10,63	10,9	11,18	11,72	12,26	12,8	13,34	13,88
„ 5ª	11,14	11,41	11,69	12,23	12,78	13,31	13,85	14,4
„ 6ª	11,77	12,04	12,32	12,86	13,41	13,94	14,48	15,03
„ 7ª	12,83	13,1	13,37	13,91	14,46	14,99	15,54	16,08
„ 8ª	13,88	14,15	14,42	14,97	15,52	16,06	16,59	17,13

## VALORACIÓN 1979

	SIN ANTIG	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
CATEGORÍA 1ª	9,08	9,34	9,62	10,16	10,7	11,24	11,79	12,33
„ 2ª	9,41	9,68	9,95	10,49	11,03	11,58	12,12	12,66
„ 3ª	9,7	9,97	10,25	10,79	11,33	11,87	12,41	12,95
„ 4ª	10,02	10,3	10,57	11,11	11,65	12,19	12,74	13,28
„ 5ª	10,27	10,54	10,81	11,36	11,9	12,44	12,99	13,52
„ 6ª	10,64	10,91	11,18	11,72	12,27	12,81	13,35	13,9
„ 7ª	11,15	11,43	11,7	12,24	12,78	13,32	13,87	14,41
„ 8ª	11,43	11,7	11,97	12,51	13,06	13,6	14,14	14,69
„ 9ª	12,01	12,28	12,56	13,1	13,64	14,18	14,73	15,27
„ 10ª	13,23	13,5	13,78	14,32	14,86	15,4	15,95	16,49
„ 11ª	15,13	15,4	15,67	16,21	16,76	17,3	17,84	18,38
„ 12ª	17,29	17,56	17,84	18,38	18,92	19,46	20	20,54
„ 13ª	17,56	17,88	18,4	18,93	19,45	19,98	20,51	21,04

## ANEXO VIII

## VALOR BASE HORA

## ANTIGUA VALORACIÓN

	SIN ANTIG	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
CATEGORÍA 1ª	4,59	5,67	5,83	6,14	6,45	6,76	7,06	7,37
„ 2ª	5,71	5,86	6,02	6,33	6,64	6,95	7,25	7,57
„ 3ª	5,87	6,02	6,18	6,49	6,8	7,11	7,42	7,73
„ 4ª	6,08	6,23	6,39	6,7	7,01	7,31	7,63	7,93
„ 5ª	6,36	6,52	6,68	6,99	7,3	7,61	7,92	8,23
„ 6ª	6,73	6,88	7,04	7,35	7,66	7,97	8,28	8,59
„ 7ª	7,33	7,48	7,64	7,95	8,26	8,57	8,88	9,19
„ 8ª	7,93	8,08	8,24	8,55	8,86	9,17	9,48	9,79

## VALORACIÓN 1979

	SIN ANTIG	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
CATEGORÍA 1ª	5,19	5,34	5,5	5,81	6,12	6,42	6,74	7,04
„ 2ª	5,37	5,53	5,69	6	6,3	6,62	6,92	7,23
„ 3ª	5,54	5,7	5,85	6,17	6,47	6,79	7,09	7,4
„ 4ª	5,73	5,88	6,04	6,35	6,66	6,97	7,28	7,59
„ 5ª	5,87	6,02	6,18	6,49	6,8	7,11	7,42	7,73
„ 6ª	6,08	6,23	6,39	6,7	7	7,32	7,63	7,94
„ 7ª	6,38	6,53	6,68	7	7,3	7,61	7,92	8,23
„ 8ª	6,53	6,69	6,84	7,15	7,46	7,77	8,08	8,4
„ 9ª	6,86	7,02	7,18	7,48	7,8	8,11	8,42	8,73
„ 10ª	7,56	7,72	7,87	8,19	8,49	8,8	9,12	9,42
„ 11ª	8,64	8,8	8,96	9,26	9,57	9,89	10,19	10,51
„ 12ª	9,88	10,04	10,19	10,5	10,81	11,12	11,43	11,74
„ 13ª	10,04	10,22	10,52	10,82	11,12	11,42	11,72	12,02

## IX. ERANSKINA

## LANGILE SARTU BERRIEN LANSARI MAILAK

1. URTEA	4.	1979ko Balorazio Maila
2. URTEA	5.	1979ko Balorazio Maila
3. URTEA	6.	1979ko Balorazio Maila
4. URTEA	6.	1979ko Balorazio Maila
5. URTEA	7.	1979ko Balorazio Maila
6. URTEA	8.	1979ko Balorazio Maila
7. URTEA	9.	1979ko Balorazio Maila

1979ko balorazioaren arabera 9. mailan edo maila altuagoan kokatzen diren lanpostuei aplikatuko zaie taula hau.

9. maila baino balorazio baxuagoa duten lanpostuei dagokienez ezin izango da inolaz ere haiei ezarritako maila gainditu.

## X. ERANSKINA

## ZUZENDARITZAK FABRIKAKO ADMINISTRAZIOARI

Hau jasotzea eskatzen dizuegu, 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera ondorioak izateko, ondoren adieraziko ditugun Plusen eta Primen balioa aldatzeko, ezarritako arauei utsita hauek lantzeko, nominaren barnean hartzeko eta abar.

## 1.Deitzeagatik prima:

Suhiltzaileei, ezbehar-kasuan	21,06 euro gordin
Fabrikako gainerako langileei	21,06 euro gordin
Txanda-aldaketarako, 12 ordu baino gutxiagoko atsedenarekin	21,06 euro gordin

## 2.Lanaldia bikoizteagatik prima:

El Pobladoo bizi diren langileei	13,07 euro gordin
Mirandan bizi diren langileei	18,28 euro gordin

## 3.Urteko haborokina suhiltzaileentzako:

Sarjentuari	405,27 euro gordin
Kaboari	327,62 euro gordin
Suhiltzaileei	250,06 euro gordin

## 4.Galdara pizteagatik prima:

114,05 euro gordin

## 5.Ezkontzagatik saria:

Soldataren 30 eguneko zenbatekoa edo soldata gordin.

## 6.Lantegietako zaintalde-zerbitzua:

Lantegi Mekanikoko asteko zaintaldea	372,47 euro gordin
Asteburuko zaintaldea	49,18 euro gordin

## 7.Teknikarien zaintzak:

Modulu bakoitzeko	54,99 euro gordin
-------------------	-------------------

## 8.Baja hartzea eragiten duen istripurik gabeko egunengatik prima:

GEQUISA	PRIMA
50 egunera	15,36 euro gordin
108 egunera	34,05 euro gordin
166 egunera	49,49 euro gordin
224 egunera	77,39 euro gordin
224 egun baino gehiago betetzean	0,90 euro gordin

Hitzarmenean ezarritakoaren arabera, plantillako langile guztiak hartuko ditu kontuan prima honek.

Zubillaga-Lantaron, 2009ko urtarrila

## ANEXO IX

## ESCALONES RETRIBUTIVOS PERSONAL NUEVO INGRESO

1º AÑO	4º	Escalón Valoración 1979
2º AÑO	5º	Escalón Valoración 1979
3º AÑO	6º	Escalón Valoración 1979
4º AÑO	6º	Escalón Valoración 1979
5º AÑO	7º	Escalón Valoración 1979
6º AÑO	8º	Escalón Valoración 1979
7º AÑO	9º	Escalón Valoración 1979

Esta tabla será de aplicación para los puestos de trabajo que conforme a la valoración de 1979 su escalón corresponda al nivel 9º ó superiores.

En aquellos puestos de trabajo cuya valoración sea inferior al escalón 9º, no se podrá sobrepasar en ningún caso el escalón establecido para los mismos.

## ANEXO X

## DE DIRECCIÓN A ADMINISTRACIÓN DE FÁBRICA

Rogamos tomen nota para, que con efectividad desde 1º de enero de 2009 modificar el valor de los Pluses y Primas que a continuación señalamos, manteniendo las normas establecidas para su confección, inclusión en recibo de nómina, etc., etc.

## 1.Prima de llamada:

A bomberos, en caso de siniestro	21,06 euros brutos
A resto de personal de fábrica	21,06 euros brutos
Cambio de turno, con descanso inferior a 12 horas	21,06 euros brutos

## 2.Prima por doblar jornada:

Personal residente en el Poblado	13,07 euros brutos
Personal residente en Miranda	18,28 euros brutos

## 3.Gratificación anual a Bomberos:

Sargento	405,27 euros brutos
Cabo	327,62 euros brutos
Bomberos	250,06 euros brutos

## 4.Prima encendido caldera

114,05 euros brutos

## 5.Premio de nupcialidad:

Importe de 30 días de sueldo o salario bruto.

## 6.Servicio de retén de talleres:

Retén semanal Taller Mecánico	372,47 euros brutos
Retén (fin de semana)	49,18 euros brutos

## 7.Guardias de técnicos:

Por cada módulo	54,99 euros brutos
-----------------	--------------------

## 8.Prima por días sin accidente con baja:

GEQUISA	PRIMA
A los 50 días	15,36 euros brutos
A los 108 días	34,05 euros brutos
A los 166 días	49,49 euros brutos
A los 224 días	77,39 euros brutos
Más de 224 días	0,90 euros/día brutos

Según lo establecido en Convenio, esta prima se hace extensible a todo el personal de plantilla.

Zubillaga-Lantarón, enero 2009

**XI. ERANSKINA****ZANTALDE ZERBITZU BAT EZARTZEA LANTEGI MEKANIKOKO DEPARTAMENTUAN**

1993. eta 1994. urteetarako indarrean dagoen Hitzarmen Kolektiboa sinatzea dela-eta indarrean dagoen egoera berria tarteko, eta Fabrikako premiak behar bezala kontuan hartzeko, 94-06-06tik aurrera Lantegi Mekanikoko departamentuaren zaintalde-zerbitzua honela egingo dela jakinarazten du Enpresak:

**ZANTALDE ZERBITZUA:**

Zerbitzu hau bi lagunek egin beharko dute; horietako batek 1. mailako ofizialaren kategoria eta adierazitako departamentuaren plantilla propioa kide beharko du izan, eta besteak laguntzaile-lanak beteko ditu, plantilla propioa edo kanpoko plantillako kide izan litekeela, betiere 1. mailako ofizialen eta Laguntzaile Mekanikoen kopurua bera bada.

Zaintaldearen iraupena aste natural osoan arabera finkatuko da, astea asteleheneko goizeko 08:00etan hasi eta hurrengo asteleheneko 08:00etan amaitzen dela kontuan hartuta.

Udako lanaldian, zaintalde-zerbitzua egiten duten langileek ordutegi arrunta izango dute lanaldizat, hau da 8:30etik 12:15era eta 14:15etik 17:30era.

Zaintaldeko langileen fabrikarako garraioa beren kontura izango da baina ondoren Enpresak garraio-gastuen kontzeptu modura ordainduko dizkie ondoren zehazten diren kilometro kopuruak (Hitzarmen Kolektiboan ezarritako prezioan).

- Miranda de Ebro – Fabrika (joan-etorria) = 14 km.
- Zubillaga – Fabrika (joan-etorria) = 2 km.

Zaintalde-zerbitzua egitearen konpentsazio gisa langile bakoitzak 309,85 euro jasoko ditu benetako zaintalde-aste bakoitzeko.

Edozein zirkunstantzian, zerbitzu bat pertsona batek baino gehiagok egiten badute, lehen aipatutako zenbatekoa langile bakoitzak zerbitzuan emandako denboraren arabera hainbanatuko da.

Zaintalde-zerbitzuko langileak bere lanalditik kanpo lanean dauden denborari dagokionez, ordu arruntaren ehuneko 75 ordainduko zaie orduko, baita dagozkien plusak ere, eta denbora-zenbaketa Hitzarmen Kolektiboan urteko ezarritako lanaldiari egokituko zaio seihilean behingo zenbaketan.

24:00etatik aurrera euren lanak egiten dituzten zaintalde-zerbitzuko langileek 8 orduko atsedena izango dute, lan horiek amaitu eta euren lanaldi arrunta hasi bitarte; lan egindako denboratartea hartuko da zirkunstantzia hori dela-eta legokiekeen denboratartea. Zaintalde-zerbitzua borondatezkoa izango da; dena den, behin zaintalde-zerbitzua egiteko konpromisoa hartuta, nahitaezkoa izango da langileentzat.

Lantegi Mekanikoko departamentuaren arduradunak antolatuko du zaintalde-zerbitzua.

**XII. ERANSKINA****AKTA**

1991ko urtarrilaren 16ko 10:00etan General Química, SA eta Sociedad Española de Productos Químicos, "Silquímica" enpresetako langileen ordezkariak eta enpresen ordezkariak bildu dira eta honako hauek bertaratu dira:

**LANGILEEN ORDEZKARIA:**

General Química.

Domingo Cano Vicario	CCOO
Camino Rasines Asenjo	CCOO
José Luís Esteban Manso	CCOO
José M <sup>a</sup> Modrego Aguirre	CCOO
Pedro Manuel Tamayo García	CCOO
Eliseo Santiago Fernández López	CCOO

**ANEXO – XI****ESTABLECIMIENTO DE UN SERVICIO DE RETÉN EN EL DEPARTAMENTO DE TALLER MECÁNICO**

Ante la nueva situación creada con motivo de la firma de Convenio Colectivo vigente para los años 1993 y 1994, y con el fin de poder atender debidamente las necesidades de Fábrica, la Empresa comunica el servicio de Retén del departamento de Taller Mecánico, a partir del día 6 de junio de 1994, se realizará de la siguiente forma:

**RETÉN:**

Este servicio será realizado por dos personas de las cuales una deberá ostentar la categoría de Oficial de 1<sup>a</sup> y pertenecer a la plantilla propia del departamento mencionado, y la otra hará las funciones de Ayudante pudiendo pertenecer tanto a la plantilla propia como del exterior siempre sea el mismo número de Oficiales de 1<sup>a</sup> que el de Ayudantes Mecánicos.

La duración del Retén se fija por semanas naturales completas, considerando que comienza la misma a las 8 h. del lunes y finaliza a las 8 horas del lunes siguiente.

Durante la jornada de verano, el personal que realice el servicio de Retén, tendrá como jornada laboral el horario ordinario, es decir, de 8,30 h. a 12,15 h. y de 14,15 h. a 17,30 h.

El transporte a Fábrica por parte del personal de Retén será por cuenta propia procediendo la Empresa a abonar a dicho personal, en concepto de gastos de transporte, los km. que a continuación se detallan de acuerdo con el precio establecido en Convenio Colectivo.

- Miranda de Ebro – Fábrica (ida y vuelta) = 14 km.
- Zubillaga – Fábrica (ida y vuelta) = 2 km.

Como compensación por la realización del servicio de Retén, cada persona percibirá la cantidad de 309,85 euros por semana de Retén efectivamente efectuada.

Cuando por cualquier circunstancia un mismo servicio fuese realizado por distintas personas, la cantidad antes mencionada, será distribuida a prorrata en función del tiempo en servicio de cada persona.

El tiempo que el personal en servicio de Retén y fuera de su jornada laboral dedique a la realización de trabajos, les será abonado a razón del 75 por ciento de la hora ordinaria así como los pluses a que tenga derecho y llevando dicho cómputo de tiempo a la jornada anual establecida en Convenio Colectivo, en cómputo semestral.

El personal del servicio de Retén que realice trabajos después de las 24 h., tendrá un descanso de 8 h. entre la finalización de dichos trabajos y el inicio de su jornada ordinaria, considerándole como tiempo trabajado el período que pudiera corresponder por tal circunstancia. El servicio de Retén será voluntario, no obstante, las personas que se comprometan a efectuar el servicio de Retén éste tendrá carácter obligatorio.

La organización del servicio de Retén será establecida por el responsable del departamento del Taller Mecánico.

**ANEXO XII****ACTA**

Siendo las 10 horas del día 16 de enero de 1991, se reúnen las Representaciones Social y Económica de las Empresas General Química, S.A. y Sociedad Española de Productos Químicos, "Silquímica" con la asistencia de las personas que de detallan a continuación:

**REPRESENTACIÓN SOCIAL:**

General Química.

Domingo Cano Vicario	C.C.O.O.
Camino Rasines Asenjo	C.C.O.O.
José Luís Esteban Manso	C.C.O.O.
José M <sup>a</sup> Modrego Aguirre	C.C.O.O.
Pedro Manuel Tamayo García	C.C.O.O.
Eliseo Santiago Fernández López	C.C.O.O.

## General Química.

Alejandro López González	LSB
José Vicente Cid Alvarez	LSB
Pedro Enrique Ateca Menéndez	LSB
Pedro Espinosa Echeberria	UGT
José Ramón Ledesma Loza	UGT
Fco. Javier Gayangos Martínez	UGT
José Ramón Ugarte Dorresez	ELA/STV

## Silquímica.

Manuel Maza Setién	CCOO
José Ramón Ortiz Garachana	CCOO
Saturnino Martínez Izar de la Fuente	CCOO

## Delegatu sindikalak.

David Alonso Alonso	CCOO
Florencio Ateca Menéndez	LSB
Angel Quintana Presa	UGT

## Enpresaren ordezkaritza.

Miguel Angel Redondo Oroquieta  
eta honako erabaki hau hartu dute:

## ERABAKIA:

1. Arestian adierazitako Enpresetako Langileen Ordezkaritzek horiei baimena ematen diete asteko lan jarraituko sistema ezartzeko honako produkzio-lerro hauetan: Sulfenamida pikortatueta, Autoklabeak-Disoluzioan, Sodio Sulfuroan eta Zentral Termikoan.

2. Era berean, aurrerantzean Enpresek egokitzat jotzen badute asteko lan-sistema jarraitua ezartzea beste produkzio-lerro batzuetan. Lan-sistema hori ezarri ahal izango dute Enpresa Batzordeei aurretiaz jakinarazi ondoren.

3. Asteko lan-sistema jarraitua esleitzeko langileei dagokienez, langileek borondatezotasunaren bidea agortuko dute Asteko Lan Jarraitua ezarri beharreko departamentuetan euren zerbitzuak ematen dituzten langileen artean, nahitaez izendatu baino lehen.

4. Asteko lan-sistema jarraituan euren zerbitzuak larunbat arratsaldeetan ematen dituzten langileek lan-pluserako eskubidea izango dute, Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoaren arabera.

5. ALJn euren zerbitzuak ematen dituzten langileek soldataren ehuneko 43,59 jasoko dute igande eta jaiegunari dagokion gau-pluseratik.

6. ALJko erregimeneko langileei gutxienez urtebete bermatzen zaie lan-sistema horretan laneko zereginak garatuta.

7. Enpresek ALJ 6. puntuan agertzen den bermea bete gabe eteten badute, ALJ etetearen eraginpeko langileei plus horri dagozkion diru-kopuruak ordaindu beharko dizkiete urtebeteko bermea betetzeko geratzen diren hilabeteetarako edo kontratu pertsonalaren gainerako denboraldirako, helburu berezi horretarako kontraturikoa.

8. Gainerako langileentzako Hitzarmen Kolektiboan agertzen dena izango da ALJko erregimenen dauden langileentzako urteko lanaldia.

9. Eranskinen zehazturikoak izango dira ALJ Plusa dela-eta jaso beharreko diru-kopuruak, eta 1991eko martxoaren 1eko eraginarekin gehituko zaie soldata-talei esleitzen zaien gehikuntza-ehunekoak.

Hitzarmen Kolektiboaren 5.4.2 idatz-zatia aplikatuko da. Dena den, ez da inolako diru-kopururik kenduko absentzia Hitzarmen Kolektiboaren 12. artikuluan (Lizentziak) bildutako arrazoiak eraginda gertatzen bada.

10. ALJko erregimenaren eraginpeko langileei urteko honako egun hauetan bermatuko zaie atsedena:

San Juan del Monteren igande, astelehen eta asteartea.  
- Abenduaren 24a, 25a, 31 eta urtarrilaren 1a.

11. General Química enpresak konpromisoa hartuko du hamahiru langile kontratatzeke lehen idatz-zatian aipatu ditugun produkzio-lerroetan ALJ ezartzea dela-eta.

## General Química.

Alejandro López González	U.S.T
José Vicente Cid Alvarez	U.S.T
Pedro Enrique Ateca Menéndez	U.S.T
Pedro Espinosa Echeberria	U.G.T
José Ramón Ledesma Loza	U.G.T
Fco. Javier Gayangos Martínez	U.G.T
José Ramón Ugarte Dorresez	ELA/STV

## Silquímica.

Manuel Maza Setién	C.C.O.O.
José Ramón Ortiz Garachana	C.C.O.O.
Saturnino Martínez Izar de la Fuente	C.C.O.O.

## Delegados Sindicales.

David Alonso Alonso	C.C.O.O.
Florencio Ateca Menéndez	U.S.T
Angel Quintana Presa	U.G.T

## Representación Económica.

Miguel Angel Redondo Oroquieta  
alcanzándose el siguiente acuerdo:

## ACUERDO

1º Las Representaciones Sociales de las Empresas antes citadas, autorizan a éstas a instaurar el sistema de trabajo semanal continuo en las líneas de producción de Sulfenamidas granulados, Autoclaves-Disolución, Sulfuro de Sodio y Central Térmica.

2º Asimismo, si en un futuro las Empresas considerasen oportuno establecer el sistema de trabajo semanal continuo en otras líneas de producción, podrán instaurar dicho sistema de trabajo previo aviso a los Comités de Empresa.

3º En cuanto a la asignación del personal a realizar el sistema de trabajo semanal continuo, las Empresas agotarán antes de la designación obligatoria, la vía de la voluntariedad entre los trabajadores que presten servicios en los departamentos a implantar el T.S.C.

4º El personal que preste sus servicios en el sistema de trabajo semanal continuo tendrá derecho al plus de trabajo en tardes de sábado de acuerdo con lo establecido en Convenio Colectivo.

5º El personal que preste sus servicios en T.S.C. percibirá por el Plus de Nocturnidad correspondiente a domingo y festivo el 43,59 por ciento de su salario.

6º Al personal en régimen de T.S.C. se le garantiza un mínimo de un año desarrollando sus tareas laborales en dicho sistema de trabajo.

7º Si las Empresas suspendiesen el T.S.C. sin cumplirse la garantía que figura en el punto 6º, éstas estarán obligadas a abonar a los trabajadores afectados por la suspensión del T.S.C. las cantidades correspondientes a dicho plus por los meses que resten hasta cumplimentar la garantía de un año o por el período que reste de contrato personal contratado para tal fin específico.

8º La jornada laboral anual para el personal en régimen de T.S.C. será la que figura en Convenio Colectivo para el resto del personal.

9º Las cantidades a percibir por el Plus T.S.C. serán las que se concretan en anexo, las cuales se incrementarán con efectos 1 de marzo de 1991 el porcentaje de incremento que se asigne a las tablas salariales.

Será de aplicación el apartado 5.4.2 del Convenio Colectivo. No obstante, no se deducirá cantidad alguna cuando la ausencia se produzca por las causas recogidas en el artículo 12º del Convenio Colectivo (Licencias)

10º Al personal sometido a régimen de T.S.C. se le garantiza descanso los siguientes días del año:

- Domingo, lunes y martes de San Juan del Monte  
- 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero.

11º General Química se compromete a contratar a trece personas con motivo de instauración del T.S.C. en las líneas de producción a que hemos hecho referencia en el apartado primero.

12. Asteko Lan Jarraituko sistema duten produkzio-lerroen itxialdia hiru hilabetekoa izango da, eta horietatik gutxienez 15 egun abuztuan izango dira.

13. Enplegua erregulatzeko espedientea izanez gero, enpresek konpromisoa hartuko dute lehentasuna plantillako langile finkoei emateko aldi baterako langileei baino lehen.

Aurreko guztiarekin ados daudela egiaztatzeko, bi ordezkartzek sinatu dute dokumentu hau.

### XIII. ERANSKINA

#### SEGURTASUN ETA OSASUN BATZORDEAREN AKTA.

Zubillagan (Araba), 1995eko urriaren 20ko 10:00ak izanik, Enpresetako ordezkartzak eta langileen ordezkartzak, hau da, Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak bildu dira eta honako hau adierazi dute:

Hitzarmen Kolektiboaren 44.6.1 artikulua betez, nahitaezkoa dela Laneko Segurtasunari eta Osasunari buruzko prestakuntza-plana – Hitzarmen Kolektibo honen eraginpeko Enpresetako plantilla guztiei eragingo diena– adostea, eta horretarako nahitaezkoa izango da, Enpresan betetzen den lan-sistema kontuan hartuta, prestakuntza lanpostu bakoitzaren berriazko premien arabera ezartzea, eta horregatik guztiatik honako hau erabaki dute:

LEHENENGOA.- Urteko prestakuntza-planak ezartzea. Plan horietan Enpresako plantilla osoak parte hartuko du.

BIGARRENA.- Plana eraginkorragoa izateko, prestakuntza lanaldian emango da.

HIRUGARRENA.- Ordu bakoitzaren konpentsazioa honako hau izango da: 1.800 pezeta.

LAUGARRENA.- Bi alderdiek konpromisoa hartu dute urtean behin bilera bat egiteko ezarritako planari buruzko jarraipena egitearren.

Eta lantzeko beste gairik ez dagoenez gero, bilera amaitutzat eman da goian adierazitako eguneko 15:00etan.

12º El período de cierre de las líneas de producción con sistema de Trabajo Semanal Continuo será de tres semanas, de las cuales como mínimo 15 días serán en el mes de agosto.

13º Las Empresas se comprometen que en caso de existir expediente de regulación de Empleo, el personal fijo en plantilla tendrá preferencia sobre el personal eventual.

De conformidad con cuanto antecede ambas representación firman el presente documento.

### ANEXO XIII

#### ACTA DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En Zubillaga, Álava, siendo las 10 horas del día 20 de octubre de 1995, se reúnen las representaciones de las Empresas y de los trabajadores, componentes de la Comisión de Seguridad y Salud Laboral y manifiestan:

Que en desarrollo del Artículo 44.6.1 del Convenio Colectivo, es necesario acordar un plan de formación en Seguridad y Salud Laboral que afecte a la totalidad de las plantillas de las Empresas afectadas por el Convenio Colectivo, siendo necesario que, dado el sistema de trabajo que se desarrolla en la Empresa, la formación se implante conforme a las necesidades específicas de cada puesto de trabajo, por todo lo que acuerdan:

PRIMERO.- Establecer planes de formación anuales, en los que participe la totalidad de la plantilla de la Empresa.

SEGUNDO.- Para mayor efectividad del plan, la formación se impartirá dentro de la jornada laboral.

TERCERO.- La compensación por hora se fija en 1.800 pesetas.

CUARTO.- Ambas partes se comprometen a mantener una reunión anual con el fin de hacer un seguimiento del plan establecido.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las 15 horas del día arriba mencionado.