



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2010eko otsailaren 22a, astelehena

ZENBAKIA 21 NÚMERO

Lunes, 22 de febrero de 2010

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

#### SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S.A. (AVD. CANTÁBRICO)

#### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

1060

#### “SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico)” enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2009/22

Ebazpena, 2009ko abenduaren 11koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico) Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0103562.

#### AURREKARIAK

1. 2009ko irailaren 4an aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko abuztuaren 31koa sinatutako SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico) enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariek sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31 arte.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen

#### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava*

1060

#### Convenio Colectivo de empresa para SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico).

Expediente: 01/2009/22

Resolución de 11 de diciembre de 2009, 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 SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico) Código Convenio núm. 0103562.

#### ANTECEDENTES

1. Con fecha 4 de septiembre de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico), suscrito el 31 de agosto de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación social en la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2011.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y

duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio-oko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakaria-ren 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 etoriz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Arabako Lurralde ordezkariek, zera

#### EBATZI DU

1. SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico) 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 Jauriaritzako Lan Zuzendariari gorako erre-kurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan 115. artikulua ildotik xedatutakoarekin bat 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, 2009ko abenduaren 11.- Arabako Lurralde Ordezkaría, ÁLVARO IRADIER ROSA.

#### SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA LANTOKIA: VITORIA-GASTEIZ

1. artikulua

Lurralde-eremua.- Hitzarmen Kolektibo honek SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. Enpresaren eta Enpresa horrek Gasteizen, Kantauriko etorbideko 14. zenbakian duen lantokiko langileen arteko lan-harremanak arautzen ditu.

2. artikulua

Langile-eremua.- Hitzarmen hau indarrean jartzean Enpresan zerbitzuak eskaintzen dituzten langile guztiak hartuko ditu eraginpean, edo hitzarmena indarrean dagoen bitartean kontratatzen diren langile guztiak.

Hitzarmen honen indarraldiaren eremutik kanpo daude espresuki Zuzendaritzako langileak eta Buruak, edo Hitzarmen honetan sartzeari modu indibiduallean eta espresuki uko egin dioten langileak.

3. artikulua

Denbora-eremua.- Hitzarmen honetatik eratortzen diren arauak 2009ko urtarrilaren 1etik 2011ko abenduaren 31ra bitarte izango dituzte ondorioak.

4. artikulua

Hitzarmenaren luzapena.- Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, mugaegunean edota luzapen ororen amaieran alderdi batek legez amaiera iragartzen ez badu, urtez urte luzatuko dela ulertuko da.

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 SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. (Avd. Cantábrico).

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, 11 de diciembre de 2009.- El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. CENTRO DE TRABAJO: VITORIA-GASTEIZ

Artículo 1

Ámbito territorial.- El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo entre la Empresa SNA EUROPE Industries Iberia, S.A. y su personal, en el centro de trabajo de la misma en Vitoria-Gasteiz, Avda. del Cantábrico, 14.

Artículo 2

Ámbito personal.- El presente Convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en la Empresa a la entrada en vigor del mismo o que se contrate durante su vigencia.

Quedan excluidos expresamente del ámbito de vigencia de este Convenio, el personal Directivo y Jefes, o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su inclusión.

Artículo 3

Ámbito temporal.- Las normas que se derivan del presente Convenio surtirán efecto durante el período comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2011.

Artículo 4

Prórroga.- Finalizado el plazo de vigencia de este Convenio, se entenderá prorrogado por periodos anuales si no es denunciado legalmente por cualquiera de las partes, a la fecha de su vencimiento o, en su caso, de la finalización de cualquiera de las prórrogas.

Legez amaiera iragarritakoan, eta beste akordio bat sinatu arte, Hitzarmen honek indarrean jarraituko du bertako baldintza guztiekin, espresuki beste zerbait hitzartzen duten artikulua salbu.

#### 5. artikulua

Hitzarmena berrikustea.- Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean ez da berrikusiko, edozein izanik ere Kontsumoko Prezioen Indizea. Espresuki beste zerbait hitzartzen duten artikulua soilik berrikusiko dira.

#### 6. artikulua

Irengarritasuna.- Hitzarmen honen nondik norakoa kontuan izanda, itundutako lansari-kontzeptu guztietan edo batzuetan aldaketa ekonomikoa eragiten duten etorkizuneko legezko xedapenak, oro har, hitzarmen honen maila osoa gainditzen badute bakarrik aplikatuko dira.

#### 7. artikulua

Osotasunarekiko lotura.- Hitzarmen honetako klausulen arabera itundutako eskubide eta betebeharrak guztiek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta ezin izango dira zatika soilik aplikatu.

#### 8. artikulua

Berme pertsonala.- Langile batek aintzat hartuta dituen baldintzak, oro har, eta urteko zenbaketan aztertuta, Hitzarmen honetan lanbide-kategoria bereko langileentzat ezarritakoak baino hobekak baldin badira, baldintza horiek gorde egingo dira eta errespetatu egingo zaizkie eraginpeko langileei soil-soilik.

#### 9. artikulua

Soldata.- Ondorengo igoerak izango dira 2009, 2010 eta 2011n, eta urtarilaren lehenengotik aurrerako izango ditu ondorioak:

a) 2009ko urtarilaren 1ean, 2008ko abenduaren 31n indarrean zeuden eta I. eta II. eranskinetan azaltzen diren urteko soldata-tauletako kontzeptu bakoitza 2008ko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko Kontsumoko Prezioen Estatuko Indizea gehi 0,40 punturen arabera igoko da. Ekitaldi honen erregulazioa irailan egingo da, atzeraginarekin.

b) 2010eko urtarilaren 1ean, 2009ko abenduaren 31n indarrean zeuden urteko soldata-tauletako kontzeptu bakoitza 2009ko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko Kontsumoko Prezioen Estatuko Indizearen arabera igoko da.

c) 2011ko urtarilaren 1ean, 2010eko abenduaren 31n indarrean zeuden urteko soldata-tauletako kontzeptu bakoitza 2010eko urtarilaren 1etik abenduaren 31ra bitarteko Kontsumoko Prezioen Estatuko Indizea gehi 0,60 punturen arabera igoko dira.

Hitzarmenaren indarraldiaren urte guztietarako soldatetan deflaziorik ez dela izango ziurtatzen da.

Oro har, langilearen mailari edo kategoriari dagozkion soldata-tauletan ezarritako lansaririk gorakoa jasotzen duten langileei, edo langile horiei dagokien lansaria soldata-taula horietan azaltzen ez bada, artikulua honetan ezarritako igoeraren ehuneko 75a bermatuko zaie Hitzarmen hau indarrean egongo den urte bakoitzean.

#### 10. artikulua

Lansari gordinak.- Hitzarmen honetan azaltzen diren soldata-kontzeptu guztiak lansari gordintzat hartuko dira, eta horien gainean egingo dira Gizarte Segurantzaren, Pertsona Fisikoen Errentaren gaineko Zergaren, eta legezko aplikazioagatik legokiekkeen beste edozein zergaren kenketak.

#### 11. artikulua

Lansari ordaintzeko era.- Hitzarmen honen barnean hartutako langile guztiek hilabeteka irabaziko diren lansariak jasoko dituzte. Lansari horiek likidatu diren hilabetearen ondorengo bigarren lanegunean ordainduko dira.

#### 12. artikulua

Soldata-egitura.- Ondoren ezarriko diren kontzeptuek eratuko dute soldata-egitura eta lehen indarrean zegoen soldata-egitura osoa ordeztuko du.

#### 13. artikulua

Oinarriko lansaria edo soldata.- Urteko zenbaketan kategoriatan eta maila bakoitzerako I. eta II. eranskinetako lehen zutabeaz azaltzen dena hartzen da oinarriko lansari edo soldatatzat. Egutegiko egun edo hilabete natural bakoitzeko jasoko da, hurrenez hurren eta presentzia-orduen arabera.

Denunciado legalmente y hasta tanto no se alcance un nuevo acuerdo, sigue en vigor el presente Convenio en todos sus términos, a excepción de los artículos en que expresamente se convenga otra cosa.

#### Artículo 5

Revisión.- El presente Convenio, durante su vigencia, no tendrá revisión sea cual fuese el Índice de Precios al Consumo, a excepción de los artículos en que expresamente se convenga otra cosa.

#### Artículo 6

Absorbibilidad.- Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si, globalmente consideradas superan el nivel total de éste.

#### Artículo 7

Vinculación a la totalidad.- El conjunto de los derechos y obligaciones pactados de acuerdo con las cláusulas de este Convenio, forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

#### Artículo 8

Garantía personal.- En caso de existir algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que les correspondiesen por aplicación de este Convenio, tendrán derecho a que se mantengan y respeten con carácter estrictamente personal solamente para aquellos a quienes personalmente les afecten.

#### Artículo 9

Salarios.- Se producirán los siguientes incrementos en cada uno de los años 2009, 2010, 2011, con efectos desde el primero de enero:

a) El 1 de enero de 2009, las tablas salariales anuales vigentes al 31 de diciembre de 2008 que se adjuntan como Anexos I y II, se incrementarán, en cada concepto de las mismas, en el Índice Nacional de Precios al Consumo del período 1 de enero al 31 de diciembre de 2008, más 0,40 puntos. La regularización retroactiva de este ejercicio, se realizara en el mes de septiembre.

b) El 1 de enero de 2010, las tablas salariales anuales, vigentes al 31 de diciembre de 2009 se incrementarán, en cada concepto de las mismas, en el Índice Nacional de Precios al Consumo del período 1 de enero al 31 de diciembre de 2009.

c) El 1 de enero de 2011, las tablas salariales anuales vigentes al 31 de diciembre de 2010 se incrementarán, en cada concepto de las mismas, en el Índice Nacional de Precios al Consumo del período 1 de enero al 31 de diciembre de 2010, más 0,60 puntos.

Para todos los años de vigencia del Convenio pactado, se asegura la no deflación de los salarios.

Al personal cuya retribución sea superior a la establecida, con carácter general, en las tablas salariales para su nivel o categoría o no esté incluido en las mismas, se le garantizará, en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, el 75 por 100 de los incrementos establecidos en este Artículo.

#### Artículo 10

Retribuciones brutas.- Todos los conceptos salariales que figuran en el presente Convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones de Seguridad Social, Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

#### Artículo 11

Forma de pago de las remuneraciones.- Todos los trabajadores incluidos en este Convenio percibirán las remuneraciones que se devenguen por períodos mensuales. El pago de las mismas se efectuará el segundo día laborable siguiente al mes que se liquide, mediante transferencia bancaria.

#### Artículo 12

Estructura salarial.- Quedará constituida por los conceptos que a continuación se establecen y sustituirá en todo a la estructura salarial anteriormente vigente.

#### Artículo 13

Salario o sueldo base.- Se considera salario o sueldo base el que figura como tal y en cómputo anual para cada categoría y nivel en la columna primera del Anexo I y II. Se percibirá por día o mes natural respectivamente y en proporción a las horas de presencia.

## 14. artikulua

Antzinasuna.- Plantilla osoari aplikatuko zaio Antzinasu-nagatiko Osagarria ezarritako oinarriko soldaten gainean, gaur egun indargabetutako Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantzaren 76. artikulua araberara. Enpresan sartzen denetik 2010eko urtariraren 1a arteko atzeraeraginekin aplikatuko da eta azken data horretan, ondorio guztietarako, behin betiko, eta plantilla osoari dago-kionez, utziko zaio kontzeptu hori sorrarazteari behin betiko, aurretik adierazitako moduan.

Data horretan, hau da, 2010eko urtariraren 1ean langileek jada lortu dituzten eskubideak edo lortuko dituztenak norberaren baldintza onuragarri gisa finkatuko dira eta data horretatik aurrera ordainduko dira kasu bakoitzean dagozkien zenbatekoak "ad personam" izaerarekin. Soldata-ordainagiritan "Lotura Plus Pertsonal" izenarekin azalduko dira.

Data horretatik aurrera, Gasteizko Lantokiko lanaldi osoa betetzen duten langile GUZTIEN antzinasuna ondoren jasotzen den urteko zenbaketako balio-taula aplikatuz aterako da eta langile guztientzat zenbateko berdina izango du, Oinarriko Soldata edo lanbide-kategoria zein maila kontuan hartu gabe. Zenbateko hori kalkulatzeko Gasteizko Lantokian emandako zerbitzu-urteak soilik hartuko dira kontuan, 2010eko urtariraren 1etik aurrera kontatzen hasita:

ANTZINATASUNA	HIRURTEKOEN ZENBATEKOA
3 urte - 2010eko urtariraren 1etik aurrera	292,6 euro
6 urte - 2010eko urtariraren 1etik aurrera	2 x 292,6 euro
9 urte edo gehiago - 2010eko urtariraren 1etik aurrera	3 x 292,6 euro

Soldata-kontzeptu horri 9. artikuluan ezarritako igoerak aplikatuko zaizkio.

## 15. artikulua

Lanpostuaren kalifikazio osoagatiko osagarria.- Osagarri horrek dagokion lanpostuari atxikitako zirkunstantzia objektibo guztiak bilduko ditu, hala nola erantzukizuna, zailtasuna eta bereziki neka-garritasuna, toxikotasuna eta arriskugarritasuna.

Osagarri hori urte bakoitzeko egutegiko egunetan jasoko da, igandeetan salbu. Adierazitako egunen artean ezarritako urteko zenbatekoak zatituta ateratzen diren eguneko zenbatekoen araberara eta presentzia-orduen araberara ordainduko da.

## 16. artikulua

Pizgarri-prima.- Laginketa-sistemaren araberara kontrolatutako edo kronometratutako lanei dagokienez, urteko pizgarri-prima oinarriko soldataren eta lanpostuaren kalifikazio osoagatiko osagarriaren gaineko ehuneko 15,50 izatea ezarri da.

II. eranskineko hirugarren zutabearen lansari-maila bakoitzerako ezarritako zenbatekoak errendimendu egokiari dagozkio. Adierazitako errendimendua BEDAUX sistemaren 80ko jardueraren parekoa da edo beste sistema batzuetan jarduera horren baliokidea denaren parekoa.

80ko jarduera izanik, ordu bakoitzaren balioa honela lortuko da: urteko pizgarri-prima zati urteko orduak gehi 155 opor-ordu. Puntu bakoitzeko balioa, berriz, ordu bakoitzaren balioa 20 punturekin zatituta lortuko da.

## 17. artikulua

Lotura Plus Pertsonala.- Langile bakoitzari dagokion izaera pertsonaleko Lotura Plus gisa onartutako zenbateko indibidualak ordainduko dira, HERRAMIENTAS ARREGUI, S.A. enpresako Antzinasunarengatik 1995. urteko otsailaren 28ra bitarte lortutako eskubidea eta lortuko diren eskubideak onartuak izateagatik ordaindu ere.

Onartutako zenbateko indibidual horiek "ad personam" lansari-osagarria osatuko dute eta eraginpeko langilearen kontratua eteten denean iraungiko dira. "Ad personam" lansari-osagarria Lotura Plus Pertsonala izenarekin azalduko da soldaten ordainagiri ofizialetan eta ezin izango dira ez irentsi ezta konpentsatu ere.

Osagarri hori hilero edo egutegiko egun bakoitzeko sorraraziko da, soldata-lansariaren araberara.

## Artículo 14

Antigüedad.- Se reconoce para toda la plantilla la generación del Complemento de antigüedad, en los mismo términos establecidos en el Artículo 76 de la derogada Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, sobre los salarios base establecidos, desde el ingreso en la empresa y hasta el 1 de enero de 2010, cesando a todos los efectos y definitivamente para toda la plantilla en esa fecha la generación de este concepto de la manera anteriormente indicada.

Los derechos adquiridos, o en curso de adquisición, que los trabajadores tuvieron en la citada fecha, es decir, a 1 de enero de 2010, quedarán consolidados como condición personal más beneficiosa y se abonarán a partir de ese momento con el importe que en cada caso les resulte reconocido y disfrute con carácter estrictamente "ad personam", figurando en los recibos salariales bajo la denominación de "Plus de Vinculación Personal".

A partir de esta fecha, la antigüedad para todo el personal a jornada completa del Centro de Trabajo de Vitoria-Gasteiz, resultará de la aplicación de la tabla de valores en cómputo anual que a continuación se recoge, y tendrá un importe idéntico para todos los trabajadores, con independencia de cual fuera su Salario Base o categoría profesional y nivel, resultando de la determinación de su importe exclusivamente de los años de servicio en el Centro de Trabajo de Vitoria-Gasteiz, contados con posterioridad al 1 de enero de 2010:

ANTIGÜEDAD	IMPORTE TRIENIO
3 años - a partir del 1 de enero de 2010	292,6 euros
6 años - a partir del 1 de enero de 2010	2 x 292,6 euros
9 ó más años - a partir del 1 de enero de 2010	3 x 292,6 euros

A este concepto salarial le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 9.

## Artículo 15

Complemento de calificación global de puesto.- Este Complemento comprende todas las circunstancias objetivas inherentes al puesto de trabajo de que se trate, tales como responsabilidad, dificultad y expresamente la penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Los días en que se percibirá dicho Complemento serán los días naturales del año menos los domingos y en las cuantías diarias que resulten de dividir las cantidades anuales establecidas entre los días señalados y en proporción a las horas de presencia.

## Artículo 16

Prima de incentivo.- La prima de incentivo anual para los trabajos controlados o cronometrados por el sistema de muestreo, se establece en el 15,50 por ciento sobre el salario base y complemento de calificación global de puesto.

Las cantidades que figuran para cada nivel de retribución en la columna tercera del anexo II, corresponden a un rendimiento óptimo, equivalente a una actividad 80 en el sistema BEDAUX o sus equivalentes en otros sistemas.

El valor hora a actividad 80 se obtendrá dividiendo la prima de incentivo anual por las horas anuales, más 155 horas de vacaciones. El valor punto, dividiendo el valor hora entre 20 puntos.

## Artículo 17

Plus de Vinculación Personal.- Los importes individualmente reconocidos como Plus de Vinculación de carácter personal, corresponden al reconocimiento del derecho adquirido y en curso de adquisición hasta el 28 de febrero de 1995 por el concepto de Antigüedad en la Empresa HERRAMIENTAS ARREGUI, S.A.

Dichos importes individuales reconocidos representan un complemento retributivo "ad personam", extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de Plus de Vinculación Personal, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Dicho complemento se devengará mensualmente o por días naturales de acuerdo a las retribuciones salariales.

Plus horri hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritako igoerak aplikatuko zaizkio.

#### 18. artikulua

Gau-plusa.- Honako honen arabera jasoko da:

- 14,60 euro 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera.
- 2010 eta 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera, hitzarmen honen 9. artikuluan ezarritako igoera aplikatuko da.

Gau bakoitzeko eta lan egindako orduen arabera. Atezaintzako langileek (Zaintzaileek) ez dute plus hori jasoko, horien lansaria, lana horrelakoa izateagatik, gauze lan egin behar dutela kontuan hartuta ezarrita baitago.

#### 19. artikulua

Lanpostuagatiko osagarria.- Langile bakoitzak duen lansari-mailaren edo lanbide-kategoriaren arabera jasotzen dituen lansariez gain, Enpresak lanpostuagatiko osagarria ordainduko die lanegun bakoitzean Burdinolako honako lan hauek egiten dituzten langileei:

- Estantpatzaileari:	5,342 euro
- Labezainari:	4,878 euro
- Eskutokiko langileari:	4,412 euro
- Makinak elikatzen dituen langileari:	3,949 euro

Lanpostuagatiko osagarri hori honako kasu hauetan soilik ez da kobratuko: langilea atalez aldatzen denean edo hiru hilabete batean 16. egunetik aurrera lanaldi osoan jardun gabe egoten bada.

#### 20. artikulua

Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak.- Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak uztailaren 16an eta abenduaren 18an ordainduko dira, hurrenez hurren. Haborokin horien zenbatekoa eranskineko soldata-tauletan azaltzen da.

#### 21. artikulua

Aparteko orduak.- Bi alderdiek adostu dute aparteko orduak ezinbesteko gutxienezko murriztu behar direla.

Salbuetsita daude egoera hauek direla medio nahitaez egin behar direnak: ezinbesteko kauek, edo puntako produkzioaldiek, ezusteko absentziek, txanda-aldaketek, edota mantentze-lanen premiek eragindakoak badira.

Legezko xedapenak nahitaez bete beharko dira eta ezin izango da urteko gehienezko muga gainditu, salbu eta ordu horiek ezbeharrak edo premiazko aparteko beste kalte batzuk prebenitzeko edo konpontzeko egiten badira.

Aparteko orduak honako balio hauen arabera ordainduko dira:

KATEGORIA	EUROAK ORDUKO		
	LANEGUNA	LARUNBATA	JAIEGUNA
Especialista	16,050	17,258	18,461
3. ofiziala	17,152	18,445	19,744
2. ofiziala	18,133	19,507	20,873
1. ofiziala	18,991	20,429	21,871
Taldeko burua	19,645	21,135	22,633

Adierazitako zenbatekoek gain, egindako aparteko ordu bakoitza gauzatutako jarduera bakoitzaren arabera lortutako produkzio-primaren arabera ordainduko da.

Era berean, Enpresa eta langilea ados jartzen badira, aparteko orduak honela konpentsatu ahal izango dira: egindako orduen kopuru bera hartuz gehi ordu bakoitzarengatik honako guztizko konpentsazio ekonomiko hau jasoz:

KATEGORIA	ORDU BAKOITZEKO KONPENSATZIOA		
	LANEGUNA	LARUNBATA	JAIEGUNA
Especialista	6,543	7,067	7,589
3. ofiziala	6,872	7,421	7,972
2. ofiziala	7,198	7,773	8,350
1. ofiziala	7,523	8,126	8,727
Taldeko burua	7,852	8,481	9,109

A este concepto le serán de aplicación los incrementos establecidos en el Artículo 9 del presente convenio.

#### Artículo 18

Plus de nocturnidad.- Se percibirá a razón de:

- 14,60 euros a partir del 1 de enero de 2009.
- A partir del 1 de enero de 2010 y 2011, se aplicará el incremento establecido en el Art. 9 del presente Convenio.

por noche en proporción a las horas trabajadas. Se excluyen el personal de Portería (Guardas) cuya retribución está establecida en función de que, por su propia naturaleza, tienen que trabajar de noche.

#### Artículo 19

Complemento de puesto de trabajo.- La Empresa, además de las remuneraciones que correspondan a cada productor por su nivel de retribución o categoría profesional, remunerará con un complemento de puesto por día laborable, los siguientes trabajos de Forja:

- Estampador	5,342 euros
- Hornero	4,878 euros
- Manilla	4,412 euros
- Alimentador	3,949 euros

Tal complemento de puesto de trabajo dejará de percibirse únicamente cuando el trabajador sea trasladado de sección o permanezca inactivo durante su jornada laboral completa a partir del dieciseisavo día en el transcurso de un trimestre.

#### Artículo 20

Complemento de vencimiento periódico superior al mes.- Las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad se abonarán, respectivamente, los días 16 de julio y 18 de diciembre, en la cuantía que para ambas figura en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 21

Horas extraordinarias.- Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Quedan exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización.

Existirá un estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no superándose el límite máximo anual, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes valores:

CATEGORÍA	EUROS/HORA		
	LABORABLE	SÁBADO	FESTIVO
Especialista	16,050	17,258	18,461
Oficial de 3ª	17,152	18,445	19,744
Oficial de 2ª	18,133	19,507	20,873
Oficial de 1ª	18,991	20,429	21,871
Jefe de Equipo	19,645	21,135	22,633

Aparte de los importes señalados, cada hora extraordinaria realizada se abonará con la prima de producción obtenida en función de la actividad desarrollada.

Asimismo, por acuerdo entre la Empresa y cada trabajador las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de igual número que las realizadas, más la siguiente compensación económica total por cada hora:

CATEGORÍA	COMPENSACIÓN POR HORA		
	LABORABLE	SÁBADO	FESTIVO
Especialista	6,543	7,067	7,589
Oficial de 3ª	6,872	7,421	7,972
Oficial de 2ª	7,198	7,773	8,350
Oficial de 1ª	7,523	8,126	8,727
Jefe de Equipo	7,852	8,481	9,109

Enpresak hilero jakinaraziko dio Enpresa Batzordeari lan egiten den orduen kopurua. Ordu kopuru hori adierazgarri gisa emango da.

#### 22. artikulua

Lanaldia.- Eranskinetako soldata-tauletan ezartzen diren lansariak 1.696 orduko urteko lanaldiari dagozkio hitzarmen honen indarraldi osoan.

Lanaldi etengabea edo txandakako txandetan egiten den 15 minutuko atsedenaldia errespetatuko da lanaldian.

Urteko ordu horien banaketa ezartzen diren ordutegi eta arautegien arabera egingo da, ezarritako urteko lanaldia errespetatuz.

#### 23. artikulua

Lanaren hasiera eta amaiera.- Lanaldietarako ezarritako ordutegiak lanpostuetan bertan hasteko eta amaitzeko erabaki dira. Langileak lan egiteko erabiltzen duen arropa jantzita egon behar du bere lanpostuan lanaldia hasteko, eta hori amaitu arte bertan egon beharko du.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa gorabehera, txandakako langileek beren lanaldia amaitu baino bost minutu lehenago lanpostua uzteko baimena izango dute norbera garbitzeko. Denbora hori dagokion atsedenaldi-koefizientearen kontura izango da.

#### 24. artikulua

Lanera berandu iristea eta ez laneratzea.- Indarrean dagoen lan-ordenamendua aplikatzeagatik dagozkien zigorrak alde batera utzita, lanera berandu iristeagatik eta ez laneratzeagatik galdutako denbora soldatetik kenduko zaie. Eranskinetako soldata-tauletan kategoría edo maila bakoitzerako ezarri den urteko lansaria 22. artikuluan ezarritako urteko ordu kopuruarekin zatituta hartuko da ordu bakoitzeko kostutzat. Kasu horretan ez da kontuan izango pizgarria.

#### 25. artikulua

Lanaren antolamendua.- Hitzarmen hau sinatu duten langileek badakite Enpresaren funtsezko helburua bezeroei zerbitzua eskaintzea dela, eta hortaz, zereginen metatzeak, gehiegizko eskaerak, puntako fabrikazioaldiak, eta antzeko egoerak gertatzen direnean Enpresak batzuetan aldatu egin behar dituela lanaldiaren sistemari eragiten dioten lan-baldintzak Enpresako hainbat ataletan hirugarren txanda ezarritik.

Produktzio-prozesuei kalterik ez eragitearren eta eskaerak - puntualak edo noizbehinkakoak- beren baldintzei jarraiki bete ahal izateko, Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, zerbitzuaren premiak eraginda, Enpresa Zuzendaritzak hiru lan-txanda ezarri ahal izango ditu Enpresako hainbat Ataletan eta behar diren langileak atxiki ahal izango dizkio sistema horri, betiere gai horri buruz indarrean dauden xedapenen arabera. Nolanahi ere, langileei lan-orduak urteko zenbaketan errespetatuko zaizkiela bermatuko du Enpresak.

Enpresa Zuzendaritzak zazpi eguneko aurretiaz jakinaraziko dizkio Enpresa Batzordeari neurri horiek hartzeko arrazoiak, neurri horren iraupena eta eraginpeko langileak zein diren.

#### 26. artikulua

Oporrak.- Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat urteko oporraldia egutegiko 30 eguneko izango da.

Oporraldia bi hilabete lehenago finkatuko da, eta udako hilabeteetan hartuko da.

Oporraldia Lan Egutegian ezarritako egunetan baliatzen ez duten langileek adosten den garaian baliatu ahal izango dute oro har ezarritako opor-egunen kopuru bereko oporraldia.

Adierazitakoa gorabehera, oporrak eta laneko egoera bereziak aldi berean gerta daitezke, Legezko Ordezkariei Batzordearekin ados jarrita Enpresa Zuzendaritzak egokituz jotzen bada. Egoera bereziak honako hauek izan daitezke: merkatu-krisia, konponketak, eta antzekoak.

Oporrak hartu baino lehen lan-istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoeran zeuden langileek dagozkien egunak ondoren baliatu ahal izango dituzte, betiere dagokion urte naturala amaitu aurretik hartzen badituzte. Halaber, Aldi baterako Ezintasuneko egoera gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindakoa bada,

La Empresa entregará mensualmente al Comité de Empresa, el número de horas extraordinarias que se trabajen, siendo esta entrega nominativa.

#### Artículo 22

Jornada de trabajo.- Las retribuciones que se establecen en las tablas salariales anexas corresponden a una jornada de trabajo anual de 1696 horas durante toda la vigencia del presente convenio.

Dentro de la jornada de trabajo se respetará los 15 minutos de descanso en la jornada continuada o turnos rotativos.

La distribución de estas horas anuales se realizará de acuerdo con los distintos horarios y regímenes que se establezcan, sobre la base del respeto a la jornada anual establecida.

#### Artículo 23

Iniciación y término del trabajo.- Los horarios establecidos para las distintas jornadas de trabajo se entenderán concertados en los propios puestos, debiendo encontrarse el trabajador con su ropa habitual en su puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el personal de relevos queda facultado para abandonar su puesto de trabajo cinco minutos antes del horario de finalización de su jornada, para su aseo personal, con cargo a su correspondiente coeficiente de descanso.

#### Artículo 24

Falta de puntualidad y asistencia al trabajo.- Independientemente de las sanciones que correspondan por aplicación del ordenamiento laboral vigente, el tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo se descontará a coste. Se entenderá por coste-hora la retribución anual que para cada categoría o nivel figura en las tablas salariales anexas, a excepción del incentivo, dividido por el número de horas año establecidas en el Artículo 22.

#### Artículo 25

Organización del trabajo.- Cuando se produzcan situaciones de acumulación de tareas, exceso de pedidos, períodos punta de fabricación, etc., los firmantes del presente Convenio, son conscientes de que la Empresa, al tener como objetivo fundamental el servicio al cliente, necesita efectuar durante determinados espacios de tiempo modificaciones de las condiciones de trabajo que afecten al sistema de jornada, mediante el establecimiento del tercer turno en determinadas secciones de la Empresa.

Con ánimo de no interferir en los procesos productivos y al objeto de que los pedidos, tanto puntuales como esporádicos, puedan ser cumplidos en sus propios términos, durante la vigencia del presente Convenio, la Dirección de la Empresa podrá establecer de acuerdo con las disposiciones vigentes en esta materia y por necesidades de servicio, tres turnos de trabajo en determinadas Secciones de la Empresa, y adscribir el personal necesario, garantizándole en todo caso el respeto a su cómputo anual en horas de trabajo.

La Dirección de la Empresa informará, con una antelación de siete días al Comité de Empresa de las razones que justifiquen estas medidas, la duración de las mismas y el personal afectado.

#### Artículo 26

Vacaciones.- Para todo el personal afectado por el presente Convenio la vacación anual retribuida será de 30 días naturales.

El período de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses, disfrutándose en los meses de verano.

Los trabajadores que no disfruten su período vacacional dentro de las fechas fijadas en el Calendario Laboral, tendrán derecho a disfrutar, en la fecha que se acuerde, de un número de días igual al fijado con carácter general.

No obstante lo indicado, las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis de mercado, reparaciones y otros análogos, siempre que lo crea conveniente la Dirección de la Empresa de acuerdo con el Comité de Representantes Legales.

Aquellos trabajadores que se encontraran, antes del comienzo de las vacaciones en situación de I.T. por accidente de trabajo o que la I.T. tenga causa de enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización, así como la convalecencia domiciliaria, por el tiempo de éstas debidamente justificadas, cuyo proceso impida el

eta horren ondorioz langileak ospitaleratu behar badute, edo etxean egon behar badu, langileak ondoren baliatu ahal izango ditu oporrak; nolahi ere, egoera horretan egon behar duen denbora behar bezala egiaztatu beharko du langileak.

Mantentze-lanetako eta garbiketako langileek ez dituzte oporrak baliatuko gainerako langileek oporrak hartzen dituzten garai berean. Hori horrela egingo da makineta eta instalazioetako mantentze-lanak egin eta haiek abian jarri eta garbitu ahal izateko; nolahi ere, Enpresa ahaleginduko da espezialitate bakoitzeko gutxienez langile batek bere oporraldia plantillako langileekin batera har dezan; kontrako kasuan, Enpresa Batzordeari jakinarazi eta komentatuko zaio. Langile horien oporrak oporraldi orokorra baliatzen hasi baino hiru hilabete lehenago ezarriko dira.

Oporraldia txandetako erregimenean hartzea dagokienean, familia-erantzukizun handienak dituzten langileek izango dute auke-eratzeko lehenetsun eskubidea. Beren oporrak prozedura hori erabiliz aukeratzeko dituzten langileak –eta langile horien talde edo espezialitate berean familia-erantzukizunak dituzten beste langile batzuk badaude– azkenak izango dira hurrengo urteko oporrak hartzeko egunak eskatzeko hurrenkeran, eta era horretan ezarriko da familia-erantzukizunak dituzten langileen txandakate-sistema.

Lanik egin ez den egutegiko lehenengo laneguna eta azken eguna izango dira opor gisa zenbatuko diren egunak, baita horien artean dauden egutegiko egun guztiak ere.

Enpresan sartu berriak direlako, eszedentzian daudelako, edo oporrak hartzeko eskubiderik ematen ez duen beste edozein baja-egoeratan daudelako, oporrak hartzeko unean Enpresako plantillan urtebete efektiboa osatu ez duten langileek urte horretan oporrak hartzeko eguna arte sorrarazi dituzten egunak hartzeko eskubidea izango dute, betiere hurrengo paragrafoan ezarritako irizpidearen arabera. Batez besteko hori hamabirenez kalkulatu da, eta hilabetearen zatia hilabete oso gisa zenbatuko da.

Oporrak sortzeko epea abuztuaren 1etik hurrengo urteko uztailaren 31ra artekoa izango da, eta sortze-epea bukatzen den urte natural horretan bertan hartu beharko dira.

Oporrak hartuko diren egunari dagokion hilabetearen bukaeran ordainduko dira.

#### 27. artikulua

Borondatezko bajagatik kalte-ordaina (arrazoi pertsonalengatik edo Ezintasun Iraunkor Osoa onartzeagatik).- Ezintasun Iraunkor Osoa onartu zaielako edo arrazoi pertsonalengatik euren borondatez eta ondorio guztietarako lan-kontratua etetea eskatu duten lanaldi osoko langileek, betiere enpresan 15 urtetik gorako antzinasuna badute, ondoren adierazten diren kalte-ordain gordinak jasoko dituzte Enpresatik:

ADINA URTEETAN	euroak
55 urtetik gorakoak eta 63 urtetik beherakoak	35.000
45 - 55	40.000
45 urtetik beherakoak	45.000

Gorago adierazitako kasu bakoitzean adina bete eta bi hilabete igaro ondoren langileak oraindik enpresa utzi ez badu, aukera horri dagokion kalte-ordaina jasotzeko eskubidea galduko du eta aukera hori hartzekotan, beheragoko kalte-ordaina jasoko du.

2010 eta 2011. urteetarako, adierazitako zenbatekoak hitzarmen honetako 9. artikuluan jasotakoaren arabera igoko dira:

#### 28. artikulua

Lan-istripuaren ondoriozko prestazio osagarriak.- Lan-istripuaren kasuan, langileak aurreko hilabeteko lanaldi arruntean egiaztatutako lansarien ehuneko 100eraino bermatuko du Enpresak lehenengo baja-egunetik hasita 100. baja-eguna bete arte. Muga hori gauditu-takoan, Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak aztertuko dute prestazio hori 200 egun gehiagoz luza ote daitekeen ala ez.

disfrute del período vacacional, tendrán derecho al disfrute posterior de los días correspondientes siempre que las disfruten antes de la finalización del año natural de que se trate.

El personal de mantenimiento y limpieza, disfrutará las vacaciones de forma que éstas no coincidan con el período común del resto del personal. Todo ello con el fin de atender el mantenimiento, puesta a punto y limpieza de máquinas e instalaciones, si bien procurará que al menos una persona de cada especialidad disfrute sus vacaciones junto con el resto de la plantilla; en caso contrario se informará y comentará con el Comité de Empresa. A este personal se les fijarán las vacaciones tres meses antes de la fecha de disfrute general.

Tendrán derecho preferente a elegir el período de sus vacaciones, cuando éstas les correspondan en régimen de turnos los trabajadores con mayores responsabilidades familiares. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento y siempre que existan otros trabajadores dentro de su grupo o especialidad con responsabilidades familiares, pasarán a solicitar sus fechas de disfrute para el año siguiente situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación, dentro del personal con responsabilidades familiares.

Los días contabilizados como vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajado, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

Los trabajadores que en la fecha de disfrute no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa por nuevo ingreso, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no devengue derecho a vacaciones, tendrán derecho a disfrutar en dicho año los días que hubiera generado, según el criterio establecido en el párrafo siguiente, calculándose esta proporción por dozavas partes y computándose la fracción de mes como mes completo.

El período de generación de vacaciones será el comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de julio del año siguiente, correspondiendo su disfrute durante el año natural en el que finaliza el período de generación.

Las vacaciones serán satisfechas al final del mes correspondiente a la fecha de su disfrute.

#### Artículo 27

Indemnización por baja voluntaria (circunstancias personales o reconocimiento de Incapacidad Total).- A los trabajadores a jornada completa que opten por cesar voluntariamente en la Empresa, bien por circunstancias personales, bien por que les sea reconocida una Incapacidad Permanente total, y soliciten voluntariamente la extinción a todos los efectos de su Contrato de trabajo, percibirán de la Empresa por tal causa, siempre que su antigüedad en la misma sea superior a 15 años, las cantidades brutas que se indica a continuación:

EDAD EN AÑOS	euros
Mayor de 55 y menor de 63	35.000
45 - 55	40.000
Menor de 45	45.000

Pasados dos meses después de cumplirse la edad en cada uno de los supuestos anteriormente indicados, sin ejercitar dicha opción, se perderá el derecho a la indemnización correspondiente a la misma, pasando a la inferior.

Para los años 2010 y 2011, los importes señalados, se verán incrementados de acuerdo con lo contemplado en el Art. 9 del presente convenio.

#### Artículo 28

Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo.- En caso de accidente de trabajo la Empresa garantizará al trabajador hasta el 100 por ciento de las retribuciones acreditadas durante la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite máximo de los 100 días posteriores a ésta. Excedido este límite, la Dirección y el Comité de Empresa analizarán la procedencia de ampliar esta prestación con el límite de 200 días.

Lan-istripua dela medio medikuak egindako diagnostikoaren arabera egoera "larria" edo "oso larria" bada, lehen aipatutako prestazio osagarria lehenengo baja-egunetik egoera horri dagokion legezko mugara bitarte ordainduko zaio langileari.

Osagarri hori jaso ahal izateko Enpresako Mediku Zerbitzuak ezarritako baja-prozeduraren jarraipen-kontrola astero egin beharko du langileak; horretaz gain, istripua gertatu zenean langilearen eskura jarritako babes-baliabideak eta babes-elementuak erabili beharko zituen, baita prebentzio-neurriak eta istripuetatik babesteko neurriak ere.

Ebazpen irmoz lan-istripuaren ondorioz Prestazio Errekargua deklaritzen bada Enpresaren kontura, Artikulu honetan aipatzen den osaketaren ondorioz jasotako zenbatekoak errekargu horren kontura ordaindu direla ulertuko da, eta hortaz, errekargu horretatik kenduko dira. Azken paragrafo hori langilearen zabarkeria badago soilik aplikatuko da.

#### 29. artikulua

Gaixotasunaren edo lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko prestazio osagarriak.- Gaixotasunak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasunaren kasuetan, Enpresak osatuko ditu Gizarte Segurantzak gaur egun ordaintzen dituen prestazioak egiaztatutako lansarrietan azaltzen diren epeak irauten duten bitartean eta langileak baja hartu aurreko hilean zuen lanaldi arruntean azaltzen diren ehunekoak osatu arte (hortaz, honako hauek ez dira kontuan hartuko: bidaiengatik plusa, urruntasun-plusa eta finkatu ezin diren eta kalte-ordainak diren lansariak, ezta aparteko orduak ere).

- 1. egunetik 30. egunera:	ehuneko 80
- 31. egunetik 100. egunera:	ehuneko 85
- 101. egunetik egoera horren legezko mugara:	ehuneko 100

Ezarritako osaketa jaso ahal izateko nahitaezkoa izango da Enpresako Mediku Zerbitzuak ezarritako baja-egoeraren prozesuaren kontrolpean eta jarraipenaren pean egotea astero.

Hitzarmenean urtero itundu ahal diren igoerak prestazio osagarri horri aplikatuko zaizkio, negoziatzen den ehunekoaren arabera.

#### 30. artikulua

Istripuetarako Aseguru Poliza.- Hitzarmen hau sinatzen denetik zenbatzen hasita hiru hilabeteko epean Enpresak 33.000 euroraino handituko du poliza. Adierazitako polizak honako hiru bermatuko dio jarduneko langileari: Lan Istripuak eragindako heriotza, Ezintasun Iraunkor Osoa, Erabateko Ezintasun Iraunkorra edo Baliaezintasun Handia, baldin eta eskumena duten lan-arloko erakundeek eta Gizarte Segurantzak halakotzat jo badute.

Poliza horren primaren kostuaren ehuneko 60 Enpresak ordainduko du eta gainerako ehuneko 40a langileak.

#### 31. artikulua

Ikasketa-laguntza.- Plantillako langile finkoen ikasketa-laguntzetarako fondoa 1.850 eurokoa izango da urtean, baldin eta langile horiek egiten dituzten ikastaroak Enpresaren interesekoak edo Enpresan aplikatzeko modukoak badira.

Ez da emango aurretiaz idazki bidez onartu ez den laguntzarik. Gai horri buruzko irizpena Batzordeko kide batek -horretarako izendatuak- eta Enpresaren ordezkari batek emango dute elkarrekin.

Eskatutako laguntzek urteko fondoa gainditzen badute, egindako ikastaroen kostuen arabera banatuko da. 160 euroko gehieneko laguntza indibiduala ezarri da urtean.

Erabakitako zenbatekoari dagokionez, dirua sobratzen bada, banku-kontu batean sartuko da eta beste gizarte-laguntza batzuetarako erabiliko da Batzordeari eta Enpresa Zuzendaritzari jakinarazi ondoren.

#### 32. artikulua

Ekonomatua.- Enpresak laneko ekonomatu propioirik ez duenez gero, plantillako langileek "San Prudentzio" Lan Fundazioaren onurak baliatzen jarraituko dute. Dagokion kuota Enpresak ordainduko du.

Cuando el diagnóstico médico emitido como consecuencia del accidente de trabajo fuese "grave" o "muy grave", la prestación complementaria antedicha se abonará al trabajador desde el primer día de la baja y hasta el límite legal de dicha situación.

Será requisito indispensable para poder optar al complemento, el someterse, semanalmente, al control de seguimiento del proceso de la baja establecido por el Servicio Médico de Empresa, así como el haber utilizado en el momento en el que sobrevino el accidente, los medios y elementos de seguridad que hayan sido puestos a su disposición como medidas de prevención y protección de accidentes.

En caso de que por Resolución firme se declare como consecuencia del accidente Recargo de Prestaciones a cargo de la Empresa, se entenderá que las cantidades percibidas por la complementación a que se refiere este Artículo han sido abonadas a cuenta de dicho recargo y por lo tanto se deducirán del mismo. Este último párrafo, solo se aplicará si ha concurrido negligencia del trabajador.

#### Artículo 29

Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente no laboral.- En los casos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará las actuales prestaciones de la Seguridad Social, durante los plazos y hasta los porcentajes que se citan de las retribuciones acreditadas, durante la jornada laboral ordinaria del mes anterior a la baja (se excluye por tanto los pluses de desplazamiento, distancia y las retribuciones de carácter no consolidable e indemnizatorio, así como las horas extraordinarias):

- Desde el día 1 al 30	80 por ciento
- Desde el día 31 al 100	85 por ciento
- Y del 101 hasta el límite legal de dicha situación	100 por ciento

Será requisito indispensable para percibir la complementación establecida el someterse, semanalmente, al control y seguimiento del proceso de la situación de baja establecido por el Servicio Médico de Empresa.

Los incrementos que puedan pactarse anualmente por Convenio, serán aplicados, en el porcentaje que se negocie, a esta prestación complementaria.

#### Artículo 30

Póliza de Seguro de Accidentes.- La Empresa ampliará, en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente Convenio, a 33.000 euros la póliza que garantiza, al personal en activo, el fallecimiento, Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez a consecuencia de Accidente de Trabajo declarado como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

El coste de la prima de dicha póliza se distribuye en un 60 por ciento a cargo de la Empresa y el 40 por 100 a cargo del trabajador.

#### Artículo 31

Ayuda de estudios.- El fondo de ayudas de estudios, para el personal fijo de plantilla que curse estudios considerados susceptibles de interés o aplicación para la Empresa, se fija en 1.850 euros anuales.

No se concederá ninguna ayuda que no haya sido aprobada, previamente, por escrito. El dictamen se realizará conjuntamente, por un miembro del Comité designado al efecto y un representante de la Empresa.

De superar las ayudas solicitadas el fondo anual existente, se repartirá en proporción al costo de los cursos realizados. Se establece una ayuda máxima individual de 160 euros anuales.

Si se produjera un sobrante de la cantidad que se establece se ingresará en una cuenta bancaria, destinándose a otras ayudas sociales, en diálogo conjunto entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 32

Economato.- Dado que la Empresa no tiene economato laboral propio, los trabajadores pertenecientes a su plantilla seguirán disfrutando de los beneficios de la Fundación Laboral "San Prudentio". La cuota correspondiente correrá a cargo de la Empresa.

Alderdiei komenigarria iruditzen bazaie, edo haiekin zerikusirik ez duten zirkunstantziak direla-eta, gaur egungo zerbitzuak aldatzen badira, Enpresak ordainduko ditu ekarpenen gastuak, eta egungo zerbitzuetan egin diren igoera aplikatuko zaie ekarpen horiei.

### 33. artikulua

Ordaindutako lizentziak.- Behar besteko aurrerapenez eta behar bezala justifikatuta, langilea geratu ahal izango da du lanera etorri gabe edo bertatik atera ahal izango da eta egiaztatutako egiazko soldata kobratzeko eskubidea izango du ondoren azaltzen den arrazoi batengatik eta zehazten den denboraldian:

#### a) Ezkontza:

a.1) Langilearena: hemeretzi egun natural; beste hamar egun gehiagoz luzatu ahal izango da ezer kobratzeko eskubiderik gabe.

Lizentzia hori eta oporraldia aldi berean badira, ezin izango da irentsi, ez osorik, ez zati bat.

a.2) Gurasoena, anai-arrebena eta seme-alabena: egun natural bat

#### b) Jaiotza:

Seme-alabengatik: egutegiko hiru egun.

#### c) Gaixotasun larria:

c.1) Ezkontidearena: egutegiko lau egun.

c.2) Seme-alabena, gurasoena eta anai-arrebena: egutegiko bi egun.

c.3) Bilobena, aitona-amonena, ezkontzako gurasoena, langilearen ezkontidearen anai-arrebena, langilearen anai-arreben ezkontidearena eta ezkontzako seme-alabena: egun natural bat.

Salbuespen gisa, ahaideen gaixotasun larriagatik baimenak aldizka baliatzeko baimena eskatu ahal izango da, baldin eta familiako kide batek baino gehiagok batera zaintzea beharrezkoa bada, eta alde zuretik behar hori justifikatzen bada.

Idatz-zati honetan ezarritakoaren ondorioetarako, gaixotasun larritzat honelako egoeretako bat joko da: ebakuntza bat egitea dakarren egoera edo 24 ordu baino gehiago ospitaleratzea dakarren gaixotasuna.

#### d) Heriotza:

d.1) Ezkontidearena: bost egutegi-egun.

d.2) Seme-alabena: egutegiko lau egun

d.3) Gurasoena eta anai-arrebena: egutegiko bi egun

d.4) Bilobena, aitona-amonena, ezkontzako gurasoena, langilearen ezkontidearen anai-arrebena, langilearen anai-arreben ezkontidearena eta ezkontzako seme-alabena: egun natural bat

#### e) Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: egun natural bat

Baimen-egunak gertakaria izan denetik aurrera hartu beharko dira. Langilearen ezkontzagatik lizentzia salbuespena da; izan ere, ezkontza-eguna Enpresako Lan Egutegian ezarritakoaren arabera laneguna izanez gero, ezkontza-egunetik aurrera hartuko baita lizentzia, eta jaieguna izanez gero, berriz, ezkontza-egunaren bihamunetik aurrera.

Bestalde, a.2), b), c) eta d) idatz-zatietako kasuetan, lizentzia egutegiko bi egun gehiagoz luzatu ahal izango da, baldin eta langileak ohiko etxebizitza duen probintziatik kanpora joan behar badu.

Negoiazioaren bi alderdien ustez, Artikulu honetan araututako lizentziak eta baimenak, oro har, Langileen Estatutuak eta xedapen orokorrek emandakoak baino hobek badira, osotasunean hartu beharko dira, nahiz eta kasu bereziren batean haiek baino murriztagoak izan.

Artikulu honetan jasotzen diren ondorio guztietarako, izatezko bikoteek beren bizikidetzaz izatezko Bikoteen Erregistro Ofizialak emandako ziurtagiriaren bitartez egiaztatzen badute, artikulu honetan ezkontza zibilarantz edota baliozkotze zibila duen ezkontza erlijiosoarentzat aurreikusitako eta onartutako eskubide eta betebeharrak berak izango dituzte.

### 34. artikulua

Soldatarik gabeko lizentzia.- Enpresan urtebeteko antzinatea duten langileek hamabost eguneko soldatarik gabeko lizentzia eskatu ahal izango dute, baldin eta familia-unitatearen kide baten gaixotasun egiaztatua dela-eta familia-unitatearen behar bezalako funtzionamenduari eragiten bazaio. Ildo horretatik, egiten diren eskaerak onartuko ditu Enpresak, salbu eta lizentzia horiek emateak kalteak eragiten badizkio produkzio-prozesuari.

Si por conveniencia de las partes o circunstancias ajenas a ellas se modificasen los servicios actuales, la Empresa mantendrá el coste que en la actualidad le representa las aportaciones, elevadas con los incrementos que se han venido produciendo en los actuales servicios.

### Artículo 33

Licencias retribuidas.- El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho al salario real acreditado, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

#### a) Matrimonio:

a.1) Del trabajador: diecinueve días naturales, que podrán ampliarse en diez más, sin derecho a retribución alguna.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

a.2) De padres, hermanos e hijos: un día natural

#### b) Nacimiento:

Hijos: tres días naturales.

#### c) Enfermedad grave:

c.1) Cónyuge: cuatro días naturales.

c.2) De hijos, padres y hermanos: dos días naturales.

c.3) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos del cónyuge del trabajador, cónyuge del hermano del trabajador e hijos políticos: un día natural.

Excepcionalmente, podrá solicitarse el disfrute de forma discontinua de los permisos por enfermedad grave de familiares, cuando su cuidado y atención requieran, previa justificación, ser compartidos por más de un miembro de la familia.

A los efectos de este Apartado se entenderá por enfermedad grave la situación que lleve aparejada intervención quirúrgica o enfermedad que requiera hospitalización superior a 24 horas.

#### d) Fallecimiento:

d.1) Cónyuge: cinco días naturales

d.2) Hijos: cuatro días naturales

d.3) Padres y hermanos: dos días naturales

d.4) De nietos, abuelos, padres políticos, hermanos del cónyuge del trabajador, cónyuge del hermano del trabajador e hijos políticos: un día natural

#### e) Traslado del domicilio habitual: un día natural

Los días de permiso deberán disfrutarse a partir del momento de producirse el hecho causante de que se trate. Se exceptúa la licencia por matrimonio del trabajador que se disfrutará a partir del hecho causante si es laborable, de los establecidos como tales en el Calendario Laboral de la Empresa, o a partir del día siguiente al hecho causante si no es laborable.

En los supuestos de los apartados a.2), b), c) y d), la licencia podrá ampliarse hasta dos días naturales más cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia de su residencia habitual.

Ambas partes negociadoras consideran que las licencias y permisos retribuidos regulados en este Artículo mejoran, en cómputo global, las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto, aunque en algún caso específico supongan disminución de las mismas.

A todos los efectos contemplados en este artículo, las Parejas de Hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del Registro oficial de Parejas de Hecho, tendrán los mismos derechos y obligaciones, previstos y contemplados en este artículo para el Matrimonio civil y/o, religioso con validación civil.

### Artículo 34

Licencia sin sueldo.- Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración de quince días, los trabajadores con un año de antigüedad en la Empresa, cuando por enfermedad justificada de un miembro de la unidad familiar se vea afectado el buen funcionamiento de ésta. La Empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se la formulen, salvo que la concesión de esta licencia afectara gravemente al proceso productivo.

Beste edozein arrazoi dela-eta, langileak bere eskaera-orrian eskatzen dituen lizentziatarako baimenak ematen ahaleginduko da Enpresa, aurreko paragrafoan ezarritako iraupenaren eta baldintzen arabera.

### 35. artikulua

Eszedentziak.- Enpresan urtebeteko antzintasuna duten langileek borondatezko eszedentzia hartzeko baimena izango dute. Eszedentzia hori sei hilabetetik gorakoa eta bost urtetik beherakoa izango da eta egoera horretan emandako denbora ez da ezein ondorioarako zenbatuko; nolana ere, ezin izango zaie borondatezko eszedentzia hartzeko baimenik eman iraupen mugatuko kontratupeko langileei.

Gehienezko hilabete bateko epean erantzungo die Enpresak eszedentzia-eskaerei.

Eszedentzia amaitu baino hilabete lehenago eskatu beharko du langileak lanera itzultzeko baimena idazki bidez. Beste borondatezko eszedentzia bat hartzeko, langileak Enpresan lau urteko beste aldi efektibo bat bete beharko du gutxienez.

Langileak lanera itzultzeko baimena eskatzen badu, bere kategorian lanpostu huts bat egotearen menpe egongo da itzultzea. Bere kategorian ez badago, baina beheragoko batean bai, eszedentzian dagoen langileak bi aukera izango ditu: bata, bere kategorian lanpostu bat hutsik geratu arte lanpostu hori betetzea eta lanpostu hori dagokion soldata jaso, eta bestea, lanposturen bat hutsik geratu arte lanera ez itzultzea.

### 36. artikulua

Eszedentzia sindikalak.- Sindikatu baten probintziako edo nazioko gobernu-erakundeetan aritzen diren edo hartara aritzera eramaten dituzten langileek nahitaezko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, zehaztu zaien karguak irauten duen denboraz, baina ez dute lansaririk kobratuko.

Langileak eszedentzia hori hartu ahal izateko Enpresa Zuzendaritzari idazki bat bidali beharko dio, horretaz gain, langileak beteko duen kargu sindikalaren izendapena azaltzen den ziurtagiria –dagokion Sindikatuak sinatua– aurkeztu beharko du.

Eszedentzia hartzea eragin zuten zirkunstantziak amaitu eta ondorengo bi hilabeteetan itzuli beharko du langileak Enpresara.

### 37. artikulua

Haurdun dagoen langilearen lanpostua.- Haurdun dauden langileei, eta behar dutenei, lanpostu egokiago bat emango zaie aldi baterako, betiere medikuak justifikatu ondoren eta Batzordeak eta Enpresa Zuzendaritzak emandako iradokizunak kontuan hartuta.

### 38. artikulua

Langileak lanpostuz igotzea.- Mailaz igo daitezkeen lanpostuak edo hobekuntzaren bat –ekonomikoa edo profesionala edo soilik lan-arlokoa– dakartenak honako araubide hau hartuko dute aintzat:

1. Aginteko edo konfiantzazko eginkizunak betetzen dituzten lanbide-kategoriak Enpresak aukeratuko ditu; nolana ere, Zuzendaritzaren iritziz, dagokion lanpostua betetzeko behar diren baldintzak betetzen dituzten plantillako langileek izango dute lehentasuna lanpostu horiek betetzeko. Horren berri emango zaio Batzordeari.

Taldeko Buruaren lanpostuak, ahal dela, mailaz igoko den lanpostua dagoen saileko langileek beteko dituzte aurretiaz ezartzen den sistemari jarraiki, eta Batzordeari eta Enpresa Zuzendaritzari jakinarazi ondoren.

2. Gainerako lanpostuz igotzei dagokienez, eta horiek goragoko lansaria jasotzeko eskubidea ematen duten kategoriak edo mailak badira, merituen txanda bat ezarriko da merituak modu objektiboan zenbatzeko sistemari oinarrituta eta honako zirkunstantzia hauek kontuan hartuta: langileak Enpresan duen antzintasuna, lanpostuari buruz duen ezagutza, lan-esperientzia eta mailaz igotzeko ezartzen diren probak behar bezala gainditzea.

Egokitasun-baldintza beretan, antzintasun handiena duen langilea igoko da mailaz.

Zuzendaritzak egindako balioespen-sistemaren aldeko irizpena emango du nahitaez Enpresa Batzordeak. Langileen ordezkarien iritziz sistema ez bada objektiboa, eta horren ondorioz, desadostasunak badaude, bi alderdiak konponbide adostua aurkitzen ahaleginduko dira. Hala eta guztiz ere, adostasunik lortzen ez bada, langileek erreklamazioa aurkeztu ahal izango dute Lan Agintaritzaren aurrean.

La Empresa procurará atender favorablemente licencias por cualquier otro motivo que el trabajador refleje en el escrito de solicitud, con la duración y requisitos del párrafo anterior.

### Artículo 35

Excedencias.- Los trabajadores con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tienen derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo superior a seis meses e inferior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes.

La solicitud de reingreso deberá presentarse por escrito un mes antes de la terminación de la excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la Empresa.

Cuando el trabajador lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiese vacante en la categoría propia y sí en una inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

### Artículo 36

Excedencias sindicales.- El trabajador que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provinciales o nacionales de una Central Sindical mayoritaria, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

Para acceder el trabajador a dicha excedencia, deberá acompañar a la comunicación escrita dirigida a la Dirección de la Empresa, certificación de la Central Sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical para el que haya sido elegido.

La reincorporación a la Empresa deberá efectuarse en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación de las circunstancias que motivaron su excedencia.

### Artículo 37

Puesto de trabajo de la mujer embarazada.- Se facilitará, transitoriamente, un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras en estado de embarazo que lo precisen, previa justificación del facultativo médico, tomando en consideración las sugerencias del Comité y la Dirección de la Empresa.

### Artículo 38

Promoción del personal.- Todos los puestos promocionables o que supongan una mejora, tanto económica como profesional, o simplemente de trabajo, se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza serán de libre designación por la Empresa, teniendo preferencia para cubrir estas vacantes el personal de plantilla que reúna, a juicio de la Dirección, los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate. Se informará al Comité.

Los puestos de Jefe de Equipo se cubrirán, preferentemente, con personal de la sección objeto de la promoción y mediante el sistema que previamente se establezca, en diálogo conjunto entre el Comité y la Dirección de la Empresa.

2. Para el resto de promociones que impliquen categoría o nivel de retribución superior, se establecerá un turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la Empresa, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la Dirección será preceptivamente dictaminado por el Comité de Empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores que el sistema carece de objetividad, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si, a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores la vía de reclamación ante la Autoridad Laboral.

Mailaz igotzeko egiten diren prozesuetan Enpresa Batzordearen ordezkaritza bermatzearen, Batzordeak bi ordezkari izendatuko ditu. Ordezkari horiek mailaz igotzeko ezartzen diren lehiaketa-oposizioan parte hartuko dute, baina ordezkari horiek ez dira izango lanpostu hutsa edo lanpostu hutsak betetzeko izangaiak.

Aurreko paragrafoan ezarritako izapideak bete gabe, Enpresa Zuzendaritzak lanpostu huts bat eman nahi badio gaixotasuna, istripua edo neke fisiko naturala dela medio langileak normalean betetzen zuen lana betetzeko gaitasuna murriztu zaion langileari, aldez aurretik Enpresa Batzordeak hartu beharko du erabakia.

Aurreko prozedurei jarraiki lanpostu hutsa bete behar duen langilea aukeratu ondoren, lanpostu hori behin betiko bete aurretik hiru hilabete-ko egokitzealdia bete beharko du langileak, salbu eta lehenagotik lanpostu hori noizean behin betetzen bazuen; kasu horretan adierazitako lanpostuan jada emandako denbora baliozkotuko zaio egokitzealdiarekin.

Egokitzealdiak irauten duen bitartean, langileak lehen zeukan lanpostuari dagokion lansaria jasoko du eta osagarri bat kobratuko du lanpostu berriari dagokion lansaria kobratu arte. Pizgarria lanpostu berriari dagokiona izango da.

Eskatzen den gutxieneko kalifikazioa lortu ez delako lanpostu hutsa edo hutsak Enpresako plantillako langileekin betetzen ez badira, Enpresatik kanpoko langileak aukeratu ahal izango ditu Enpresak; nolahi ere, plantillako langileentzat ezarri zituen proba teoriko eta praktikoa berak egingo dizkie.

#### 39. artikulua

Behin-behineko lekuz aldatzeak.- Atal berean, edo atal batetik bestera Zuzendaritzak lanpostu batetik bestera aldatu ahal izango du langilea aldi baterako, nahiz eta lanpostu berriak beheragoko lansaria izan.

Behin-behinekotasun hori (Aldi baterako Ezintasunak, eszedentziek edo antzeko beste arrazoiren batek eragindako ordezkapenak salbu) ez da hiru hilabete-ko gorakoa izango.

Behin-behineko aldatetaren kasuan, lansariak honako irizpide hauei jarraiki ordainduko dira:

- Goragoko lansari-mailako lanpostua bete behar duen langileari dagokion lansari-maila ordainduko zaio, honako hau gehituta: oinarritzko soldataren eta lanpostu berriaren kalifikazio osoaren osagarriaren artean dagoen aldea eta jardueraren araberako prima (hari dagokiona). Langilea beheragoko kalifikazio-mailako lanpostu batera aldatzen badute, oinarritzko soldatari eta kalifikazio osoagatik osagarriari dagokion lansariak errespetatuko zaizkio eta lanpostu berrian betetzen duen jardueraren araberako Pizgarria ordainduko zaio.

- Langileari dagokion txanda aldatu behar bazaio, gutxienez bi laneguneko aurretiaz jakinaraziko zaio.

- Langileak inoiz lan egin ez duen edo 15 egun baino gutxiagoz lanean jardun duen lanpostu batera aldatzen badute, azken hilabeteetan aurreko lanpostuan betetako batez besteko jarduerari dagokion pizgarriaren prima jasoko du egun horietan.

- Lan arriskutsutzat jotzen diren lanak betetzen diren lanpostuei dagokienez, aurreko paragrafoan azaltzen diren egunak 25 izango dira.

#### 40. artikulua

Laneko arropa.- Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiei honako arropa hauek emango zaizkie urte bakoitzeko urtarirlean: bi buzo, bi txabusina, bi jakatxo edo langileak betetzen duen lanposturako egokia den arropa. Era berean, lanpostuaren nondik norakoa kontuan hartuta arropak nabarmen hondatzen badira, betiere langileak berak gaizki erabiltzeagatik edo langilearen zabarkeriagatik izan ez bada, arropa horiek hondatu ahala beste batzuk emango zaizkio; nolahi ere, erabilitako arropa itzuli beharko du.

Arropa horiek nahitaez erabili beharko dituzte eta soilik enpresako lanak egiteko eta lanaldiaren barnean.

Erredurak izateko arriskuak dauden lanpostuak betetzen dituzten langileei kalitate egokiko arropak emango zaizkie.

#### 41. artikulua

Prestakuntza.- Enpresaren jarduna esparru horretan honako irizpide hauen arabera bideratuta dago:

A los efectos de asegurar la representación del Comité de Empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en el concurso oposición que se establezca al efecto, que no podrán ser aspirantes a la plaza o plazas a cubrir.

Cuando la Dirección de la Empresa pretenda asignar un puesto vacante, sin cumplir los trámites establecidos en el párrafo anterior, a algún trabajador que por enfermedad, accidente o desgaste físico natural quede disminuido en su aptitud para el trabajo que habitualmente venía desarrollando, lo someterá previamente al acuerdo del Comité de Empresa.

Una vez seleccionada, por los procedimientos anteriores, la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente, deberá transcurrir un período de adaptación de tres meses, salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto, en cuyo caso se le convalidará a efectos del período de adaptación el tiempo en que lo hubiera desempeñado.

Durante el período de adaptación percibirá la retribución de su antiguo puesto de trabajo, cobrando un suplemento hasta el nuevo puesto. El incentivo corresponderá al del nuevo puesto.

En el supuesto de no cubrirse la vacante o vacantes con personal de plantilla de la Empresa, por no haber obtenido la calificación mínima exigible, la Empresa podrá efectuar la selección con personal ajeno a la misma, pero realizándoles las mismas pruebas teórico/prácticas que estableció para el personal de plantilla.

#### Artículo 39

Traslados provisionales.- La Dirección podrá trasladar al trabajador de un puesto a otro, aunque el nuevo sea de nivel de retribución inferior, dentro de cada sección o incluso de una sección a otra de forma provisional.

Esta provisionalidad (a excepción de sustituciones por Incapacidad Temporal, excedencias u otros de análoga naturaleza), no podrá exceder de tres meses.

El abono de las retribuciones, en caso de cambio provisional, se hará siguiendo los siguientes criterios:

- Al personal que pase a ocupar puesto de superior nivel de retribución, se le abonará su nivel de retribución más un complemento equivalente a la diferencia con el Salario base y Complemento de calificación global del nuevo puesto y la prima en función de la actividad alcanzada. que corresponda a éste. Si el cambio fuera a puesto de nivel de calificación inferior, se le respetarán sus retribuciones correspondientes a Salario base y Complemento de calificación global, abonándose el Incentivo en función de la actividad que desarrolle en el nuevo puesto.

- Siempre que haya que cambiar al personal de turno de trabajo, se le avisará por lo menos con dos días laborales de antelación.

- Cuando un operario sea cambiado a un puesto de trabajo en el que no haya trabajado nunca o haya trabajado menos de 15 días percibirá, durante dichos días, la prima de incentivo correspondiente a la actividad media desarrollada en el puesto anterior durante el último mes.

- Los puestos que estén clasificados como peligrosos, los días indicados en el párrafo anterior se ampliarán a 25.

#### Artículo 40

Ropa de trabajo.- En el mes de enero de cada año se facilitará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado. Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca desgaste extraordinario de las prendas y siempre que no sea por mal uso o negligencia del propio trabajador, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando, debiendo para su reposición entregar la prenda usada.

El uso de estas prendas será obligatorio y únicamente para la realización de los trabajos propios y dentro de la jornada de trabajo.

A los trabajadores que ocupen puestos donde exista riesgo de quemaduras, se les proporcionará prendas de la calidad adecuada.

#### Artículo 41

Formación.- La actuación de la Empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Langileen egokitasuna eta trebakuntza bete behar diren lanpostu eta eginkizunetara egokitu behar dira eta teknologia-erlako berrikuntza-prozesuek eta lana antolatzeke modu berriek eragindako aldaketak kontuan izango dira bereziki.

- Enplegarritasuna. Mailaz igotzeko aukerak hobetzea ahalbidetuko duten ezaguerak eta gaitasunak garatu behar dira.

- Diruz lagundutako Enpresako prestakuntza-planak sustatu behar dira.

- Plana egiten denean eta horri jarraipena egiten zaionean Langileek parte hartu beharko dute. Hortaz, batzorde bat eratuko da Artikulu honen jarraipena egiteko eta artikulu hau gauzatzeko.

- Ahal denean, prestakuntza eskaini beharko da lan-denboran. Ezin denean, prestakuntza lan-denboratik kanpo eskainiko da. Prestakuntza lanalditik kanpo ematen bada, ordu bakoitzeko 9,76 euroko konpentsazioa ordainduko da.

#### 42. artikulua

Osasun-azterketa.- Hitzarmen honen eraginpeko langileek urtean behin behar bezalako osasun-azterketa orokor bat egiteko eskubidea eta betebeharra izango dute.

Osasun-azterketa horiek egiteko behar diren bitartekoak jarriko ditu enpresak.

#### 43. artikulua

Enpresa Batzordearen eginkizunak.- Indarrean dagoen lan-erlako ordenamenduan eta ondoren zehazten diren funtzionamendu-arauetan ezarritakoa hartuko da kontuan:

1. Enpresa Batzordeko kideei dagokienez, Enpresa Zuzendaritzari gutxieneko hogeita hamar eguneko aurretiaz jakinarazi ondoren, kide bakoitzak hilean dituen 40 orduak metatu ahal izango ditu aurkeztu ziren kandidaturako kide batek edo gehiagok ordezkartzari atxikitako eginkizunak betetzeko.

2. Enpresa Batzordea langileen ordezkartzita-organoa da eta horrelaxe jokatzan du honako gai hauek jorratzen direnean: negoziazio kolektiboa, grebaren tratamendua eta langileen alde ezarritako bermeak betetzen ote diren zaintzea.

3. Honako gai hauei buruzko informazioa jasoko dute hiru hilean behin: produkzioaren martxa orokorrari buruz, eskaerei, entregatzei eta hornidurei dagokienez, merkatuaren etorkizunei eta adostutako inbertsioei buruz, betiere enplegu-egoerari eragiten diotenean. Ahal dela, informazio hori Enpresak jarduten duen sektoreari buruzko informazio orokorarekin osatuko da.

4. Urtero emango zaio aurreko urteko balantzeari eta emaitzen kontuari buruzko informazioa, baita hurrengo urteko salmenten eta fabrikazioari buruzko aurreikuspena ere.

5. Hilero jasoko dute langileen zerrenda eta egindako aparteko ordenen kopurua.

6. Enpresak gauzatu aurretik honako gai hauei buruzko informazioa eman beharko die: plantillaren berregituraketari, enpresa osoa edo zati bat behin betiko edo aldi baterako ixteari, Enpresaren "estatus" juridikoarekin bat egiteko, irensteko edo aldatzeko prozesuei buruz.

7. Azaroaren 8ko Lan-arriskuen Prebentziorako 31/1995 Legearekin bat etorritik, langileen ordezkariak izendatuko dituzte Prebentzioko Delegatuak beren artetik.

8. Aldez aurreko jakinarazpena jasotzea eta aldez aurretik entzunak izatea hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langileei diziplinazko neurriak edo zigorrak ezartzen bazaizkie.

9. Era berean, Enpresa Batzordeari dagokio legediaren arabera langileen ordezkariak bete behar dituzten eginkizunak gauzatzeko, eta ordezkarien interesak eta eskubideak hobeto defendatzearen egokitzat jotzen dituzten erreklamazioak eta jardunak egin ahal izango dituzte eskumeneko Erakundearen eta Epaimahaiaren aurrean.

#### 44. artikulua

Batzarrak.- Hitzarmen honen eraginpeko langileek lan egindako denbora gisa ordaindutako bost ordu izango dituzte urtean lantokian batzarrak edo bilerak egiteko, ondoren azalduko diren baldintzekin:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar con especial atención a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica, como nuevas formas de organización del trabajo.

- Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades promocionales.

- Potenciación de planes de formación de Empresa subvencionados.

- Participación Social en la elaboración del Plan y su seguimiento. A tal fin se constituirá una comisión para el seguimiento y desarrollo de este Artículo.

- Formación durante el tiempo de trabajo cuando sea posible. Formación fuera del tiempo de trabajo cuando no sea posible. Compensación con 9,76 euros hora cuando se realice fuera de la jornada.

#### Artículo 42

Revisión médica.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, completa y suficiente, por lo menos una vez al año.

La empresa facilitará los medios necesarios para que estas revisiones puedan llevarse a cabo.

#### Artículo 43

Funciones del Comité de Empresa.- Se estará a lo dispuesto en el ordenamiento laboral vigente y a las normas de funcionamiento que a continuación de detallan:

1. Los miembros del Comité de Empresa, notificándolo con una antelación mínima de treinta días a la Dirección de la misma, podrán acumular las 40 horas mensuales atribuidas individualmente a cada uno de ellos, en uno o más miembros de la candidatura por la que se presentaron y para el desempeño de las funciones inherentes a su representatividad.

2. El Comité de Empresa es el órgano representativo de los trabajadores y actúa como tal en cuanto a la negociación colectiva, tratamiento de huelga y vigilancia del cumplimiento de las garantías establecidas en favor de los trabajadores.

3. Recibirán información trimestral sobre la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas y suministros, así como de las inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo. Esta información se complementará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la Empresa.

4. Anualmente se facilitará información sobre el balance y cuenta de resultados del año anterior, así como previsión de ventas y fabricación del año próximo.

5. Recibirán mensualmente la relación nominal del personal con el número de horas extraordinarias.

6. Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre reestructuración de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, y reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la Empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del "status" jurídico de la Empresa.

7. De acuerdo con la Ley 31/1.995, del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán por y entre los representantes del personal los Delegados de Prevención.

8. Serán informados y escuchados, previamente, en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores como consecuencia de faltas graves o muy graves.

9. Corresponde, asimismo, al Comité de Empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes de los trabajadores, pudiendo interponer ante los Organismos y Tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y derechos de sus representados, informando previamente a la Dirección de la Empresa.

#### Artículo 44

Asambleas.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de cinco horas anuales retribuidas como tiempo de trabajo para celebrar asambleas o reuniones en el centro de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- Batzarrak deitu ahal izateko, Enpresa Batzordearen gehiengo edo gutxienez Enpresako langileen plantillaren ehuneko hogeita hamar beharko da.

- Batzordeak hogeita lau orduko aurretiaz jakinarazi beharko dio Enpresa Zuzendaritzari batzar horiek egingo direla, baita aurreikusten den denbora eta landuko den gai-zerrenda ere.

- Langile guztiei eragiten dieten erabakiak baliozkoak izateko bertaratu enrdien gehi baten aldeko botoa, askea eta isilpekoa, beharko da.

- Enpresa Batzordea izango da Bileraren buru, eta bilera behar bezala egiteko ardura izango du.

## 45. artikulua

Atal sindikalak.- Legez eraturako Sindikatuek Delegatu bat izendatuko dute kideen artean, betiere horien afiliatu kopurua gutxienez plantillako ehuneko 20 bada.

Delegatu Sindikalak ordaindutako berrogei ordu hartzeko eskubidea izango dute betetzen duten karguaren berezko eginkizunak eta betebeharrak betetzeko eta dagozkien ordu batzuk beren Atal Sindikalako kideei utzi ahal izango dizkiete. Atal Sindikalako kide bakoitzari gehienez zortzi ordu eman ahal izango dizkiote hilean.

Atal Sindikalaren bilerak berrogeita zortzi orduko aurretiaz jakinaraziko zaizkio Enpresa Zuzendaritzari, eta egiaztatutako kausetan salbu, Atal Sindikal bakoitzak bi bilera bakarrik egin ahal izango ditu hilean.

Kuota sindikalak Enpresako lokaletan bildu ahal izango dituzte lanorduetatik kanpo edo ogitartekorako denboran.

Delegatu Sindikalak sindikatua osatzen duten kideen zerrenda emango dio Enpresa Zuzendaritzari. Zerrenda horrek egunean egon beharko du nahitaez.

Enpresa Batzorderako egokitutako lokal bera erabili ahal izango dute Atal Sindikalak, betiere lokal hori erabiltzeko sistemarekin ados badaude atal sindikalak.

## 46. artikulua

Sindikatu bilerak.- HOLZen ezarritako definizioaren arabera, ehuneko 10eko afiliazioa duten Sindikatu garrantzitsuenetako kide diren Atal Sindikalak bi ordu izango dituzte gehienez urtean bilera sindikalak egiteko lanorduetatik kanpo. Ordu horiek Sindikatuak kideei soilik ordainduko zaizkie. Nolanahi ere, afiliatuen ehuneko 15a biltzen bada, aurreko paragrafoan aipatu diren orduak hiru izango dira eta afiliatu kopurua ehuneko 20 bada, lau ordu hartu ahal izango dituzte urtean.

Bilera horiek egingo direla gauzatu baino 48 ordu lehenago jakinaraziko zaio idazki bidez Enpresa Zuzendaritzari. Idazki horretan bileraren eguna eta ordua azalduko dira, baita gai-zerrenda ere.

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

Ordu horietako bakoitza 8,65 euroren arabera ordainduko da.

## 47. artikulua

Kitapenaren ordainagiria.- Edozein arrazoi dela medio Enpresa uzten duten langileek, kitapenaren ordainagiria jaso aurretik, ordainagiri hori Enpresa Batzordeak ikuskatzeko eskatu ahal izango dute.

## 48. artikulua

Kontratu berriak.- Enpresan Espezialistaren kategoriarekin sartzen diren langileei ondoren azalduko den baldintzen arabera emango zaie balioespen-maila:

07. maila. - Enpresan sartzen diren langile guztiek osatuko dute balioespen-maila hau, langile horiek betetzen duten lanpostua edozein izanik ere. Maila horretan jarraituko dute gaikuntza, prestakuntza eta orientazioa behar duten bitartean. Laguntza hori Enpresako agintariek edo lanpostuko oinarrizko zereginak behar den segurtasunaz betetzeko behar duten esperientzia duten beste langile batzuek emango diete. Langilea Enpresan sartu eta handik lau hilabetera 09. balioespen-mailara igaroko da.

- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Representantes de los trabajadores o por un número no inferior al treinta por ciento de la plantilla de la Empresa.

- La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa por el Comité con una antelación mínima de veinticuatro horas.

- Para la validez de los acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá el voto favorable, libre y secreto de la mitad más uno de los asistentes.

- La asamblea será presidida por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

## Artículo 45

Secciones Sindicales.- Las Centrales Sindicales legalmente constituidas, con un mínimo de afiliados del 20 por ciento de la plantilla, designarán de entre sus miembros un Delegado.

Los Delegados Sindicales tendrán derecho a cuarenta horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias de su cargo, facultándoseles para poder ceder parte de las horas que les corresponden a los componentes de su Sección Sindical y con un máximo de ocho horas al mes a cada miembro de la misma.

Las reuniones de la Sección Sindical deberán comunicarse con cuarenta y ocho horas de antelación a la Dirección de la Empresa y salvo causas justificadas, únicamente podrán realizarse dos reuniones al mes de una misma Sección Sindical.

Podrán recaudar en los locales de la Empresa y fuera de las horas de trabajo, o en el tiempo de bocadillo, las cuotas sindicales.

El Delegado Sindical facilitará la lista de los componentes de la misma a la Dirección de la Empresa, lista que deberá estar en todo momento actualizada.

Las Secciones Sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el Comité de Empresa, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

## Artículo 46

Reuniones Sindicales.- Las Secciones Sindicales pertenecientes a las Centrales Sindicales más representativas conforme a la definición establecida en la HOLZ, que cuenten con un 10 por ciento de afiliación, dispondrán de hasta dos horas anuales para la celebración de reuniones sindicales, fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. No obstante, si agrupan el 15 por ciento de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de tres y si el porcentaje de afiliación es del 20 por ciento, el número de horas anuales que se dispondrá será de cuatro.

Las citadas reuniones deberán ser comunicadas, con una antelación mínima de 48 horas, a la Dirección de la Empresa por escrito, con expresión de la fecha, hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución de estas horas se efectuará a razón de 8,65 euros hora

## Artículo 47

Recibo de finiquito.- Las personas que cesen en la Empresa por cualquier motivo podrán, con carácter previo a la percepción del recibo de finiquito, solicitar que el mismo sea visado por el Comité de Empresa.

## Artículo 48

Nuevas contrataciones.- El personal que se incorpore a la Empresa con la categoría de Especialista, se le asignará el nivel de valoración, en las condiciones que se señalan a continuación:

Nivel 07. - Integran este nivel de valoración todos los trabajadores de nueva incorporación a la Empresa, cualquiera que fuera el puesto de trabajo que ocupen. Permanecerán en este nivel durante todo el tiempo en que precisen adiestramiento, enseñanza y orientación por parte de los mandos de la Empresa o de otros trabajadores con experiencia para llevar a cabo las tareas básicas del puesto de trabajo con la seguridad precisa para su ejecución. Una vez transcurridos cuatro meses desde la fecha de ingreso en la Empresa, éstos trabajadores pasarán a integrarse en el nivel de valoración 09.

09. maila. – Balioespen-maila horretan bilduko dira 07. mailaren berezko gaikuntzaldia gainditu dutenak edo langileak Enpresan sartu zirenetik lau hilabete igaro badira. Goragoko balioespen-maila lortu ahal izateko 09. balioespen-maila horretan jarraituko dute langile horiek betetzen duten lanpostuaren oinarrizko eginkizunak behar den segurtasunarekin, errendimenduari eta kalitatearekin egiten ikasi arte, baita erabiltzen duten makinaren berezko aldaketak egiten ikasi arte eta balio-aniztasun generikoa izan arte, dagokion lanpostuan esperientzia duten langileek duten autonomiaz eta trebetasunaz. Balioespen-maila horretan sartu zenetik sei hilabete igarotakoan, langilea 11. mailara igaroko da, betiere lanpostua balioespen-maila horretan sailkatuta badago.

#### 49. artikulua

Antolamendua eta etekinak.- Bi alderdiek badakite produkzio-sistema hobetu egin behar dela orokorrean, eta horregatik Hitzarmen hau sinatu dutenek lan-antolamendua eta lan-etekinak hobekitzeko behar diren neurriak aplikatu daitezkeen lankidetzan jardungo dute.

#### 50. artikulua

Kalitatea.- Halaber, onartu da gure produktuen kalitatea etengabe hobetzea lortzeko neurriak hartu behar direla produkzio-prozesuaren aldi guztietan, eskatzen den kalitatea bermatuz.

#### 51. artikulua

Atxilotze-kasurako bermea.- Langileak atxilotzen badute baina gerora, leporatutako karguetatik absolbitzen badute, hori ez da joko justifikatu gabeko ez-laneratzetzat.

Epaia kondenatzailea den kasuetan, Zuzendaritzak horren inguruko zirkunstantziak aztertuko ditu, epai hori jaso duen langilea enpresan berriz sartuko den ala ez erabakitzeko.

#### 52. artikulua

Gaitasun urritua.- Lan-istripua edo lanbide-gaixotasuna dela medio ahalmen fisikoak edo intelektualak murriztuta dituzten eta ondorioz, gaitasun urritua pairatzen badute, Enpresan euren baldintzatarako egokiagoak diren lanpostuak betetzeko lehentasuna izango dute, betiere lanpostu berria betetzeko gaitasuna baldin badute.

#### 53. artikulua

Erretiro Partziala.- Enpresak adierazi du kontratatzeke eta erretiro partziala lortzeko modalitate hori Hitzarmenean jasotzeko prest dagoela, betiere Txanda Kontratua momentu bakoitzean arautzen duen araudian ezarritakoari jarraituz. Ulertzen da hitzarmenaren indarraldian Langileak txanda kontratua egiteko interesa agertu eta gutxieneko adina eta kontratu hori lortzeko gainerako lege-eskakizunak betetzen duen unetik kontatzen hasita, Enpresak urte 1eko epea izango duela.

Dena den, kontratua formalizatzerakoan Enpresak izan dezakeen urtebeterainoko atzerapena kontratua formalizatu ondoren langile bakoitzak —arrazoia edozein dela ere— izandako lan-prestazio gehigarriko denborarekiko alderantziz proportzionala balitz bezala zenbatuko da.

#### 54. artikulua

Genero-klausula.- Hitzarmen honen testua idazkeraz konplexuegia ez egitearren, gizonetzko nahiz emakumezko langileak biltzeko “trabajador” eta “trabajadores” terminoak generiko gisa erabili dira erdarako testuan baina horrek ez du esan nahi ez dakigunik generoen artean aldeak daudela edo genero baten bestearekiko nagusitasunik dagoenik.

#### 55. artikulua

Hitzarmena interpretatzeko Batzorde mistoa.- Hitzarmen hau interpretatzeko Batzorde Mistoa eratu da. Batzorde hori Enpresa Batzordeak eta Enpresa Zuzendaritzak osatuko dute.

Hitzarmenaren klausulak interpretatzean edo aplikatzean alderdiek eduki ditzaketan zalantza eta desadostasun orori buruzko nahitaezko iritzia emango du lehendabizi Batzorde honek, alderdiek erabili dezaketene beste edozein bidetara jo aurretik.

Nivel 09. - Se integrarán en este nivel de valoración los trabajadores que, superado el período de adiestramiento propio del nivel 07 o transcurridos cuatro meses desde su ingreso en la Empresa. Para optar a un nivel de valoración superior permanecerán en dicho nivel de valoración 09 durante el tiempo necesario para que dominen las funciones básicas de su puesto de trabajo con la seguridad, rendimiento, calidad exigida, cambios propios de la máquina que utiliza, polivalencia genérica, etc. con autonomía y destreza de los trabajadores con experiencia en el puesto concreto de que se trate. Una vez transcurridos seis meses desde su adscripción a este nivel de valoración, el trabajador ocupará el nivel 11 siempre y cuando el puesto de trabajo estuviera catalogado dentro de este nivel de valoración.

#### Artículo 49

Organización y rendimientos.- Conscientes, ambas partes, de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, los firmantes de este Convenio colaborarán en la aplicación de las medidas necesarias para la mejora de la organización del trabajo y de los rendimientos.

#### Artículo 50

Calidad.- Se asume, igualmente, la necesaria toma de medidas en la consecución de una mejora progresiva de la calidad de nuestros productos, en todas y cada una de las fases del proceso productivo, garantizando la calidad exigida.

#### Artículo 51

Garantía en caso de detención.- No se considerará injustificada la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los supuestos en que la sentencia fuera condenatoria la Dirección estudiará las circunstancias que concurran en el caso con objeto de considerar el posible ingreso en el Empresa del trabajador afectado.

#### Artículo 52

Capacidad disminuida.- Todos aquellos trabajadores que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la Empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

#### Artículo 53

Jubilación Parcial.- Siempre vinculado a lo que establezca la normativa que regule en cada momento el Contrato de Relevó, la Empresa muestra su disposición a recoger en el Convenio esta modalidad contractual y de acceso a la Jubilación Parcial, bien entendido que durante la vigencia del mismo, la Empresa dispondrá de un margen temporal de 1 año, desde el momento en que el trabajador muestre su interés por acogerse al mismo, y cumpla en dicha fecha la edad mínima y demás requisitos legales exigibles que le permitiesen acceder al mismo.

En todo caso, la demora acumulada de hasta un año en que, en su caso, la Empresa pudiera incurrir, a efectos formalización del Contrato, computará de manera inversamente proporcional al tiempo efectivo de prestación laboral adicional, por cualquier circunstancia, por cada trabajador, con posterioridad a la formalización del Contrato.

#### Artículo 54

Cláusula de género.- A efectos de no realizar una redacción demasiado compleja, en el texto de éste Convenio, se han utilizado los términos “trabajador” o “trabajadores”, como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes o prevalencia alguna de un género frente al otro.

#### Artículo 55

Comisión Mixta Interpretativa del Convenio.- Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

Cuando surjan dudas o divergencias entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas, prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión, antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

## 56. artikulua

Preco.- Bi alderdiek onartu dute Lan-gatazkak Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide arteko Akordioa (Preco), 2000ko apirilaren 4ko 66. zenbakia duen EHAAn argitaratua.

## 57 artikulua

Arau osagarriak.- Hitzarmen honetan landu ez diren gaiei dago-kienez, osagarri moduan, lan-kontratu indibidualean eta Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantzaren 1. eranskinean ezarritakoa hartuko da kontuan. Lan Ordenantza horretan –jada indargabetuta dago– Lanbide Kategorien edukia eta definizioa arautzen dira, eta aplikatzen jarraituko da goragoko eremuko xedapenen batek Lanbide Kategoria arautzen duen beste sistema bat arautzen ez duen arte. Halaber, Lan Ordenantza horrek ezarritako arau-hausteen eta zigorren araubidea aplikatuko da. Hori guztia 6. artikuluan azaltzen diren salbuespenak aintzat hartuta.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abuztuaren 31.

## Artículo 56

Preco.- Ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (Preco), publicado en el BOPV. nº 66, de 4 de abril de 2000.

## Artículo 57

Normas supletorias.- En los temas no específicamente tratados en este Convenio, se estará supletoriamente a lo dispuesto en el contrato individual de trabajo, el Anexo 1º de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, ya derogada, que regula el contenido y definición de las Categorías Profesionales, seguirá siendo de aplicación en tanto que por disposición de ámbito superior no se articule otro sistema que regule la Clasificación Profesional. Asimismo el régimen de faltas y sanciones establecido en dicha Ordenanza Laboral continuará siendo de aplicación. Todo ello con las salvedades apuntadas en el artículo 6.

En Vitoria-Gasteiz, a 31 de agosto de 2009.

## SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S. A.

## LANTOKIA: VITORIA-GASTEIZ

Soldata taula, 2009ko urtarrilaren 01etik 2009ko abenduaren 31ra

(Urteko lansari gordinak)

I. ERANSKINA

KATEGORIA	(1) SOLDATA 12 ALDITAN	(2) LANPOSTUAREN KALIF. GLOBAL. OSAGARRIA 12 ALDITAN	(4) APART. PAGAK	(5) GUZTIRA
Zaindaria	11.807,28	6.338,72	3.024,33	21.170,33
Biltegi-zaina	11.807,28	6.924,64	3.121,99	21.853,90
Gidaria	12.705,24	7.286,90	3.332,02	23.324,16
Administrari laguntzailea	12.316,56	2.472,78	2.464,89	17.254,23
2. ofizial administraria	14.035,56	5.496,77	3.255,39	22.787,72
1. ofizial administraria	15.890,04	7.708,04	3.933,01	27.531,10
Antolamenduko laguntzailea	12.316,56	2.472,78	2.464,89	17.254,23
2. antolakuntza teknikaria	14.035,56	5.496,77	3.255,39	22.787,72
1. antolakuntza-teknikaria	15.890,04	7.708,04	3.933,01	27.531,10
Laborategiko laguntzailea	12.316,56	2.194,54	2.418,52	16.929,61
2. mailako analista	14.035,56	4.640,92	3.112,75	21.789,22
1. mailako analista	15.890,04	6.844,83	3.789,14	26.524,01
Delineatzailea	14.035,56	7.343,90	3.563,24	24.942,70
Langile-burua	14.035,56	5.496,77	3.255,39	22.787,72
Arduraduna	15.447,00	9.904,18	4.225,20	29.576,37

## SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S. A.

## LANTOKIA: VITORIA-GASTEIZ

Soldata taula, 2009ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31ra

(Urteko lansari gordinak) II.  
ERANSKINA

KATEGORIA	NIVEL	(1) SALARIO	(2) LANPOSTUA REN KALIF. GLOBAL. OSAGARRIA	(3) PIZGARRI HOBEZINA 1.851 HORAS	(4) APART. PAGAK	(5) GUZTIRA	
ESPEZIALISTA 3. MAILAKO OFIZIALA	07	12.431,17	4.221,47	2.581,16	2.749,77	21.983,57	
	08	12.431,17	4.692,09	2.654,11	2.749,77	22.527,14	
	09	12.431,17	5.162,73	2.727,05	2.749,77	23.070,72	
	10	12.431,17	5.633,36	2.800,00	2.749,77	23.614,30	
	10-A	40	12.431,17	5.799,76	2.825,79	2.749,77	23.806,49
	11	12.431,17	6.103,98	2.872,95	2.749,77	24.157,87	
	11-A	41	12.431,17	6.257,69	2.896,77	2.749,77	24.335,40
	11-B	51	12.431,17	6.450,08	2.926,59	2.749,77	24.557,61
	12	12.431,17	6.574,62	2.945,90	2.749,77	24.701,45	
	12-A	42	12.431,17	6.685,83	2.963,13	2.749,77	24.829,91
	12-B	52	12.431,17	6.920,71	2.999,54	2.749,77	25.101,19
	13	12.431,17	7.045,27	3.018,85	2.749,77	25.245,06	
	13-B	53	12.431,17	7.391,33	3.072,49	2.749,77	25.644,75
	14	12.431,17	7.515,89	3.091,79	2.749,77	25.788,63	
	15	12.431,17	7.986,53	3.164,74	2.749,77	26.332,21	
15-B	55	12.431,17	8.332,57	3.218,38	2.749,77	26.731,90	

2. MAILAKO OFIZIALA 1. MAILAKO OFIZIALA TALDEBURUA	16	12.938,16	5.973,65	2.931,33	2.923,58	24.766,73
	17	12.938,16	6.444,27	3.004,28	2.923,58	25.310,29
	18	12.938,16	6.914,92	3.077,23	2.923,58	25.853,89
	19	12.938,16	7.385,55	3.150,18	2.923,58	26.397,47
	20	12.938,16	7.856,17	3.223,12	2.923,58	26.941,03
	21	12.938,16	8.326,81	3.296,07	2.923,58	27.484,63
	22	12.938,16	8.797,44	3.369,02	2.923,58	28.028,21
	23	12.938,16	9.268,07	3.441,97	2.923,58	28.571,78
	24	12.938,16	9.738,70	3.514,91	2.923,58	29.115,36

## SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S. A.

## LANTOKIA: VITORIA-GASTEIZ

Soldata taula, 2009ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31ra

(Lansari gordinak) III.  
ERASKINA

KATE- GORÍA	MAILA	SOLDATA 365 EGUN	LANPOSTUAREN KALIFIKAZIO GLOBALAREN OSAGARRIA 313 EGUN	INCENTIVO			
				EURO ORDU	PUNTUAK	BPP	
ESPEZIALISTA 3. MAILAKO OFIZIALA	07	34,058	13,487	1,394	20	0,0697	
	08	34,058	14,991	1,434	20	0,0717	
	09	34,058	16,494	1,473	20	0,0737	
	10	34,058	17,998	1,513	20	0,0756	
	10-A	40	34,058	18,530	1,527	20	0,0763
	11	34,058	19,502	1,552	20	0,0776	
	11-A	41	34,058	19,993	1,565	20	0,0782
	11-B	51	34,058	20,607	1,581	20	0,0791
	12	34,058	21,005	1,592	20	0,0796	
	12-A	42	34,058	21,360	1,601	20	0,0800
	12-B	52	34,058	22,111	1,620	20	0,0810
	13	34,058	22,509	1,631	20	0,0815	
	13-B	53	34,058	23,614	1,660	20	0,0830
	14	34,058	24,012	1,670	20	0,0835	
	15	34,058	25,516	1,710	20	0,0855	
15-B	55	34,058	26,622	1,739	20	0,0869	
2. MAILAKO OFIZIALA 1. MAILAKO OFIZIALA TALDEBURUA	16	35,447	19,085	1,584	20	0,0792	
	17	35,447	20,589	1,623	20	0,0812	
	18	35,447	22,092	1,662	20	0,0831	
	19	35,447	23,596	1,702	20	0,0851	
	20	35,447	25,100	1,741	20	0,0871	
	21	35,447	26,603	1,781	20	0,0890	
	22	35,447	28,107	1,820	20	0,0910	
	23	35,447	29,610	1,860	20	0,0930	
	24	35,447	31,114	1,899	20	0,0949	

## SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S. A.

## CENTRO DE TRABAJO: VITORIA-GASTEIZ

Tabla Salarial 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009

(Retribuciones brutas anuales)

ANEXO I

CATEGORÍA	(1) SUELDO EN 12 VECES	(2) COMPL.CALIF. GLOBAL DE PUESTO EN 12 VECES	(4) PAGAS EXTRAS	(5) TOTAL
Guarda	11.807,28	6.338,72	3.024,33	21.170,33
Almacenero	11.807,28	6.924,64	3.121,99	21.853,90
Chófer	12.705,24	7.286,90	3.332,02	23.324,16
Auxiliar Administrativo	12.316,56	2.472,78	2.464,89	17.254,23
Oficial Administrativo 2ª	14.035,56	5.496,77	3.255,39	22.787,72
Oficial Administrativo 1ª	15.890,04	7.708,04	3.933,01	27.531,10
Auxiliar Organización	12.316,56	2.472,78	2.464,89	17.254,23
Técnico Organización 2ª	14.035,56	5.496,77	3.255,39	22.787,72
Técnico Organización 1ª	15.890,04	7.708,04	3.933,01	27.531,10
Auxiliar Laboratorio	12.316,56	2.194,54	2.418,52	16.929,61
Analista de 2ª	14.035,56	4.640,92	3.112,75	21.789,22
Analista de 1ª	15.890,04	6.844,83	3.789,14	26.524,01
Delineante	14.035,56	7.343,90	3.563,24	24.942,70
Capataz	14.035,56	5.496,77	3.255,39	22.787,72
Encargado	15.447,00	9.904,18	4.225,20	29.576,37

## SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S. A.

## CENTRO DE TRABAJO: VITORIA-GASTEIZ

Tabla Salarial 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009

(Retribuciones brutas Anuales)

ANEXO II

CATE- GORÍA	NIVEL	(1) SALARIO	(2) COMPL.CALIF. GLOBAL DE PUESTO	(3) INCENTIVO OPTIMO 1.851 HORAS	(4) PAGAS EXTRAS	(5) TOTAL	
ESPECIALISTA OFICIAL DE 3ª	07	12.431,17	4.221,47	2.581,16	2.749,77	21.983,57	
	08	12.431,17	4.692,09	2.654,11	2.749,77	22.527,14	
	09	12.431,17	5.162,73	2.727,05	2.749,77	23.070,72	
	10	12.431,17	5.633,36	2.800,00	2.749,77	23.614,30	
	10-A	40	12.431,17	5.799,76	2.825,79	2.749,77	23.806,49
	11	12.431,17	6.103,98	2.872,95	2.749,77	24.157,87	
	11-A	41	12.431,17	6.257,69	2.896,77	2.749,77	24.335,40
	11-B	51	12.431,17	6.450,08	2.926,59	2.749,77	24.557,61
	12	12.431,17	6.574,62	2.945,90	2.749,77	24.701,45	
	12-A	42	12.431,17	6.685,83	2.963,13	2.749,77	24.829,91
	12-B	52	12.431,17	6.920,71	2.999,54	2.749,77	25.101,19
	13	12.431,17	7.045,27	3.018,85	2.749,77	25.245,06	
	13-B	53	12.431,17	7.391,33	3.072,49	2.749,77	25.644,75
	14	12.431,17	7.515,89	3.091,79	2.749,77	25.788,63	
	15	12.431,17	7.986,53	3.164,74	2.749,77	26.332,21	
	15-B	55	12.431,17	8.332,57	3.218,38	2.749,77	26.731,90

OFICIAL DE 2ª OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIPO	16	12.938,16	5.973,65	2.931,33	2.923,58	24.766,73
	17	12.938,16	6.444,27	3.004,28	2.923,58	25.310,29
	18	12.938,16	6.914,92	3.077,23	2.923,58	25.853,89
	19	12.938,16	7.385,55	3.150,18	2.923,58	26.397,47
	20	12.938,16	7.856,17	3.223,12	2.923,58	26.941,03
	21	12.938,16	8.326,81	3.296,07	2.923,58	27.484,63
	22	12.938,16	8.797,44	3.369,02	2.923,58	28.028,21
	23	12.938,16	9.268,07	3.441,97	2.923,58	28.571,78
	24	12.938,16	9.738,70	3.514,91	2.923,58	29.115,36

## SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, S. A.

## CENTRO DE TRABAJO: VITORIA-GASTEIZ

Tabla Salarial 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009

(Retribuciones brutas )

ANEXO III

CATE- GORÍA	NIVEL	SALARIO 365 DÍAS	COMPL.CALIF. GLOBAL DE PUESTO 313 DÍAS	INCENTIVO			
				EUROS HORA	PUNTOS	P.P.P.	
ESPECIALISTA OFICIAL DE 3ª	07	34,058	13,487	1,394	20	0,0697	
	08	34,058	14,991	1,434	20	0,0717	
	09	34,058	16,494	1,473	20	0,0737	
	10	34,058	17,998	1,513	20	0,0756	
	10-A	40	34,058	18,530	1,527	20	0,0763
	11	34,058	19,502	1,552	20	0,0776	
	11-A	41	34,058	19,993	1,565	20	0,0782
	11-B	51	34,058	20,607	1,581	20	0,0791
	12	34,058	21,005	1,592	20	0,0796	
	12-A	42	34,058	21,360	1,601	20	0,0800
	12-B	52	34,058	22,111	1,620	20	0,0810
	13	34,058	22,509	1,631	20	0,0815	
	13-B	53	34,058	23,614	1,660	20	0,0830
	14	34,058	24,012	1,670	20	0,0835	
	15	34,058	25,516	1,710	20	0,0855	
	15-B	55	34,058	26,622	1,739	20	0,0869

OFICIAL DE 2ª OFICIAL DE 1ª JEFE DE EQUIPO	16	35,447	19,085	1,584	20	0,0792
	17	35,447	20,589	1,623	20	0,0812
	18	35,447	22,092	1,662	20	0,0831
	19	35,447	23,596	1,702	20	0,0851
	20	35,447	25,100	1,741	20	0,0871
	21	35,447	26,603	1,781	20	0,0890
	22	35,447	28,107	1,820	20	0,0910
	23	35,447	29,610	1,860	20	0,0930
	24	35,447	31,114	1,899	20	0,0949