



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2012ko urtarrilaren 18a, asteazkena

ZENBAKIA 7 NÚMERO

Miércoles, 18 de enero de 2012

GEHIGARRIA - SEPARATA HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

TRELLEBORG IZARRA, SAU

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

133

Trelleborg Izarra, SAU enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebatzen da 2011-2012-2013 Trelleborg Izarra, SAU Enpresentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea.

AURREKARIAK

2011ko abenduaren 14(e)an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarri sozialek sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko azaroaren 24(e)ko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etoriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) - hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak- lotuta.

Bigarrena.- Sinatutako Hitzarmen Kolektiboak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

133

Convenio Colectivo para la empresa Trelleborg Izarra, SAU

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2011-2012-2013 para la empresa Trelleborg Izarra, SAU

ANTECEDENTES

El día 14 de diciembre de 2011 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 24 de noviembre de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.- El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

EBATZI DUT

Lehenengoa.- Euskadiko Lan Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroko Arabako Lurralde Bulegoan erregistratu eta gordailatzeko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2011ko abenduaren 22a.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

TRELLEBORG IZARRA SAU ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2011-2012-2013

Izarra (Araba), 2011ko azaroaren 24a

LEHENENGO KAPITULUA

1. artikulua.- Alderdi kontratugileak

Honako hauek osatzen dituzte Hitzarmen Kolektibo honen alderdi kontratugileak:

Alde batetik, Enpresa Zuzendaritza, Ignacio Jiménez Ochoa de Eribe, Rafael García Rodríguez, eta Javier Tarrío Bartolomé jaunek ordeztua.

Beste aldetik, langileen ordezkartzaren izenean honako hauek daude: Aitor Azcona Bolaño, David Capitán Capitán, Raúl Fernández Fernández, Luis Carlos Fernández Pérez, Eduardo García Díez eta José Muñoz Grau jaunak.

2. artikulua.- Lurralde, Jardute eta Langile Eremuak

Lan Hitzarmen Kolektibo honek TRELLEBORG ZARRA SAU enpresaren eta bertako langileen arteko lan-baldintzak arautuko ditu. Langile horiek adierazitako enpresak Izarran (Araba) duen lantokian zerbitzuak eskaintzen dituzte.

Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzek eta baldintza ekonomikoek Enpresako langile guztiak hartuko dituzte eraginpean, honako hauek izan ezik:

a).- Goi Zuzendaritzako edota Kontseiluko eginkizunak betetzen dituztenak, eta orokorrean, nahitaezko aginduak edo xedapenak betez, hitzarmenetik kanpo daudenak.

b).- Hitzarmen hau sinatzen den egunean Enpresan baja hartu dutenak.

c).- Enpresaren egitura hierarkikoaren barnean dauden lanpostuak dituzten enplegatuak, eta halakotzat hartuko dira gerenteak, Zuzendaritza Taldeko kideak, buruak edota koordinatzaileak, eta zuzendaritza-, koordinazio- edo ordenazio-eginkizunak dituztelako edota konfiantzazko edo erantzukizuneko lanpostuak dituztelako Hitzarmenetik kanpoko akordio indibidualaren bitartez lan-harremana duten enplegatuak.

d).- Zehazki, hitzarmen honetatik kanpokotzat hartuko dira Trelleborg Izarra konpainiakoak izanik, bestelako enpresetarako zerbitzuak ematen dituzten langileak, oro har multinazionalakoak edo Taldekoak izan edo ez eta/edo Trelleborg Izarra konpainiatik kanpoko langileen mendeko eginkizunak badituzte.

3. artikulua.- Indarraldia eta Iraupena

Hitzarmen honen indarraldia sinatu eta biharamunean hasiko da, eta Hitzarmena 2013ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean.

Aurrekoa gorabehera, baldintza ekonomikoek 2011ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango dute, beste indarraldi bat dutenen kasuan izan ezik.

4. artikulua.- Hitzarmenaren amaiera iragartzea

Hitzarmen honen amaiera automatikoki iragarriko da; hortaz, alde aurretik ez da inolako abisurik eman beharrik izango xede horri begira.

5. artikulua.- Irenspena eta Konpentsazioa

Hitzarmen honetan itundutako baldintza guztiek osotasun zatiezina eratzen dute, orokorki hartuta eta urteko zenbaketan.

Orokorrean aplikatu beharreko legezko xedapenen, edo dagozkien arbitraje-erabakiei jarraiki Hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren kontzeptu ekonomikoetan edo beste edozein kontzeptu berritan gertaturiko igoerak Hitzarmen honek irentsi eta konpentsatuko ditu beti, eta Hitzarmen honek bere baldintzekin iraungo du, bertako kontzeptu ekonomikoak aldatu gabe.

RESUELVO

Primero.- Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 22 de diciembre de 2011.- Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRELLEBORG IZARRA SAU 2011-2012-2013

En Izarra (Álava), a día 24 de noviembre de 2011

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1.- Partes Contratantes

Las partes contratantes de este Convenio Colectivo están constituidas:

De una parte, la Dirección de la Empresa, representada por D. Ignacio Jiménez Ochoa de Eribe, D. Rafael García Rodríguez y D. Javier Tarrío Bartolomé.

De otra parte, la representación social que está compuesta por las siguientes personas: D. Aitor Azcona Bolaño, D. David Capitán Capitán, D. Raúl Fernández Fernández, D. Luis Carlos Fernández Pérez, D. Eduardo García Díez, D. José Muñoz Grau.

Artículo 2.- Ámbito Territorial, Funcional y Personal

El presente Convenio Colectivo de trabajo regula las condiciones laborales entre la empresa TRELLEBORG ZARRA SAU y el personal de la misma que presten sus servicios en el centro de trabajo de Izarra (Álava).

La aplicación de las condiciones laborales y económicas que se pactan en este Convenio afectarán a todo el personal de la Empresa excepto:

a).- Quienes ejerzan funciones de Alta Dirección y/o Consejo, y en general los que fueran excluidos en virtud de precepto o disposición obligatoria.

b).- Quienes en la fecha de firma del presente Convenio hubieran causado baja en la Empresa.

c).- Los empleados que ocupen puestos de trabajo incluidos en la estructura jerárquica de la Empresa, entendiéndose por tales los que ostenten cargo de Gerente, miembros del Equipo de Dirección, Jefes ó Coordinadores, así como todos aquellos empleados que por ejercer funciones de dirección, coordinación, ordenación, o por ocupar puestos de confianza o responsabilidad, rijan su relación laboral mediante acuerdo individual de exclusión de Convenio.

d) En particular, se considerarán siempre excluidos del presente convenio aquellos trabajadores que perteneciendo legalmente a Trelleborg Izarra desempeñen su trabajo prestando servicios para otras empresas, ya sean o no de la multinacional ó Grupo en general y/o dependan funcionalmente de personal ajeno a Trelleborg Izarra.

Artículo 3.- Vigencia y Duración

El presente Convenio entrará en vigor al día siguiente a su firma, extendiéndose su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2013.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas tendrán retroactividad al 1 de enero de 2011, salvo aquellas que dispongan un periodo de vigencia diferente.

Artículo 4.- Denuncia

La denuncia de este Convenio será automática a su finalización, sin que sea necesario preaviso alguno.

Artículo 5.- Absorción y Compensación

El conjunto de condiciones pactadas en el presente Convenio tiene la consideración de un todo indivisible, globalmente considerado y en cómputo anual.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o en los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio en virtud de disposiciones legales de general aplicación o decisiones arbitrales correspondientes serán en todo caso absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna de sus conceptos económicos.

Hitzarmen honen bitartez indargabetuta, irentsita, konpentsatuta eta Trelleborg Izarra SAU Enpresan inolako aplikaziorik gabe geratzen dira honako Itun eta Akordio hauek:

- .- 2009ko irailaren 14ko Ituna
- .- 2011ko otsailaren 1eko Akordioa

Nolanahi ere, eta legezko irenspenak eta konpentsazioak alde batera utzi gabe, Hitzarmen hau indarrean sartzeak ez du eragingo honen aurretik Langileei bakarka onarturiko baldintza onuragarriagoak (osorik eta urteko zenbaketan kontuan hartuta, eta egiaztatuta) murriztea.

6. artikulua.- Osotasunarekiko Lotura. Zuzenbide Osagarria

Hitzarmen honetako baldintzek osotasun organiko zatiezina eratuko dute, eta aplikazio praktikoari dagokionez, orokorrean hartuko dira. Hitzarmen honetan esanbidez aurreikusi ez denari dagokionez, Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorraren –une bakoitzean indarrean dagoenaren– arabera interpretatuko da.

BIGARREN KAPITULUA: LANALDIA, ATZERAPENAK, OPORRAK ETA ZUBIAK

7. artikulua.- Lanaldia

2011. urterako, langileek honako benetako lanaldi hau izango dute:

- A).- 1.744 ordu lanaldi arruntean lan egiten duten langileentzat (08:00etatik 13:00etara, eta 14:00etatik 17:00etara)
- B).- 1.671,33 ordu txandatan lan egiten duten langileentzat; emaitza hori presentzia-lanaldiari “ogitartekorako denbora” kenduta ateratzen da, honako formula honen arabera:
presentzia-lanaldia – ogitartekorako denbora = benetako lanaldia

2012. urterako, langileek honako benetako lanaldi hau izango dute:

- A).- 1.736 ordu lanaldi arruntean lan egiten duten langileentzat (08:00etatik 13:00etara, eta 14:00etatik 17:00etara)
- B).- 1.663,67 ordu txandatan lan egiten duten langileentzat; emaitza hori presentzia-lanaldiari “ogitartekorako denbora” kenduta ateratzen da, honako formula honen arabera:
presentzia-lanaldia – ogitartekorako denbora = benetako lanaldia

Xede horri begira, txandetako langileek “ogitartekorako denbora” gisa hogeit hamar minutu izateko eskubidea izango dutela ezarri da. Txandetako langileek honako ordutegi hau dute: 06:00etatik 14:00etara, 14:00etatik 22:00etara, eta 22:00etatik 06:00etara. Atsedena hori ez da benetako lan-denboratzat hartuko.

Langile bat txandakako lanalditik lanaldi arruntera igarotzen bada, horrek ez dio inolaz ere “ogitartekorako denbora” hartzeko eskubidea emango. Hori gorabehera, lanaldi-aldaketatik zenbatzen hasita hamar hilabetera gehienez txanda-plusa ordainduko dela bermatzen da.

Hogei minutuko atsedena behar bezala antolatzeke, hau da, makinek une oro jardunean jarrai dezaten, betiere trebatutako langileak prest egongo dira ogitartekorako hogeit hamar minutuetan lan horrek etenik izan ez dezan. Ordezteak bi orduko tartean egingo dira: 08:30etik 10:30era goizeko txandan, 17:00etatik 19:00etara arratsaldeko txandan, eta 01:00etatik 03:00etara gauekoan.

2012. urterako, Enpresak 219 egunetan jardungo du; horren ondorioz, urte horri dagokion lan-egutegiak 219 lanegun ezarriko ditu. Horrenbestez, langile guztiek, txandatan edo lanaldi zatituan jardun, bi lanegunetan libratuko dute, norberaren aukerako egunak deritzenak, hain zuzen ere.

2013. urterako, 2012an bezalako egitura berberarekin sortuko du lan-egutegia Enpresak, hots, Enpresak 219 egun emango ditu irekita eta normaltasunez lan egiten, eta langile guztiek norberaren aukerako bi egun edukiko dituzte. Lan-aste oso batean soilik asteazkena jaieguna izatea salbuespen bakarra izanik, ez da betebeharrak hori egongo egutegia egin ondoren segidan lan egiteko egun balioudun bat edo bi dituen aste bat edo gehiago geratzen bada, norberaren aukerako egunak aste horietan zenbatuko baitira kasu horretan, eta

Mediante el presente Convenio quedan derogados, absorbidos y compensados, y sin aplicación alguna a la Empresa Trelleborg Izarra SAU los siguientes Pactos y Acuerdos:

- .- Pacto de fecha 14 de septiembre de 2009
- .- Acuerdo de fecha 1 de febrero de 2011

En todo caso, la entrada en vigor del presente Convenio no supondrá disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan reconocidas los Trabajadores con anterioridad al mismo, consideradas en su conjunto y cómputo anual, acreditadas y sin perjuicio de las absorciones y compensaciones legales.

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad. Derecho Supletorio

Las condiciones de este Convenio formarán un todo orgánico indivisible, y a los efectos de su aplicación, serán considerados globalmente. En lo no previsto expresamente será de interpretación el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento.

CAPÍTULO SEGUNDO: JORNADA, RETRASOS, VACACIONES Y PUENTES

Artículo 7.- Jornada Laboral

Para el año 2011, la jornada de trabajo efectivo para el personal será de:

- A).- 1.744 horas para el personal que trabaja a jornada normal (de 8:00 h. a 13:00 h. y de 14:00 a 17:00)
- B).- 1.671,33 horas para el personal que trabaja a relevos, resultado de descontar la jornada de presencia del “tiempo de bocadillo”, mediante la siguiente fórmula:

jornada presencia - tiempo del bocadillo = jornada de trabajo efectivo

Para los años 2012 y 2013, la jornada de trabajo efectivo para el personal será de:

- A).- 1.736 horas para el personal que trabaja a jornada normal (de 8:00 h. a 13:00 h. y de 14:00 a 17:00)
- B).- 1.663,67 horas para el personal que trabaja a relevos, resultado de descontar la jornada de presencia del “tiempo de bocadillo”, mediante la siguiente fórmula:

jornada presencia - tiempo del bocadillo = jornada de trabajo efectivo

A tales efectos, se establece que tendrán derecho a veinte minutos de “tiempo de bocadillo” las personas que estén en situación de relevos (de 6:00 h a 14:00 h; de 14:00 h. a 22:00 h.; y de 22:00 h. a 6:00 h.). Este periodo de descanso no tendrá la consideración de trabajo efectivo.

El paso de un trabajador de una jornada a relevos a jornada normal no comportará en ningún caso el derecho al “tiempo de bocadillo”. Esto no obstante, se garantiza el pago del plus relevo con un máximo de diez meses contados desde el cambio de jornada.

Para la correcta organización del descanso de los veinte minutos, permitiendo la continuidad del trabajo en las máquinas, se prepararán trabajadores cualificados a fin de que no se interrumpa dicho trabajo durante los veinte minutos del bocadillo, haciéndose las sustituciones con un marco de dos horas comprendidas entre las 08:30 h. y las 10:30 h. en el relevo de mañana; entre las 17:00 h y las 19:00 h. en el relevo de tarde, y entre la 01:00 h. y las 03:00 h. en el relevo de noche.

Para el año 2012 la Empresa permanecerá trabajando 219 días, como consecuencia de lo cual el calendario laboral correspondiente a dicho año establecerá 219 días laborales. En consecuencia, los días que sobran para todo el personal, ya sea relevos ó jornada partida, serán de dos días laborables, denominados días de libre disposición.

Para el año 2013, el calendario laboral se confeccionará por la Empresa con la misma estructura que en 2012, es decir 219 días en que esté abierta y permanezca trabajando con normalidad, disponiendo el personal de dos días de libre disposición. Con excepción del supuesto de sólo el miércoles festivo en toda una semana laboral, no existirá esta obligación en el caso de que tras confeccionar el calendario quede una o varias semanas con sólo uno o dos días hábiles de trabajo seguido, en cuyo caso se imputarán a los mismas

honenbestez, enpresak irekita eta lan egiten emandako 218 egunekin eta norberaren aukerako egun batekin edota enpresak irekita eta lan egiten emandako 217 egunekin eta norberaren aukerako egunik gabe gera baitaiteke egutegiaren egitura.

Norbere aukerako egunak eskatzeko prozedura

Lanaldi arrunteko, txandakako eta fabrikazioko langile guztien kasuan, ondoren adierazitako prozedura ezarriko da langileek norberaren aukerako egunak baliatu ahal ditzaten:

Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik aurrera eta hilabete horren 25a baino lehen, Enpresako langileek dagokien txandako kontramaisuei jakinarazi beharko diete, Enpresak egindako formularioaren bitartez, norberaren aukerako egunak urteko zein egunetan baliatuko dituzten. Ondoren, eta gutxienez bi aste lehenago, langile horrek behar izanez gero, beste egun bat hautatzeko aukera izango du egun horren orde, betiere baliatu nahi duen egun horretan ez bada hurrengo paragrafoan adierazten diren gehieneko mugarik.

Norbere aukerako egunak baliatzeko gehieneko mugak izango dira 10 langile txanda bakoitzeko, eta Produzkioko, Mantentze-lanetako, Biltegiko, Laborategiko eta Garbiketako 20 langile guztira egunean. Gehieneko muga horietatik gora, langile bakoitzak ezin izango du baliatu norbere aukerako eguna.

Urte bakoitzeko urtarrilaren 1etik 25era bitarteko eskabideetan arestian adierazitako gehieneko mugak urteko egun batekin edo gehiagorekin gainditzen badira, zozketa egingo da eraginpeko langileen artean, eta kanpoan geratutako langileek norbere aukerako beste egun bat eskatu beharko dute.

8. artikulua.- Txanda-aldaketak

Txandakako langileen kasuan, profil eta talde profesional bereko beste pertsonaren batekin txanda aldatzeko aukera baimenduta izango dute, txanda aldatu duenak zuen makina edo lanpostu berberean lan egin dezakeen norbaitekin, hain zuzen ere. Aldaketa hori bi langileek adostuko dute, eta enpresa erabaki horretatik kanpo geratuko da.

Lanaldi arrunteko langileen kasuan, goizera edo arratsaldera pasatzeko aukera izango dute, eta ez da beharrezkoa izango beste langile batekin txanda aldatzea.

Horrelako bi aldaketa egin ahal izango dira urtean gehienez, kontsulta medikora joateko ez bada, eta mugarik gabe langileak kontsulta medikora lanaldiaren barruan joan behar duen kasuan.

Edozein kasutarako, lanaldien arteko derrigorrezko atsedena errespetatu beharko da, eta horretaz gain, aldaketa egin nahi duen langileak gaineko hurrenari aurretiaz abisatu beharko dio ezinbestean.

9. artikulua.- Autobusaren Atzerapenak

Autobusa atzeratzen bada, txandakako lan egiten duten langileek beren lanpostuetan jarraituko dute, gehienez bi orduz eta horrela nahi badute, txandak behar bezala funtziona dezan bermatzeko. Orduak aparteko ordu gisa ordainduko dira, eta, beharrezkoa bada, Zuzendaritzak garraio-sistema antolatuko du haien lanpostuan jarraitu duten langileentzat.

10. artikulua.- Oporrak eta Zubiak

Urteko oporrak lan-egutegiarekin bat etorriko baliatuko dira. Guztira hogeita bat egun baliatuko ditu langile bakoitzak, eta larunbata, igandea, jaieguna edo zubiak ez diren guztiak hartuko dira egun baliatuz.

Oporrak hartzen diren urtearen aurreko urteko uztailaren batetik oporrak hartzen diren urteko ekainaren hogeita hamarrera bitarte sorrarazten dira oporrak, eta hala badagokio, langile sartu berriek edo antzeko kasuek zati proportzionala izango dute.

2011., 2012. eta 2013. urteetarako ezarritako zubiei dagokienez, langile sartu berriek urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean lan egindako denboraren zati proportzionala errekeratuko dutela ezarri da.

Ingeniaritza Atalean lan egiten duten eta urtero oporrak txandak uztailetik abuztura hartzen dituzten fabrikako langileen kasuan, oporrak

los días de libre disposición, pudiendo quedar la estructura del calendario con 218 días abierta la empresa trabajando y 1 día de libre disposición, ó 217 días la empresa trabajando y ningún día de libre disposición.

Procedimiento para solicitud de los días de libre disposición

En el caso de todo el personal a relevos y jornada normal perteneciente a fabricación se establecerá el siguiente procedimiento para que el personal pueda disfrutar de los días de libre disposición:

A partir del día 1 de enero de cada año y antes del día 25 del mismo mes, los trabajadores de la Empresa deberán comunicar a los Contra maestros del relevo correspondiente mediante el formulario que confeccione la Empresa los días concretos que en el año van a disfrutar correspondientes a los días de libre disposición. Posteriormente, y con una antelación de al menos dos semanas, éste día podrá ser cambiado por otro en caso de que se haya presentado cualquier necesidad al trabajador, siempre y cuando en la nueva fecha deseada no existan los límites máximos que se expresan en el siguiente párrafo.

Los límites máximos para disfrutar de los días de libre disposición serán de 10 trabajadores por relevo y 20 trabajadores de Producción, Mantenimiento, Almacén, Laboratorio y Limpieza en total al día. Por encima de estos límites máximos el trabajador no podrá disfrutar el día de libre disposición.

Para el caso de que en las solicitudes entre los días 1 al 25 de enero de cada año, se exceda de los límites máximos indicados en uno o varios días del año, se realizará un sorteo entre los trabajadores afectados, siendo que los trabajadores excluidos deberán solicitar otro día de libre disposición.

Artículo 8.- Cambios de Relevo

En los casos de personal a relevos, se admite la posibilidad de cambiar de relevo con otra persona que tenga el mismo perfil y grupo profesional, de manera que pueda trabajar en la misma máquina ó puesto de trabajo que el que cambia. Este cambio será de mutuo acuerdo entre los trabajadores, siendo la empresa ajena al mismo.

Para el caso de personal a jornada normal podrá pasar a mañana ó tarde, no siendo necesario cambiar con otro trabajador.

El límite máximo de estos cambios será de dos al año, cuando no sea por asistencia a consultorio médico, y de forma ilimitada siendo la causa la asistencia a consultorio médico coincidente con jornada laboral.

Para cualquiera de los casos, se deberá respetar el descanso obligatorio entre jornadas, así como la exigencia de preaviso del trabajador que quiera beneficiarse del cambio a su inmediato superior.

Artículo 9.- Retrasos del Autobús

En los supuestos de retrasos en la llegada del autobús, las personas que trabajan a relevos continuarán, si lo desean, en su puesto durante un máximo de dos horas a fin de permitir que el relevo funcione como tal. Las horas serán pagadas como extraordinarias y la Dirección organizará un sistema de transportes, cuando proceda, para las personas que hayan continuado en su puesto.

Artículo 10.- Vacaciones y Puentes

Las vacaciones anuales serán disfrutadas de conformidad a los calendarios laborales correspondientes; de forma que se totalicen veintidós días hábiles, llamado por hábil al no coincidente en sábado, domingo, festivo ó puente.

Las vacaciones se devengan del uno de julio del año anterior a su disfrute al treinta de junio del año de su disfrute, dando lugar en su caso, a la parte proporcional en los supuestos de trabajadores de nuevo ingreso ó casos similares.

En relación a los puentes establecidos para los años 2011, 2012 y 2013, se establece para el personal de nuevo ingreso la recuperación proporcional al tiempo trabajado en cómputo de 1 de enero a 31 de diciembre.

Para el personal de fábrica que trabaja en la Sección de Ingeniería, y que disfruta de las vacaciones de forma rotativa cada año

banan-banan aldatzeko aukera adostu da, gehienez bi aste lehenago uztaillean dagozkien kasuan, edota gehienez bi aste geroago abuztuan dagozkien kasuan. Talde Profesional bereko eta atal berebako langileen gutxienez ehuneko 50 lanean daudenean baino ezin izango da egin arestian adierazitakoa, eta betiere eskabidea urte bakoitzeko martxoaren 31 baino lehen egiten bada.

HIRUGARREN KAPITULUA: LANBIDE SAILKAPENA

11. artikulua.- Talde Profesionalen Sistemaren Printzipioak

Hitzarmen honen eraginpeko langileak, betetzen dituzten egin-kizunak kontuan hartuta eta beren lanpostuen arabera, Talde Profesionalen sailkatuko dira.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, Talde Profesionalen oinarritutako sailkapen-sistema berri bat sortu zen, eta behin betiko desagertu ziren ordura arte indarrean zeuden kategoriak. Lanbideen arabera egitura berri horrekin produkzio-egitura aproposa lortu nahi da, langile bakoitzari zor zaion duintasuna, lanpostuz igotzeko aukera eta ordainketa zuzena aintzat hartuta. Gaur egungo lanpostuak eta zereginak Hitzarmen honetan ezarritako Taldeetara egokituko dira.

Talde Profesionalak sortzen dituzten lanpostuak Hitzarmen honetan jasotako dagokion eranskinean ezarritakoak dira, negoziazio kolektiboaren ondorioz sortu ziren, Trelleborg Izarra SAU sozietatean baino ezin dira aplikatu eta ezin dira inolaz ere hartu bestelako hitzarmenen balioespen-elementutzat, hitzarmen horiek edozein izanik ere, baita Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorra ere. Arestian agertutakoa gorabehera, lanpostu berriren bat sortzen denean edota sailkapen honen barnean hartutako makinetan edo lanpostuetan funtsezko aldaketaren bat gertatzen denean, dagokion negoziazioa egingo da Batzordearen eta Enpresaren artean lehenik eta behin. Desadostasunik egonez gero, eta soilik halako kasuetan, sailkapen-irizpideak une bakoitzean indarrean dagoen Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritakoak izango dira. Hiru hilabeteko denbora-tartean akordiorik lortzen ez bada, Enpresak berak proposatutako sailkapena aplikatuko du, auzibidean erreklamazioak aurkezteko aukerak alde batera utzi gabe. Funtsezko aldaketei gagozkiela, eman beharreko zerbitzuetan oinarritzeko aldaketaren bat txertatzen dutenak hartuko dira halakotzat, eta ez, ostera, hitzarmen hau sinatzen den egunetik zenbatzen hasita azken bost urteetan sartu direnak.

Dokumentu honen bitartez, Zuzendaritzak eta Batzordeak beren gain hartzen dute Hitzarmen hau sinatzen den egunetik zenbatzen hasita bi urteko denbora-tartean lanpostuen behin betiko fitxak garatzeko konpromisoa, sistemak dokumentu-oinarri egokia izan dezan lortzeko.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera sartuko dira langileak dagozkien Talde Profesionalen, zehazki, egun horretan benetan zerbitzuak ematen ari diren eta 2011. urtean gehien bete dituzten (zehazki, urteko lanaldiaren erdia gehi bat) lanpostuak izango dituzte. Langilearen Talde Profesionala sailkapen-sistema berrian ezartzerakoan ez dira inolaz ere kontuan hartuko edozein langilek iraganean izandako egoera historikoak. Horretarako, eta argiago gera dadin, Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak gaur egun beren Talde Profesionalarekin lanean diharduten pertsona guztiei buruzko dokumentu bat izenpetuko dute, Hitzarmen honetatik bereiz.

Lanbide-sailkapenerako sistema berriak honako printzipio honi jarraituko dio: Talde Profesional baten barruko lanpostuen titularren kopuruak ezin izango du Talde horren barnean hartutako makinena edo lanpostuena baino handiagoa izan, legeak ezarritako edozein posibilitate dela-eta lan-kontratua eten zaien langileen estaldurak izanik salbuespen bakarra. Une bakoitzean lanean diharduten makinekin edota lanpostuekin loturik ulertzen da xedapen hau, eta xedapen honetatik kanpo geratuko dira jarduerarik ez dutelako edo antzeko arrazoren batengatik gelditu daudenak.

entre los meses de julio y agosto, se acuerda la posibilidad de modificar individualmente las vacaciones hasta dos semanas antes para el caso de los que les correspondan en el mes de julio, ó hasta dos semanas después para los que les correspondan en el mes agosto. Esto solamente podrá hacerse cuando un mínimo del 50 por ciento de trabajadores del mismo Grupo Profesional de la misma sección se encuentre trabajando, y siempre y cuando la solicitud sea realizada antes del 31 de marzo de cada año.

CAPÍTULO TERCERO: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 11.- Principios del Sistema de Grupos Profesionales

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y los puestos de trabajo que ocupen, serán clasificados por Grupos Profesionales.

A partir del 1 de enero de 2012 se crea un nuevo sistema de clasificación basado en los Grupos Profesionales, desapareciendo definitivamente las categorías que hasta ahora habían estado vigentes. Esta nueva estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los Grupos establecidos en el presente Convenio.

Los puestos de trabajo que dan lugar a los Grupos Profesionales son aquellos establecidos en el correspondiente anexo a este Convenio, y que provienen de la negociación colectiva, aplicables en exclusiva en Trelleborg Izarra SAU y sin que en ningún caso se puedan considerar elementos de valoración de otros convenios, sean los que sean, e incluyendo el Convenio General de Químicas. No obstante lo indicado cuando se produzca la creación de un nuevo puesto de trabajo o bien se produzcan modificaciones sustanciales en las máquinas ó en los puestos de trabajo que fueron objeto de la presente clasificación, se procederá en primer lugar a la negociación correspondiente entre el Comité y la Empresa. Si hubiera desacuerdo, y solamente para este caso, los criterios de clasificación serán los establecidos en el Convenio General de Químicas vigente en cada momento. Si en un plazo de tres meses no se consigue llegar a un acuerdo, la Empresa aplicará la clasificación conforme a su propuesta, sin perjuicio de las posibilidades de reclamación en la vía judicial. Para el caso de las modificaciones sustanciales se considerarán como tales aquellas que modifiquen de forma esencial la prestación de servicios, así como que no se considerarán como tales aquellas que en el pasado hayan sido realizadas en los últimos cinco años contados antes de la fecha de la firma del presente convenio

Mediante el presente documento Dirección y Comité asumen el compromiso de desarrollar las fichas definitivas de los puestos de trabajo en un plazo de dos años a partir de la firma del Convenio, con el fin de que el sistema tenga una correcta base documental.

La incorporación de los trabajadores en los Grupos Profesionales correspondientes se hará con efectos de 1 de enero de 2012, en los puestos en los que efectivamente estén prestando servicios en esa fecha y que mayoritariamente (la mitad más uno de la jornada laboral anual) hayan desempeñado en el año 2011. No se tendrá en cuenta en ningún caso a la hora de establecer el Grupo Profesional del trabajador en el nuevo sistema de clasificación las situaciones históricas que en el pasado haya podido tener cualquier trabajador. A tales efectos, y para mayor aclaración, Dirección y Comité de Empresa procederán a la firma en documento aparte a este Convenio, de todas las personas que actualmente trabajan con su Grupo Profesional correspondiente.

El nuevo sistema de clasificación profesional atenderá al principio de que no pueden existir más titulares de puestos de trabajo pertenecientes a un Grupo Profesional que máquinas o puestos de trabajo incluidos dentro del indicado Grupo, con excepción de las coberturas de trabajadores con contrato de trabajo suspendido por cualesquiera posibilidades establezca la ley. Esta disposición se entiende en relación a las máquinas o puestos de trabajo que se encuentren trabajando en cada momento, excluyéndose aquellos que se encuentren paradas por no tener actividad o similares.

12. artikulua.- Trantsizioaldia

2012. urteko urtarrilaren 1etik aurrera, behin-behineko aplikazioaldi bat ezarriko da, zehazki, sei hilabetekoa, eta Talde Profesionalak aplikatuko ditu Enpresak denbora-tarte horretan. Behin-behineko aplikazioaldi horrek ez du inolaz ere ekarriko Talde Profesionalen sisteman ezarritako onurei uko egitea.

13. artikulua.- Mugikortasun Funtzionala

Talde Profesionalen barruan mugikortasun funtzionala gauzatu ahal izango da, betiere mugikortasun funtzional horri muga bat aplikatzen bazaio, zehazki, langile horri emandako lanak egiteko behar diren egokitasun- eta gaitasun-eskakizunak eta langilearen duintasunaren errespetua.

Behar den egokitasuna dagoela ulertuko da lan berria egiteko gaitasuna lehen egindako lanaren ondoriozkoa denean edota langileak lanpostu berrian lan egiteko behar den prestakuntza-maila edota esperientzia-maila duenean. Aurreko eskakizunak betetzen ez badira, adierazitako prestakuntza praktikoa edo teorikoa eman beharko dio enpresak langileari.

Mugikortasun horrek eraginpean hartuko dituen langileei beren eskubide ekonomikoak eta lanbide-eskubideak bermatuko zaizkie, Legearen arabera.

Lan bererako hainbat lanpostu badaude, lehenetsun handieneko eginkizuna duena izango da horri dagokion Talde Profesionala, langileari lan-denbora gehien dakarkiona, hain zuzen ere, betiere gutxienezkoa lau ordu izango direla kontuan hartuz. Inolaz ere ez dira Goi-mailako Taldeetat hartuko eta ez dute eragingo goi-mailako ordainsarirako eskubiderik honako kasu hauek: ogitartekorako denborako txandaz txandakakoak, prestakuntza makinistarekin eta antzekoak.

14. artikulua.- Talde Profesional desberdinetako lanak

Behar izanez gero, Enpresak agindu ahal izango die langileei beren Talde Profesionalekoak ez diren beste lan batzuk egiteko, eta aldaketa eragin zuen kausa amaitzen denean jatorrizko lanpostura itzuliko da berriz langilea.

GOI MAILAKO TALDEA

Goi-mailako Taldea denean, aldaketa horrek ezin izango du irauan sei hilabete baino gehiago urtean, zortzi hilabete baino gehiago bi urtean edota hamabi hilabete baino gehiago hiru urtean, honako kasu haueetan izan ezik:

- .- Gaixotasuna, lan-istripua, lizentziak, eszedentziak.
- .- Karrera Plana.
- .- Prestakuntza makinistarekin.

Horrelako kasuetan, horien iraupena ez da zenbatuko, eta eragin duten zirkunstantziak dirauten bitartean luzatuko da iraupen hori.

Honela ulertuko da "prestakuntza makinistarekin" deritzona: Behe-mailako langile bati Goi-mailako langile baten eginkizunak gauzatzeko prestakuntza ematen zaionean, edozein zirkunstantzia dela-eta lanpostu horren titularrak lanpostu hori bete ezin duenean hura ordeztzeko jomugarekin.

Goi-mailako Taldearen eginkizunak izateak adierazitako Taldeari dagokion oinarritzko soldataren eta langilearen Taldeari dagokionaren arteko aldea jasotzeko aukera dakarkio langileari, eta nominan "Taldealdea" deritzon kontzeptua txertatuz egingo da hori. Karrera-planeko, makinista-prestakuntzako eta txandaz txandakako kasuak salbuetsiko dira, eta oro har, baita lau ordu baino gutxiagoko lanaldietan egindako lanak ere.

Nolanahi ere, Goi-mailako Taldearen ordainsari berrira iristeko, Plus Pertsonala irensgarria izango da lehenik eta behin, Goi-mailako Taldeko eginkizunak egiteagatik ordainsariaren ondorioetarako. Horrek esan nahi du Goi-mailako Taldeko eginkizunak izango dituen langileak Plus Pertsonala badu, "Taldealdea" jasoko duela oinarritzko Soldata eta Plus Pertsonala gehituz ateratako emaitza egiten ari den Goi-mailako Taldeari dagokion oinarritzko soldata baino txikiagoa denean, eta emaitza handiagoa bada, ez duela halakorik jasoko. Plus Pertsonalaren irenspena ezin izango da beste ezein modutan erabili.

Artículo 12.- Periodo de transición

A partir del 1 de enero del año 2012 se establece un periodo de aplicación transitoria durante el plazo de seis meses, en el que la Empresa irá realizando la aplicación de los Grupos Profesionales. Este plazo transitorio no supondrá en ningún caso la renuncia a los beneficios establecidos en el sistema de Grupos Profesionales.

Artículo 13.- Movilidad Funcional

Podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el interior de los Grupos Profesionales, ejerciendo como límite de la misma los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden a dicho trabajador, así como el respeto a su dignidad.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación ó experiencia requerida para el desarrollo de la prestación laboral en el nuevo puesto de trabajo. De no producirse los anteriores requisitos, deberá la empresa dotar al trabajador de la formación práctica ó teórica antes referida.

A los trabajadores objeto de tal movilidad les serán garantizados sus derechos económicos y profesionales, de acuerdo a la Ley.

Cuando en una misma prestación laboral se desempeñen varios puestos de trabajo, el Grupo Profesional correspondiente será el de la función más prevalente, considerada como la que más tiempo de trabajo requiera al trabajador, con el mínimo de cuatro horas. En ningún caso situaciones como las de correturnos en el tiempo del bocadillo, formación con el maquinista ó similares podrán ser consideradas como Grupo Superior ni originarán derecho a retribución alguna superior.

Artículo 14.- Trabajos de distinto Grupo Profesional

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinto Grupo Profesional al suyo, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

GRUPO SUPERIOR

Cuando se trate de un Grupo Superior, este cambio no podrá ser de duración superior a seis meses durante un año, ocho meses durante dos años ó doce meses durante tres años, salvo los siguientes casos:

- .- Enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencias.
- .- Plan de Carrera.
- .- Formación con el maquinista

En estos casos, no se computará la duración de los mismos, la cual se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Por formación con el maquinista se entiende el supuesto en el que un trabajador de Grupo Inferior es formado para llevar a cabo las funciones de otro trabajador de Grupo Superior, para el caso de sustituirle en el caso de que el titular falte al trabajo por cualquier circunstancia.

La realización de funciones de Grupo superior comporta el derecho del trabajador a percibir la diferencia entre el salario base del Grupo indicado y el Grupo al que pertenece, lo que se hará mediante el concepto de nómina denominado "diferencia de Grupo". Se exceptúan los casos de Plan de carrera, formación de maquinista, correturnos, y en general trabajos realizados en jornada inferior a cuatro horas.

En cualquier caso, para alcanzar la nueva retribución del Grupo Superior, el Plus Personal será en primer lugar absorbible a los efectos de retribución por realización de funciones de Grupo Superior. Esto quiere decir que si el trabajador que va a realizar funciones de Grupo Superior tiene Plus Personal, entonces percibirá el concepto "Diferencia de Grupo" cuando la suma de Salario base y Plus Personal sea inferior al Salario base del Grupo superior que está realizando ya que en otro caso – si es superior- no lo percibirá. La absorción así definida del Plus Personal no podrá utilizarse de otra forma diferente.

Adierazitako denbora-tarteak igaro ondoren, eta adierazitako salbuespenak kontuan hartuz, Enpresak oposizio-lehiaketa egin ahal izango du maila-igoeren bitartez.

BEHE MAILAKO TALDEA

Behe-mailako Taldea denean, egoera horrek ezin izango du iraun segidako hamabi hilabete baino gehiago, betiere Enpresak eta langileak edota Enpresak eta langileen ordezkariak beste adostasunen bat hartzen ez badute esanbidez.

Behe-mailako Taldera igarotzeko honako kasu hauek ezartzen dira:

.- Lanpostua desagertzen denean, hots, lanpostuak behin betiko operatibo egoteari uzten dionean.

.- Lanpostuak funtsezko aldatetaren bat izaten duenean, lanpostu hori osatzen duten langileetako baten behin betiko amortizazioa eragiten duena.

.- Langileak ezgaitasuna edo lesioak jasaten dituenean, langile hori jadanik bere lanposturako gai ez izatea edo gaitasun mugatua izatea eragiten dutenak, eta betiere Mutualitateko zerbitzu medikoek edo balio-kideek ziurtatzen badute.

.- Langileak borondatez eskatzen duenean, betiere Enpresarekin adostasuna lortzen bada.

Behe-mailako Taldera iragaite hori enpresak Talde berean lanpostu hutsik ez duenean baino ezin izango da gertatu, eta edonola ere, jatorrizko Taldeari dagokion ordainsariari eutsiko dio langileak; honela egokituko da ordainsaria: oinarritzko soldata Talde Profesional berriari dagokiona izango da, eta soberakoa Plus Pertsonalera igaroko da.

15. artikulua.- Mailaz igotzeko sistema Trelleborg Izarra SAU sozietatean

1.- Mailaz igotzeko sistema hau 2. eta 3. Taldeetarako geratuko da araututa, 4. mailatik aurrera mailaz igotzeko aukera Enpresaren Zuzendaritzari baitagokio.

2.- Enpresan mailaz igotzeko sistema operatibo egon dadin, ezinbestekoa izango da plantillan bajaren bat egotea (erretiroak, borondatezko baja, ezgaitasuna, eta abar).

Talde bereko langileen mugikortasun funtzionalarekin bete ahal izango du enpresak lanpostu hutsa deialdia egin baino lehen, eta kasu horretan, libre geratu den lanpostuari buruzkoa izango da deialdia, betiere lanpostu huts hori desagertzen ez bada.

3.- Maila-igoerak egiterakoan lanpostuko antzinasun-irizpideak kontuan hartuko direla bermatuko du Enpresak, eta horri dagokionez, langile batek egokitasun- eta gaitasun-eskakizunak betetzen baditu, maila handiagoko lanpostua lortzeko lehentasuna izango du, Karrera Planaren barnean hartuta dauden eta hura amaitzean dauden langileekin alderatuz.

4.- Mailaz igotzeko sistemarako, ezinbestean egingo da oposizio-lehiaketa bat Behe-mailako Taldeko pertsonen artean; honako ezaugarri hauek izango ditu oposizio-lehiaketak:

.- Bete beharreko lanpostua argitaratuko du enpresak, langileei borondatez aurkezteko epe bat emanez. Ildo horretatik, Giza Balia-bideen Sailean dagokion idazkia eramanez deialdira aurkeztutako langileak baino ez dira hartuko kontuan.

Oposizio-lehiaketaren bitartez merezimendu-balioespen bat ezarriko da, honako hau jasoko duena:

.- Atal beraren barruan berdina edo antzekoa den makina batean lan egiten emandako denbora azken bi urteetan, makinan erantzukizuneko eginkizunak izanik.

1-4 hilabete: 5 puntu

4-8 hilabete: 10 puntu

8 hilabetetik gora: 15 puntu

- Azken bi urteetan makina horretan laguntzaile gisa emandako denbora, betiere laguntzaile badago.

0-9 hilabete: 2 puntu

9-18 hilabete: 4 puntu

18 hilabetetik gora: 6 puntu

.- Bi hautagairen edo gehiagoren artean berdinketa gertatuz gero, makina edo lanpostu bereko pertsonak eta kontraemaitzak lortutako puntuen bitartez hautsiko da berdinketa.

Transcurridos los plazos indicados, con las excepciones apuntadas, la Empresa deberá realizar concurso oposición por ascenso.

GRUPO INFERIOR

Cuando se trate de Grupo Inferior, ésta situación no podrá prorrogarse por periodo superior a doce meses consecutivos, salvo acuerdo expreso entre Empresa y trabajador ó Empresa y representantes del personal.

Se establecen los siguientes supuestos de paso al Grupo Inferior:

.- Desaparición del puesto de trabajo, en el sentido de que deja de operar definitivamente.

.- Modificación sustancial de un puesto de trabajo que provoque la amortización definitiva de uno de los trabajadores que lo integran.

.- Incapacidad o lesiones sobrevenidas en el trabajador que provoquen la no aptitud ó aptitud limitada en el puesto de trabajo, siempre que esté certificada por los servicios médicos de la Mutua ó equivalentes

.- Solicitud voluntaria de un trabajador, mediando acuerdo con la Empresa.

El paso a Grupo Inferior sólo podrá hacerse cuando la empresa no tenga vacante en el mismo Grupo, y en todo caso, el trabajador conservará la retribución correspondiente a su Grupo de origen, adecuándose la misma en la forma siguiente: el salario base será el correspondiente al nuevo Grupo Profesional, y el sobrante irá al Plus Personal.

Artículo 15.- Sistema de Ascensos en Trelleborg Izarra SAU

1.- El presente sistema de ascensos queda regulado para los Grupos 2 y 3, ya que a partir del Grupo 4 en adelante la decisión sobre un ascenso recae sobre la Dirección de la Empresa.

2.- Para el supuesto de que opere el sistema de ascensos en la Empresa se requiere la existencia de una baja en la plantilla (jubilaciones, baja voluntaria, incapacidad, etc.).

Previamente a la vacante, la Empresa puede cubrirla con la movilidad funcional de personal del mismo Grupo, en cuyo caso la vacante será del puesto que haya quedado libre, salvo que éste desaparezca.

3.- La Empresa garantizará que los criterios de antigüedad en el puesto de trabajo se tengan en cuenta a la hora de realizar los ascensos, y en este sentido, siempre y cuando por un trabajador se reúnan los requisitos de idoneidad y capacidad, éste tendrá preferencia para el puesto superior respecto de trabajadores incluidos dentro del Plan de Carrera y que vayan a finalizar el mismo.

4.- El sistema de ascensos requerirá la existencia un concurso oposición entre las personas de Grupo Inferior con las siguientes características:

.- La Empresa publicará la plaza a cubrir, con un plazo para que el personal se presente de forma voluntaria. En este sentido, sólo se considerará al personal que se presente a la convocatoria, mediante el correspondiente escrito, ante el Departamento de Recursos Humanos.

El concurso oposición establecerá una valoración de méritos que contemplará lo siguiente:

.- Tiempo en que haya trabajado en una máquina igual ó similar de la misma sección, en los últimos dos años, haciendo funciones de responsabilidad en la máquina.

De 0 a 4 meses: 5 puntos

Entre 4 y 8 meses: 10 y puntos

Más de 8 meses: 15 puntos

- Tiempo en que haya estado como ayudante en esa máquina en los dos últimos años, siempre y cuando tenga ayudante.

De 0 a 9 meses: 2 puntos

Entre 9 y 18 meses: 4 puntos

Más de 18 meses: 6 puntos

.- En el caso de empate entre dos a más candidatos, el desempate será realizado mediante la puntuación que den las personas de la misma máquina ó puesto de trabajo, así como el contraemaitre.

- Talde Profesional berrirako sarbidea probaldi gisakoa dela ulertuko da, eta sei hilabeteko iraupena izango du.

Langile sartu berrientzako Karrera Plana

Sartu berriak diren langileek, horien kontratu mota edozein izanik ere, denbora-tarte jakin bat izango dute dagokien Taldean Erabat Sartzeko. Etorkizunean, eta sartzeko denboraldiaren barruan, maila handiagoko Talde Profesionalean sartzeko ahalbidetzen die Sartzeko Plan horek langile horiei; sartzeko denboraldiari Karrera Plana deritzo.

Horri dagokionez, langile sartu berriek honako soldata hauek izango dituzte, zerbitzuak zein lanpostutan ematen dituzten alde batera utzita:

- Enpresan sartzeko: 15.881 euro gordin urtean
- 6 hilabetetik aurrera: 16.881 euro gordin urtean
- 12 hilabetetik aurrera: 17.881 euro gordin urtean
- 18 hilabetetik aurrera: 18.042 euro gordin urtean**

18. hilabetetik aurrera, langileari behin betiko lanpostua esleitu zio, eta beharrezkoa bada (3. Taldetik aurrera), bi igoera egingo dira hurrengo 12 hilabeteetan (6 hilean behin), akordio honetan erantsitako adierazpen-taulara iritsi arte.

Enpresan hiru txandatan lan egiten duten langileek jaso beharreko ordainsari-kontzeptu guztiak osatuko dute lehen adierazitako Urteko Soldata Gordina. Gainera, akordio honetan ezarritako prima kolektiboa ere jasoko dute. Honela kalkulatu da:

Eguneko Oinarrizko Soldata x (365+30+30) + 3 x 12 + eguneko Txanda Plusa x (218 + 21) + Gaueko Plusa x ((218+21)/3)

Lanaldi arruntean (plusik gabe) edo bi txandatan (gaueko plusik gabe) jarduten duten langileen gutxieneko soldata bermatua gainerako langileen berdina izango da, baina dagozkien plusak kenduko zaizkie.

LAUGARREN KAPITULUA: BALDINTZAK ETA SOLDATA EGITURA

16. artikulua.- Soldata Igoera

- 2011. urtea

2011. urterako honako igoera hauek ezarri dira:

- Soldata-kontzeptu guztiak ehuneko 1,2ko igoera izango dute, urtarrilaren 1etik aurrera, gaueko plusak izan ezik.

- 10.348 euroko igoera, honako hauen artean banatuko dena: ehuneko 12ko igoera izan duen Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritako soldata-taula baino ehuneko 20 txikiagoa den soldata duten 66 langileri ehuneko 0,8 gehiago emanez. Igoera horiek Kalifikazio Soldatan baino ez dira gertatuko.

- Gaueko Plusa ehuneko 10 igoko da guztira adierazitako urtean, igoerak eta berrikuspenak barnean hartuta.

Alderdi sinatzaile guztiak adierazi dute Hitzarmen hau sinatu den egunean arestian aipatutako zenbatekoak -2011ri dagozkionak- behar bezala ordainduta dituela Enpresak.

- 2012. eta 2013. urteak

2012. eta 2013. urteetarako, honako igoera hauek ezarri dira:

1.- Plus Pertsonaleko ehuneko 0 duten langileek aurreikusitako KPlaren igoera edukiko dute, + ehuneko 1

2.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 1-10 duten langileek aurreikusitako KPlaren igoera edukiko dute, + ehuneko 0,40

3.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 10,1-20 duten langileek aurreikusitako KPlaren igoera edukiko dute, + ehuneko 0,30

3.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 20,1etik gora duten langileek aurreikusitako KPlaren igoera edukiko dute, + ehuneko 0,20

Adierazitako igoerak Oinarrizko Soldataren, Plus Pertsonalaren eta A Plus Pertsonalaren gainean gertatuko dira. Igoeraren ondoriozko zenbatekoa, lehenik eta behin, Oinarrizko Soldata estaltzeko erabiliko da, Oinarrizko Soldatak dagokion Taldearen soldata-tauletan adierazitako zenbatekoa izan dezan. Gainerakoa Plus Pertsonalerako izango da. Hitzarmen honen eraginpeko langileek, Plus Pertsonalik ez badute, igoera-sistema hori aplikatuz ere ezin izango dute Plus Pertsonalik eduki ezin kasutan.

- El acceso al nuevo Grupo Profesional se entenderá en prueba, que tendrá una duración de seis meses.

Plan de Carrera para los trabajadores de nuevo ingreso

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea el tipo de contrato de trabajo tendrán un periodo para acceder a la Plena Integración en su Grupo correspondiente. Este Plan de Integración permite a estos trabajadores tener la posibilidad de acceder en un futuro a Grupos Profesionales superiores dentro del tiempo de integración, que será denominado Plan de Carrera.

En este sentido, los trabajadores de nuevo ingreso tendrán los siguientes salarios, cualquiera que sea el puesto de trabajo en que presten sus servicios:

- Ingreso en la Empresa: 15.881 euros brutos anuales
- A partir de los 6 meses: 16.881 euros brutos anuales
- A partir de los 12 meses: 17.881 euros brutos anuales
- A partir de los 18 meses: 18.042 euros brutos anuales**

A partir del mes nº 18, el trabajador será asignado al puesto de trabajo definitivo, realizando si es preciso (Grupo 3 en adelante) dos incrementos en los próximos 12 meses (cada 6 meses) hasta llegar a la tabla indicativa anexada en el presente acuerdo.

El Salario Bruto anual anteriormente citado estará compuesto por la totalidad de conceptos retributivos a percibir por los trabajadores en la Empresa, que estén a tres relevos, y con la prima colectiva establecida en el presente acuerdo. Su fórmula de cálculo sería la siguiente:

Salario Base día x (365+30+30) + 3 x 12 + Plus Relevo día x (218 + 21) + Plus Nocturno x ((218+21)/3)

Los trabajadores a jornada normal (sin plus) ó a dos turnos (sin plus nocturno) tendrán un salario mínimo garantizado igual al resto del personal, pero con deducción de los plus correspondientes.

CAPÍTULO CUARTO: CONDICIONES Y ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 16.- Incremento Salarial

- Año 2011

Para el año 2011 se producen los siguientes incrementos:

- Incremento en todos los conceptos salariales del 1,2 por ciento, con efectos de 1 de enero, con excepción del plus nocturno.

- Incremento por importe de 10.348 euros que se distribuirá asignando un 0,8 por ciento adicional a 66 trabajadores cuyo salario esté por debajo de un 20 por ciento de la tabla salarial del Convenio General de Químicas incrementada en un 12 por ciento. Los indicados incrementos lo serán exclusivamente en el Salario de Calificación.

- El Plus nocturno tendrá un incremento para el indicado año de un 10 por ciento en total, incluyendo incrementos y revisiones.

Todas las partes firmantes expresan que en la fecha de firma del presente Convenio las cantidades anteriormente indicadas correspondientes al año 2011 se encuentran correctamente abonadas por la Empresa.

- Años 2012 y 2013

Para los años 2012 y 2013 se establecen los siguientes incrementos

1.- El personal con Plus Personal igual a 0 tendrá un incremento del IPC previsto + 1 por ciento

2.- El personal con Plus Personal entre 1 por ciento y 10 por ciento inclusive del Salario Mínimo Garantizado tendrá un incremento del IPC previsto + 0,40 por ciento

3.- El personal con Plus Personal entre el 10,1 por ciento y 20 por ciento inclusive del Salario Mínimo Garantizado tendrá un incremento del IPC previsto + 0,30 por ciento

3.- El personal con Plus Personal superior al 20,1 por ciento del Salario Mínimo Garantizado tendrá un incremento del IPC previsto + 0,20 por ciento

Los indicados incrementos se producirán sobre las cantidades Salario Base y Plus Personal, y Plus Personal A. La cantidad resultante del incremento se destinará en primer lugar a cubrir el Salario base para que el mismo tenga la cantidad indicada en las correspondientes tablas salariales del Grupo que se trate. El resto sobrante irá destinado al Plus Personal. En ningún caso un trabajador afectado por Convenio que no tenga Plus Personal podrá tenerlo como consecuencia de la aplicación de este sistema de incrementos.

Antzinasun Plusak eta Txanda Plusak aurreikusitako KPlaren igoera edukiko dute, + ehuneko 0,5

Gaeko Plusak ehuneko 4ko igoera izango du 2012an, eta beste hainbestekoa 2013an. Igoera hori guztizkoa izango da, eta berri-kuspenek ezin izango dute eragin.

17. artikulua.- Soldata Berrikusteko Klausula

17 A) artikulua. 2011. urterako soldata berrikusteko klausula

Estatuko Estatistika Institutuak ezarritako Kontsumo Prezioen Indizeak (KPI) 2010. urteko abenduaren 31n 2011. urteko abenduaren 31ko indizearekin alderatuta ehuneko 1 baino gehiagoko aldea badu, adierazitako kopuruaren (ehuneko 1) gaineko alde hori ofizialki egiaztatu bezain laster berrikusiko da soldata. Azken buruan soldatak igo behar badira, 2011ko urtarrilaren 1etik aurrera igoko dira.

17 B) artikulua. 2012. urterako soldata berrikusteko klausula

Estatuko Estatistika Institutuak ezarritako Kontsumo Prezioen Indizeak (KPI) 2012. urteko abenduaren 31n 2011. urteko abenduaren 31ko indizearekin alderatuta aurreikusitako KPIa baino gehiagoko aldea badu, adierazitako kopuruaren (aurreikusitako KPIa) gaineko alde hori ofizialki egiaztatu bezain laster berrikusiko da soldata. Azken buruan soldatak igo behar badira, 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera igoko dira.

2012rako, soldata berrikusteko gehieneko muga ehuneko 3,5 izango dela ezarri da, edo beste modu batean esanda, ehuneko horretatik gora ez da soldatarik berrikusiko, ez KPI errealarri dagokionez ez aurreikusitako KPlari dagokionez.

Ondorioz, soldata-igoerarako gehieneko mugak gehi berri-kuspenak honako hauek izango dira urte horretarako:

1.- Plus Pertsonaleko ehuneko 0 duten langileek, ehuneko 4,5 gehienez.

2.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 1-10 duten langileek ehuneko 3,90 izango dute gehienez.

3.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 11-10 duten langileek ehuneko 3,80 izango dute gehienez.

3.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 21etik gora duten langileek ehuneko 3,70 izango dute gehienez

17 C) artikulua. 2013. urterako soldata berrikusteko klausula

Estatuko Estatistika Institutuak ezarritako Kontsumo Prezioen Indizeak (KPI) 2013. urteko abenduaren 31n 2012. urteko abenduaren 31ko indizearekin alderatuta aurreikusitako KPIa baino gehiagoko aldea badu, adierazitako kopuruaren (aurreikusitako KPIa) gaineko alde hori ofizialki egiaztatu bezain laster berrikusiko da soldata. Azken buruan soldatak igo behar badira, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera igoko dira.

2013rako, soldata berrikusteko gehieneko muga ehuneko 3,5 izango dela ezarri da, edo beste modu batean esanda, ehuneko horretatik gora ez da soldatarik berrikusiko, ez KPI errealarri dagokionez ez aurreikusitako KPlari dagokionez.

Ondorioz, soldata-igoerarako gehieneko mugak gehi berri-kuspenak honako hauek izango dira urte horretarako:

1.- Plus Pertsonaleko ehuneko 0 duten langileek, ehuneko 4,5 gehienez.

2.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 1-10 duten langileek ehuneko 3,90 izango dute gehienez.

3.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 11-10 duten langileek ehuneko 3,80 izango dute gehienez.

3.- Plus Pertsonalari dagokionez Gutxieneko Soldata Bermatuaren ehuneko 21etik gora duten langileek ehuneko 3,70 izango dute gehienez

18. artikulua.- Enpresaren Soldata Egitura

Soldata Egitura berria

2011. urtea:

2011n Enpresan normalean erabiltzen ziren soldata-kontzeptu berberei eutsiko zaie (horien deskribapena Enpresaren IV. Hitzar-

Los Pluses de Antigüedad y Relevos tendrán el incremento del IPC previsto + 0,5 por ciento

El Plus Nocturno tendrá un incremento total del 4 por ciento para cada uno de los años 2012 y 2013. Este incremento será total sin que pueda quedar afectado por cualquier revisión.

Artículo 17.- Cláusula de Revisión Salarial

Art.17 A) Cláusula de revisión salarial para el año 2011

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre del 2010 una variación respecto al 31 de diciembre de 2011 superior al 1 por ciento, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (1 por ciento). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2011

Art.17 B) Cláusula de revisión salarial para el año 2012

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre del 2012 una variación respecto al 31 de diciembre de 2011, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2012.

Para este año 2012 se establece como límite máximo para la revisión salarial el 3,5 por ciento, es decir, por encima de ese porcentaje ya sea respecto del IPC real ó previsto no se revisarán los salarios.

En consecuencia, los límites máximos de incrementos salariales más revisiones en total para el indicado año serán los siguientes:

1.- Personal con Plus Personal igual a 0 máximo del 4,5 por ciento

2.- Personal con Plus Personal entre 1 por ciento y 10 por ciento del Salario Mínimo Garantizado máximo del 3,90 por ciento.

3.- Personal con Plus Personal entre el 11 por ciento y 20 por ciento del Salario Mínimo Garantizado máximo del 3,80 por ciento

3.- Personal con Plus Personal superior al 21 por ciento del Salario Mínimo Garantizado máximo del 3,70 por ciento

Art. 17 C) Cláusula de revisión salarial para el año 2013

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC.) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrase al 31 de diciembre del 2013 una variación respecto al 31 de diciembre de 2012, superior al IPC previsto por el Gobierno para dicho año, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la indicada cifra (IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos de 1 de enero de 2013.

Para este año 2013 se establece como límite máximo para la revisión salarial el 3,5 por ciento, es decir, por encima de ese porcentaje ya sea respecto del IPC real ó previsto no se revisarán los salarios.

En consecuencia, los límites máximos de incrementos salariales más revisiones para el indicado año serán los siguientes:

1.- Personal con Plus Personal igual a 0 máximo del 4,5 por ciento

2.- Personal con Plus Personal entre 1 por ciento y 10 por ciento del Salario Mínimo Garantizado máximo del 3,90 por ciento.

3.- Personal con Plus Personal entre el 11 por ciento y 20 por ciento del Salario Mínimo Garantizado máximo del 3,80 por ciento

3.- Personal con Plus Personal superior al 21 por ciento del Salario Mínimo Garantizado máximo del 3,70 por ciento

Artículo 18.- Estructura Salarial en la Empresa

Nueva Estructura Salarial

Año 2011

En el año 2011 se mantienen los mismos conceptos salariales que habitualmente eran utilizados en la Empresa y cuya descripción está

menean –2006ko apirilaren 5ean sinatu zenean– ezarrita dago), prima-sistema berria salbuespen bakarra izanik; 2011ko otsailaren 1ean hasi zen indarrean prima-sistema berri hori, eta hurrengo idatz-zatian deskribatzen da. Ondorioz, soldatetarako eta lanbide-sailkapenerako 2011ko sistemarekin lotutako guztiak IV. Hitzarmenean ezarritako erregimenari jarraituko dio, eta honenbestez, horri jarraiki interpretatu beharko da.

2012. eta 2013. urteak:

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, honako soldata-egitura hau sortuko da:

Soldata Taulak

Adierazitako egunean, Hitzarmen Kolektibo honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako langile guztiak sailkatzen hasiko dira eta ondoren finkatutako arauen araberrako soldata-taulak sortuko dira:

Oinarrizko soldata

Kalifikazio Soldata desagertu egingo da, urtean behin zenbatzen hasiko da, langileari dagokion Talde Profesionalaren soldata-aula betetzeko jomuga hartuko du eta Oinarrizko Soldata izena edukiko du hortik aurrera.

Kalifikazio Soldataren urteko zenbaketa honela egingo da:

Eguneko kalifikazio-soldata $x \times ((365 \text{ edo } 360) + (30 + 30)) + \text{Mozkin Pagaren zenbatekoa}$, halako paga duenen kasuan).

Kalkulu hori egin ondoren eta langilearen Talde Profesionalaren soldata-aulari dagokion zenbatekoa esleitu eta gero soberako dirurik geratzen bada, soberako diru hori Plus Pertsonal berrira eramanago da eta bertan banatuko da; langile bakoitzaren kasuan desberdina izan daiteke Plus Pertsonal berria. Goi-mailako taldeari dagozkion egin-kizunak egiten badira edota beste edozein zirkunstantziaren eraginez langilea Goi-mailako Taldean sartzen bada, Plus Pertsonal hori irensgarria izango da.

Soldata-zenbateko hori esleitu ondoren langilearen Talde Profesionalaren soldata-aula betetzeko dirua falta bada, Hitzarmen honetan Batzordeari jakinarazi beharreko guztizko kopurua ebaluatuko da. Horrelako kasuetarako edota soldata-tauletan behar bezala sailkatutako langileei dagokienez, ez da inolako Plus Pertsonalik sortuko.

- Lanbide-sailkapenerako sistema berria baino lehen Plus Pertsonala zuten langileek (20 pertsona Hitzarmen hau sinatu zen egunean) Plus Pertsonal hori eutsiko diote, baina erregulazio honetatik kanpo geratuko da aipatutako Plusa eta "A Plus Pertsonala" izena izatera aldatuko da; aipatutako kolektiboak eskatuta, 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera 14 pagatan banatuta egongo da "A Plus Pertsonala" (gaur egun, 12 paga ditu), urteko balio berbera edukitzen jarraituko badu ere.

Oinarrizko soldata berria 14 pagatan banatu ahal izango da, edo bestela, 14 pagatan gehi mozkin-paga batean, eta mozkin-paga hori sortutako urtearen hurrengo urtean ordainduko da. Horri dagokionez, Talde Profesional berberako bi langileren eguneko oinarrizko soldata desberdina izan daiteke langileak mozkin-paga duen eta halakorik ez duen kasuetan, baina edonola ere, urteko zenbatekoan berdin kontsideratuko da.

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat berdina den prima kolektiboa Talde Profesional bakoitzaren Gutxieneko Soldata Bermatuaren zati izango da (egungo zenbatekoa: urteko 6 euro gordin).

Produktio Prima Kolektiboa

2011ko otsailaren 1etik aurrera, Enpresan indarrean dagoen Priman edo ordainsari aldagarriaren sistema aldatu egingo da; horrela, antzinako primaren guztizko zenbatekoak egun duen ehunekoak Kalifikazio Soldatara pasatuko da, 12 pagatan banatutako urteko 36 euroen kasuan izan ezik (hileko 3 euro), horiek aldagarriak izango baitira Hitzarmen honen eraginpeko langile guztientzat, zenbateko berberarekin.

Neurri horrek Enpresan dauden prima guztiak hartuko ditu eraginpean, behin betiko desagertuko eta Kalifikazio Soldatan txer-tatuta geratuko baitira egungo primak. Ehuneko 20tik beherako prima-ehunekoak duten langile guztiak adierazitako ehunekoak izango dutela bermatzen die Enpresak, betiere Kalifikazio Soldatarako aldaketa sartu baino lehen.

establecida en el IV Convenio de la Empresa y cuya fecha de firma fue el 5 de abril de 2.006, con excepción del nuevo sistema de prima, cuya entrada en vigor tuvo lugar el pasado 1 de febrero de 2011, y que se describe en el apartado siguiente. En consecuencia, todo lo relacionado al sistema salarial y de clasificación profesional del año 2011 sigue el régimen establecido en el indicado IV Convenio, debiéndose interpretar conforme a éste.

Años 2012 y 2013

A partir del 1 de enero de 2012 se produce la siguiente estructura salarial:

Tablas Salariales

En la fecha indicada se procede a clasificar a todo el personal incluido en el ámbito de aplicación en el presente Convenio Colectivo, creándose las tablas salariales conforme a las normas establecidas a continuación:

Salario Base

El Salario de Calificación desaparece, computándose de forma anual y destinándose a cubrir la tabla salarial del Grupo Profesional correspondiente en el que esté integrado el trabajador, y pasándose a denominar Salario base.

La forma de cómputo anual del Salario de Calificación será la siguiente:

Salario de calificación día $x \times ((365 \text{ ó } 360) + (30 + 30)) + \text{Importe de la Paga de Beneficios para aquel que la tenga}$.

Si tras realizar este cálculo y asignar el importe correspondiente a la tabla salarial del Grupo Profesional en que esté incluido el trabajador, sobra dinero, éste se llevará y distribuirá en el nuevo Plus Personal, que podrá ser diferente para cada trabajador. Este Plus Personal será absorbible en el caso de que se realicen funciones de Grupo Superior, o por cualquier circunstancia el trabajador acceda a un Grupo Superior.

Si tras la asignación de éste importe salarial, faltara dinero para cubrir la tabla salarial del Grupo en el que está integrado el trabajador, entonces se evaluará el montante total que será informado al Comité en el presente Convenio. Para estos casos, o bien para aquellos trabajadores que estén correctamente clasificados en tablas salariales no se generará Plus Personal alguno

- El personal que anteriormente al nuevo sistema de clasificación profesional tenía Plus Personal (20 personas a la fecha de la firma del convenio) mantendrá el mismo que quedará excluido de la presente regulación, pasando a denominarse "Plus personal A", y que por petición del indicado colectivo pasará a partir del 1 de enero de 2012 a tener una distribución de 14 pagas frente a las 12 actuales, manteniendo el mismo valor anual.

El nuevo Salario base podrá ser distribuido en 14 pagas ó bien en 14 pagas más una paga de beneficios que será abonada en el año siguiente a aquel a que tiene lugar. En este sentido el salario base diario de dos trabajadores en un mismo Grupo Profesional puede ser diferente según que el trabajador tenga ó no paga de beneficios, pero en cualquier caso, será igual considerado en importe anual.

La prima colectiva igual para todo el personal dentro de convenio formará parte del Salario Mínimo Garantizado de cada Grupo profesional (cuantía actual 36 euros brutos anuales)

Prima Colectiva de Producción

Con efectos de 1 de febrero de 2011, el sistema de Primas ó retribución variable existente en la Empresa queda modificado, pasando el total importe de la prima antigua en el porcentaje actual al Salario de Calificación, con excepción de 36 euros anuales distribuidos en 12 pagas (3 euros mensuales) que serán variables, para todo el personal en Convenio, en igual importe.

Esta medida afecta a todas las primas existentes en la Empresa, que quedarán extinguidas definitivamente, quedando integradas en el Salario de Calificación. La Empresa garantiza a todos aquellos cuyo porcentaje de prima sea inferior al 20 por ciento que pasarán al indicado porcentaje antes de hacer el paso a Salario de Calificación.

Prima berria kolektiboa izango da, kopuru bereberkoa langile guztientzat, eta Enpresak ezarritako urteko helburuak betetzearen arabera. Helburuak eta parametroak urtero aldatuko dira Enpresarako estrategikoak diren gaiak erdiestearen arabera, eta halaber, Enpresa Batzordean jakinarazi beharko dira aurretiaz.

2011rako, 3 parametro egongo dira, ezarritako helburuekin. Honako hau izango da hileko zenbatekoa:

- Euro 1 parametro bakoitzeko, ezarritako helburua zehatz-mehatz lortzen bada.
- 2 euro parametro bakoitzeko, ezarritako helburuaren gehieneko balioa gaintzen bada.
- 0 euro (zenbatekorik ez), helburuak ez badira lortzen.

Hilean behin, helburuen lorpenari edo lorpenik ezari buruzko informazioa ipiniko da iragarki-taulan, zehazki, nomina entregatzen denean. Gerta liteke zenbait datu nomina ordaintzeko eguna igaro arte ezagutzea ezinezkoa izatea, eta horrelako kasuetarako, datu horiek jakinarazpena egiten den hilabetearen aurreko hilabeteak (gehienez ere) izango direla ezarri da.

ANTZINATASUNA

Plus hori ordainduko da langileak hirurteko bat edo bi betetzen baditu, baita bosturteko bat, bi, hiru, lau edo bost betetzen baditu ere, egun ezarritako balioa aintzat hartuta. Plus hori sortuko den hilabetearen hurrengo hilabetearen ordainduko da.

Hona hemen 2011. urterako balioak:

- Hirurteko bat:	0,747 euro eguneko
- Bi hirurteko:	1,511 euro eguneko
- Bi hirurteko eta bosturteko bat:	2,992 euro eguneko
- Bi hirurteko eta bi bosturteko:	4,50 euro eguneko
- Bi hirurteko eta hiru bosturteko:	5,984 euro eguneko
- Bi hirurteko eta lau bosturteko:	7,479 euro eguneko
- Bi hirurteko eta bost bosturteko:	8,974 euro eguneko

TXANDA PLUSA

Honako lanaldi hau betetzearen ondorioz ordaintzen da Plus hau: 06:00etatik 14:00etara; 14:00etatik 22:00etara eta 22:00etatik 06:00etara. 2011. urterako balioa 3,42 eurokoa da txanda-gun bakoitzeko egoera horretan dauden langile guztientzat. Hitzarmen hau izenpetzen den egunetik aurrera, langile bat historikoki txandakako egoeran egon bada eta lanaldi arrunteko egoerara aldatzen bada, arestian adierazitako Plusa jasotzeko eskubidea izango du langile horrek, lanaldi-egoera berrira igaro denetik zenbatzen hasita hamar hilabeteko denbora-tartean gehienez ere.

JOAN ETORRIAK

Enpresa Barakaldotik edo Trapagarangik Izarrara lekualdatu izanaren eraginpean dauden lagun guztiei dagokie plus hau, eta adostutako baldintzen arabera ordaintzen da.

LANERATZE/PUNTUALTASUN PLUSA:

Sari hori abenduko nominan ordainduko da, baldin eta langileak denborarik galdu ez badu, justifikatu gabeko absentsien, lanuztearen, eta kontsulta medikoan 16 ordu baino gehiago eman izanaren ondorioz. Hona hemen 2011. urterako balioak:

- A).- 48,78 euro, urtean denborarik galdu ez duen langile bakoitzarentzat.
- B).- 31,59 euro ordubete baino gutxiago galdu badute.
- C).- 15,78 euro ordubetetik hiru ordura bitarteko denbora galdu badute.

Orobat, 36 euroko zenbateko bakarra ezartzen da sari gisa urte naturalean Aldi Baterako Ezgaitasuneko egoeran egon ez diren langile guztientzat.

GAU PLUSA:

22:00etatik 06:00etara bitarteko lanaldian egindako lana ordainduko du plus horrek. 2011. urtean 12,696 Euro ordainduko dira benetan lan egindako gau bakoitzeko.

La nueva prima será colectiva y de igual cantidad para todos, y estará afecta al cumplimiento de los objetivos anuales establecidos por la Empresa. Los objetivos y parámetros cambiarán cada año, en función de la consecución de materias estratégicas para la Empresa, y previa información al Comité de Empresa.

Para el año 2011 existirán 3 parámetros con objetivos establecidos. El importe mensual será el siguiente:

- 1 euro por cada parámetro en el caso de que se consiga exactamente el objetivo establecido
- 2 euros por cada parámetro en el caso de que se supere el valor máximo del el objetivo establecido.
- 0 euro (ninguna cantidad) en el caso de que no se consigan los objetivos.

Mensualmente se colocarán en los tabloneros de anuncios información sobre si se han cumplido ó no los objetivos, en el momento de la entrega de la nómina. Como pudiera ser que algunos de los datos no se pueden conocer hasta después de la fecha de pago de la nómina, se establece que los mismos puedan ser, como máximo, del mes anterior a aquel a que tiene lugar

ANTIGÜEDAD

Este plus será abonado como consecuencia del cumplimiento en el trabajador de uno y dos trienios, y de uno, dos, tres, cuatro y cinco quinquenios, al valor establecido actualmente. El devengo de este plus será en el mes siguiente a aquel a que tiene lugar.

Los valores para 2011 serán:

- Un trienio:	0,747 euros/día
- Dos trienios:	1,511 euros/día
- Dos trienios y un quinquenio.	2,992 euros/día
- Dos trienios y dos quinquenios.	4,50 euros/día
- Dos trienios y tres quinquenios.	5,984 euros/día
- Dos trienios y cuatro quinquenios.	7,479 euros/día
- Dos trienios y cinco quinquenios.	8,974 euros/día

PLUS RELEVO

Se trata de un plus que se abona como consecuencia del cumplimiento de la siguiente jornada: de 06:00 h. a 14:00 h.; de 14:00 h. a 22:00 h. y de 22:00 h. a 06:00 h. El valor para el año 2011 es de 3,42 euros por día de relevo para todos los trabajadores en esta situación. A partir de la fecha de la forma del presente Convenio, en el caso de que un trabajador que históricamente estaba en situación de relevos y pase a situación de jornada normal, tendrá derecho al indicado plus con el máximo de diez meses desde la fecha de pase a la nueva situación de jornada.

DESPLAZAMIENTO

Este plus retribuye de forma exclusiva a las personas afectadas por el traslado de la Empresa desde Baracaldo o Trapagarán a Izarra, y se mantiene en los términos y condiciones que se pactaron.

PREMIO ASISTENCIA-PUNTUALIDAD:

Este concepto supone un premio, pagadero en la nómina del mes de diciembre, como consecuencia de no producirse pérdidas de tiempo, entendiéndose por tales a estos efectos las faltas injustificadas, la huelga, y la superación de 16 horas de consulta médica. Los valores para 2011 serán:

- A).- 48,78 euros a cada persona sin ninguna pérdida de tiempo en el año
- B).- 31,59 euros cuando las pérdidas de tiempo hayan sido inferiores a una hora.
- C).- 15,78 euros cuando las pérdidas de tiempo estén comprendidas entre una y tres horas.

Asimismo se establece un importe único de 36 euros como premio para todo aquel que no haya estado en situación de Incapacidad Temporal en el año natural

NOCTURNIDAD:

Se trata de un plus que retribuye el trabajo en jornada entre las 22:00 h a las 06:00 h. El valor para 2011 será de 12,696 euros por noche efectiva de trabajo.

APARTEKO ORDUAK

2011rako aparteko orduen balioak ohiko orduen berdinak izango dira, 2006ko apirilaren 5ean sinatutako Enpresaren IV. Hitzar-menean zehaztutakoak, hain zuzen ere.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, dagokion Talde Profesionalari jarraiki dagozkionak –hurrengo zerrendan aipatzen direnak– izango dira aparteko orduak.

1. taldea	12,16
2. taldea	13,02
3. taldea	14,11
4. taldea	15,69
5. taldea	17,88

Eta lanbide-sailkapenerako sistema berrira igaro eta gero, Enpresako langileak honako kasu hauetako batean egongo dira:

- Bere Talde Profesionalari dagokion aparteko ordua lehen zuena baino balio handiagokoa izatea: kasu horretan, zenbateko handiena aplikatuko da lanbide-sailkapenerako sistema berria indarrean hasi eta berehala.

- Bere Talde Profesionalari dagokion aparteko ordua lehen zuena baino balio txikiagokoa izatea: kasu horretan, aparteko orduaren prezioa langilearen Talde Profesionalari dagokiona izango da, hots, zenbateko horretara jaitsiko da. Adierazitakoa gorabehera, alde hori beste kontzeptu batera eramango da, zehazki, "Plus Pertsonala Aparteko Ordua" kontzeptura, eta aparteko orduak sartzen baditu baino ez zaio ordainduko Plus hori. "Plus Pertsonala Aparteko Ordua" deritzona etorkizunean gerta litezkeen areagotzeek irentsi dezakete, desagertu arte.

19. artikulua.- Ordainsariak Ordaintzea eta Sorraztea

Enpresako langile bakoitzak honela jasoko du urteko ordainsaria:

2011ko urtarrilaren 1etik 31ra, 2006ko apirilaren 5eko IV. Hitzar-menaren 15. artikuluan ezarritako sistemari jarraiki, produkzio-primaren eta mozkin-pagaren kasuetan izan ezik, 2011ko otsailaren 1eko akordioaren araberrako arautuko baitira bi horiek.

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera, honela:

a).- Laneko hamaika hilabeteak nominako ohiko kontzeptuen arabera. Hurrengo hilabeteko bigarren lanegunean ordainduko dira. Kasu honetan larunbata, zubia, igandea, edo jaieguna ez den eguna hartuko da laneguntzat.

Adierazitakoa gorabehera, oporraldien edo adierazitakoa eragozten duten aparteko gertakizunen kasuetan, aurreko hilabeteko ordainsariaren ehuneko 90eko aurrerakina ordaintzea aukeratu ahal izango da.

b).- Opor-egun bakoitza, eguneko oinarritzko soldataren balioarekin, gehi eguneko antzintasuna, eguneko plus pertsonala, eguneko A plus pertsonala (halakorik dutenen kasuan) eta aurreko hiru hila-beteetako txanda- eta gau-plusen batez bestekoa, larunbata, zubia, igandea, edo jaieguna ez diren opor-egunen kasuan.

c).- Aparteko bi ordainsari. Uztailaren eta abenduaren 18an ordainduko dira, eta honako balio hau izango dute: hogeita hamar eguneko oinarritzko soldata eta eguneko antzintasuna bider hogeita hamar egun, eta A Plus Pertsonala duten langileek kasuan, dagokien soldataren banaketa berriari jarraiki, eguneko zenbatekoa bider hogeita hamar erantsiko zaie. Ordainsari horiek sei hilean behin sortuko dira, hau da, uztaileko ordainsaria urte horretako urtarrilaren 1etik ekainaren 30era bitarte sortuko da, eta abenduko ordainsaria uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte.

d).- Mozkin Paga deritzon paga bat, Oinarritzko Soldata 14 pagatan gehi mozkin-paga horren zenbatekoan bana dadin nahiago duten langileei aplikatzekoa. Paga hori oroharreko prezioko zenbateko bakar bat izango da langile bakoitzarentzat, eta 2011ko otsailaren 1eko Akordioaren 9. artikuluan ezarritakoaren ondoriozkoa da. Paga horren sortzapena urtean behingoa izango da, zehazki, ordainketa eta zenbatekoa gertatzen diren aurreko urtearen urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitarte sortuko da.

HORAS EXTRAORDINARIAS

Los valores de las horas extraordinarias para 2011 serán las mismas que las habituales, definidas por el IV Convenio de Empresa, firmado el 5 de abril de 2.006.

A partir del 1 de enero de 2012 las horas extraordinarias serán aquellas que correspondan conforme al Grupo Profesional correspondiente, y que se citan en la siguiente relación.

Grupo 1	12,16
Grupo 2	13,02
Grupo 3	14,11
Grupo 4	15,69
Grupo 5	17,88

Tras el paso al nuevo sistema de clasificación profesional, el personal de la Empresa puede estar en uno de los siguientes casos:

- Que la hora extraordinaria de su Grupo Profesional sea superior a la que tenía anteriormente: en este caso se aplicará el importe superior de forma inmediata a la entrada en vigor del sistema de clasificación profesional

- Que la hora extraordinaria de su Grupo Profesional sea inferior a la que tenía anteriormente: en este caso el precio de la hora extraordinaria será el que corresponda a su Grupo Profesional, reduciéndose en ese importe. No obstante lo indicado la diferencia se llevará a un concepto denominado "Plus personal hora extra" que se le abonará en caso de realizar horas extraordinarias. Este "Plus personal hora extra" quedará absorbido por los sucesivos incrementos que se realicen en el futuro, hasta desaparecer.

Artículo 19.- Pago y Devengo de las Retribuciones

Cada trabajador en la Empresa percibirá su retribución anual de la siguiente forma:

Entre las fechas 1 de enero a 31 de diciembre de 2011, por el sistema establecido en el artículo 15 del IV convenio de fecha 5 de abril de 2.006, con excepción de la prima de producción y la paga de beneficios, reguladas por el acuerdo de fecha 1 de febrero de 2011.

A partir del 1 de enero de 2012, en la forma siguiente:

a).- Los once meses de trabajo por sus conceptos normales de nómina, pagaderos el segundo día hábil del mes siguiente, entendiéndose a estos efectos por día hábil aquel que no sea sábado, puente, domingo o festivo.

No obstante lo expuesto, en los supuestos de vacaciones o hechos extraordinarios que impidan lo anterior, se podrá optar por el pago de un anticipo equivalente al 90 por ciento de la retribución del mes anterior.

b).- Cada día de de vacaciones por el valor de salario base diario más antigüedad diaria, plus personal diario, plus personal A diario para quien lo tenga y media de los pluses relevo y nocturnidad de los tres meses anteriores para aquellos supuestos de días vacaciones que no sean sábados, domingos, puentes o festivos.

c).- Dos pagas extraordinarias pagaderas el día 18 de los meses de julio y diciembre, por el valor de salario base por treinta días, y antigüedad día por treinta días así como para el caso de personal con el concepto Plus Personal A, conforme a la nueva distribución de su salario, se añadirá el importe diario por treinta días. El devengo de estas pagas es semestral, desde el 1 de enero al 30 de junio del año en que tiene lugar para la paga extraordinaria de julio, y desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre para la Paga de diciembre

d).- Una paga llamada de Beneficios, que será de aplicación a aquel personal que prefiere la distribución del Salario base entre las 14 pagas más el importe de dicha paga de beneficios. Esta paga consistirá en un importe a tanto alzado único para cada trabajador, y que deriva de lo establecido en artículo 9 del Acuerdo de fecha 1 de febrero de 2011. El devengo de esta paga será anual, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre del año anterior a aquel a que tiene lugar su pago y su importe.

20. artikulua.- Kilometroak eta Dietak

Enpresak onartutako xedeetarako norberaren ibilgailua erabiltzen bada, kilometro bakoitza gasolinaren prezioaren bilakaeraren arabera balioaren arabera ordainduko da, eta horretarako Eurosuper marka eta Petronor Konpainiaren gasolina-hornigailua hartuko dira erreferentzia gisa hilabete bakoitzaren batean. Gasolina-hornigailu hori Altuben dago, A-68 autopistan. Honako hauek izango dira balioak:

EUROSUPER GASOLINAREN PREZIOA	KILOMETRO BAKOITZEKO PREZIOA
0,78-0,81 zentimo	0,1953 zentimo
0,81-0,84 zentimo	0,1983 zentimo
0,84-0,87 zentimo	0,2013 zentimo
0,87-0,90 zentimo	0,2043 zentimo
0,90-0,93 zentimo	0,2073 zentimo
0,93-0,96 zentimo	0,2103 zentimo
0,96-0,99 zentimo	0,2133 zentimo
0,99-1,02 zentimo	0,2163 zentimo
1,02-1,05 zentimo	0,2193 zentimo
1,05-1,08 zentimo	0,2223 zentimo
1,08-1,11 zentimo	0,2253 zentimo
1,11-1,14 zentimo	0,2283 zentimo
1,14-1,17 zentimo	0,2313 zentimo

Prezio handiagoetarako, adierazitako proportzio eta egitura berberetan jarraituko du taulak. Zenbatekoak hilabete bakoitzaren 1a hartuko du erreferentzia gisa.

Artikulu honetatik eratorritako ondorio ekonomikoak Hitzarmena sinatuko den egunean hasiko dira indarrean.

Dietei dagokienez, azken bi urteetan erabilitako prozeduraren arabera ordainduko dira.

BOSGARREN KAPITULUA: LIZENTZIAK ETA BAIMENAK**21. artikulua.- Lizentziak eta baimenak**

Enpresaren Lizentzia eta Baimen guztiak une bakoitzean indarrean dagoen Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritakoari lotuko zaizkio, honako hobekuntza hauen kasuan izan ezik:

1.- Seme-alaben jaiotza: hiru egun, Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritako moduan.

2.- Odol-ahaidetasunezko edo ezkontza-ahaidetasunezko ahaiden gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik, bi aukera eskaintzen zaizkio langileari zenbaketa hasteko, batetik, jazoera gertatzen den egunetik aurrera edo bestela, hurrengo egunetik aurrera.

3.- Ezkontidearen eta seme-alaba naturalen heriotzagatik, baimena egutegiko 4 eguneko izango da.

Edozein zirkunstantzia dela-eta Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean lizentzia horien hobekuntzak berdintzen edo hartzen baditu (Batzarde Mistoaren ebazpen bidez edota ebazpen judicial bidez), lizentzia horiek irentsi edo konpentsatu egingo dira.

22. artikulua.- Berreskuratzeak

Langileen berreskuratzeak honako sistema hauen bitartez zuzenduko dira: langile batek lanorduk berreskuratu behar baditu, Enpresak jakinaraziko dio ahalik eta aurrerapen handienez berreskuratzeko eguna eta lanpostua. Langileak behin bakarrik izango du hori ez egiteko aukera arrazoi pertsonalak direla-eta. Enpresak bigarren aldiz eskaini beharko dio langileari berreskuratzea, eta kasu horretan ere langileak ezetz esaten badu, nominatik kenduko zaio dagokion kopurua. Norbait 14:30etik 17:00etara geratzen bada berreskuratzen, 2,5 ordu berreskuratzen ditu.

23. artikulua.- Kontsulta medikoak

Langileak Gizarte Segurantzaren mediku orokor eta espezialistaren kontsultara joan behar badu, eta kontsulta-orduak eta lanorduk aldi berean badira, lanera ez joateko edo lanetik irteteko eskubidea izango du, aldez aurretik abisatu eta justifikatzeko dagokion egiaztagiria Giza Baliabideen Departamentuaren eskura jarri ondoren.

Gizarte Segurantzaren mediku orokor eta espezialistaren orduari erantsiko zaio, kontsulta-kontzeptuarekin eta betiere lanaldi barruan

Artículo 20.- Kilometraje y Dietas

El kilómetro del automóvil particular para fines de Empresa automatizados será abonado por un valor que dependerá de la evolución del precio de la gasolina tomando como referencia al primero de cada mes la marca eurosuper, y el surtidor de la Compañía Petronor, situado en Altube, en la autopista A-68, con los siguientes valores:

PRECIO GASOLINA EUROSUPER	PRECIO KILÓMETRO
0,78-0,81 Céntimos	0,1953 Céntimos
0,81-0,84 Céntimos	0,1983 Céntimos
0,84-0,87 Céntimos	0,2013 Céntimos
0,87-0,90 Céntimos	0,2043 Céntimos
0,90-0,93 Céntimos	0,2073 Céntimos
0,93-0,96 Céntimos	0,2103 Céntimos
0,96-0,99 Céntimos	0,2133 Céntimos
0,99-1,02 Céntimos	0,2163 Céntimos
1,02-1,05 Céntimos	0,2193 Céntimos
1,05-1,08 Céntimos	0,2223 Céntimos
1,08-1,11 Céntimos	0,2253 Céntimos
1,11-1,14 Céntimos	0,2283 Céntimos
1,14-1,17 Céntimos	0,2313 Céntimos

Para precios superiores continuará la tabla en la misma proporción y estructura que la indicada. El importe tomará como referencia el día 1 de cada mes.

Los efectos económicos derivados del presente artículo tendrán lugar a partir de la fecha de la firma del Convenio.

En relación a las dietas, se seguiría pagando las mismas según el procedimiento usado en los dos últimos años.

CAPÍTULO QUINTO: LICENCIAS Y PERMISOS**Artículo 21.- Licencias y Permisos**

Todas las Licencias y Permisos en la Empresa se ajustarán a lo establecido en el Convenio General de la Industria Química vigente en cada momento, con excepción de las siguientes mejoras:

1.- Nacimiento de hijos /as: Tres días en la forma establecida por el Convenio General de Químicas.

2.- Para el caso de grave enfermedad o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad ó afinidad se establece la opción del trabajador de iniciar el cómputo o bien desde el hecho causante o bien desde el día siguiente a aquel que tiene lugar.

3.- Para el caso de fallecimiento de cónyuge e hijos naturales el permiso será de 4 días naturales.

Si por cualquier circunstancia el Convenio General de Químicas, ya sea convencionalmente o mediante resolución de la Comisión Mixta ó resolución judicial igualara ó adoptara las mejoras de las indicadas licencias, las mismas quedarán absorbidas y compensadas.

Artículo 22.- Recuperaciones

Las recuperaciones del personal regirán por el siguiente sistema: si un trabajador tiene que recuperar horas de trabajo la Empresa le informará con la antelación posible el día y el puesto de recuperación. Sólo por una vez el trabajador podrá negarse a hacerlo cuando concurren motivos personales. La Empresa deberá volver a ofrecer la recuperación en una segunda ocasión, y en este caso, si el trabajador se vuelve a negar, se procederá al descuento en la nómina. Si alguien se queda a recuperar de 14:30 h a 17:00 h. recupera 2,5 horas.

Artículo 23.- Consultas médicas

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar ó ausentarse en el trabajo con derecho a retribución, por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de médico general y especialista de Seguridad Social, cuando el horario de consulta coincida con el trabajo y previo aviso y justificación mediante la presentación del documento justificativo al Departamento de Recursos Humanos.

Al tiempo de la consulta de médico general y especialista de Seguridad Social se adicionará en concepto de consulta, y siempre y

geratzen bada, kontsulta-ordua baino ordubete lehenago, eta beste ordubete geroago, kontsulta Bilbon edota ezkeraldean badago, ordu-erdi lehenago eta ordu-erdi geroago kontsulta Gasteizen edo Laudion badago, eta 15 minutu lehenago eta 15 minutu geroago kontsulta Urduñan edo Amurrión badago. Kontsulta beste udalerriren batean badago, aurreko adibideekiko denbora-proporzioa hartuko da kontuan, gehienez ere ordubete lehenago eta ordubete geroago izanik. Langilea lanaldira partzialki joaten denean baino ez da gertatuko garraio-denbora gehigarri hori, bestela ez baitagokio halakorik, eta baimena kontsulta-denborarako baino ez baita izango.

Gizarte Segurantzaren mediku orokor eta espezialistaren kontsultara lanaldiaren barruan joan behar duen langileei, eta betiere lanera gutxienez partzialki joaten badira, Enpresak 20 euroko garraio-laguntza emango die kontsulta Enpresatik 45 kilometrotara baino gehiagora badago. Laguntza horrek 2011., 2012. eta 2013. urteetarako baino ez du balioko, eta gehieneko muga 25 laguntza izango dira, adierazitako zenbatekoarekin. Idatz-zati hau erabat baztertuta geratuko da, indargabetu egingo da eta hurrengo urteetan ez da aplikatuko urte batean 25 kontsulta gaintzen badira, kontsultak halako gisa zenbatuta, eta kontsultara joaten diren langileen kopurua alde batera utzita.

Kasu guztietan, baimena emateko medikuaren ziurtagirian jasota egon behar du medikuaren kontsultaren ordua eta kontsultaren emandako denbora ezinbestean.

SEIGARREN KAPITULUA.- GIZARTE EKINTZA

24. artikulua.- Aseguruak

Enpresan 3 urte baino gehiago daramaten langileei aseguru bat ordainduko die Enpresak. Heriotzako eta Erabateko Ezintasun Iraunkorreko kontingentziak estaliko ditu aseguru horrek. Aseguru horrek honako zenbateko hau estaliko du:

a).- 6.536 euroko zenbatekoa adierazitako baldintzetan.

b).- 9.766 Euroko zenbatekoa, aseguraturako gertakaria zirkulazio-istripuak eragindakoa bada.

Aseguru Etxeak berak izango du poliza onartzeko eskumena, eta langileren bat onartzen ez badu, Enpresak ez du inolako erantzukizunik izango.

2011ko uztailaren 1etik aurrera, Hitzarmeneko aseguruak berri-tzearekin batera, Enpresak aseguru horien prestazioak igoko dizkie hiru urtetik gorako antzinasuna duten langileei, ohiko lanbiderako Ezintasun Iraunkor Osoaren kontzeptuagatik, eta honako zenbateko hauekin:

.- 20-30 urteko langileak: 40.000 euro

.- 31-44 urteko langileak: 30.000 euro

.- 45-55 urteko langileak: 20.000 euro

Enpresak ez du erantzukizunik izango edozein zirkunstantziagatik Aseguru Konpainiak ordaintzen ez badu edo onartzen ez badu, eta aseguru-polizaren prima ordaintzeko betebeharra baino ez du izango. Halaber, aseguru horretatik kanpo geratuko dira jada ezgaitasunen bat aitortuta dutelako, horrelako prozesuren batean sartuta daudelako edota aurreko Aldi Baterako Ezgaitasunen bat dela-eta Asegurukonpainiak kontuan hartzen edo asegurutzen ez dituen langileak.

Alderdi sinatzaileek esanbidez ituntzen dute zenbatekoaren ordainketak aurrerakin-kontzeptua edota erantzukizun zibilagatik ordainketaren kontzeptua izango dutela epai judizial baten bitartez langileren bati kontzeptu horretan zenbateko bat ordaintzera zigortzen badute Enpresa.

25. artikulua.- Sariak

Hitzarmen hau sinatzen den egunetik zenbatzen hasita:

Enpresan 25 urteko antzinasuna beteko duten langile guztiek 500 euro gordinoko ordainsari bat jasotzeko eskubidea izango dute.

Langile baten semea edo alaba jaiotzen bada, eta dagokion egiaztagiria aurkeztu ondoren, Enpresak 100 euroko zenbatekoa ordainduko du.

26. artikulua.- Aurrerakinak

Langileak jada egindako lanarengatik dagokion soldataren zenbatekoaren ehuneko 90eko aurrerakinak jasotzeko eskubidea izango

cuando coincida con jornada laboral, una hora antes de la consulta, y una hora después para el caso de que ésta tenga lugar en Bilbao ó margen izquierda, ½ hora antes y ½ hora después para el caso de que tenga lugar en Vitoria ó Llodio, y 15 minutos antes y 15 minutos después para el caso de que tenga lugar en Orduña ó Amurrio. Para otras poblaciones se tendrá en cuenta la proporción en el tiempo con los ejemplos anteriores, con el máximo de una hora antes y una hora después. Esta adición de tiempo de transporte sólo se producirá cuando el trabajador acuda a la jornada laboral parcialmente, ya que en otro caso no procederá, limitándose el permiso al tiempo estricto de la consulta.

El personal que tenga que acudir a consulta médica de médico especialista de la Seguridad Social coincidente con la jornada laboral, y siempre que acuda a trabajar al menos parcialmente, tendrá una ayuda de transporte por la Empresa de 20 euros siempre y cuando el lugar de la consulta esté a más de 45 kilómetros de la Empresa. Esta ayuda será sólo para los años 2011, 2012 y 2013, y con límite máximo de 25 ayudas por el indicado importe. Este apartado quedará excluido en su totalidad, se cancelará y no será de aplicación en los años posteriores cuando en un año se superen las 25 consultas contadas como tales con independencia del número de trabajadores que las hagan.

Para todos los casos, es requisito para que se conceda el permiso que exista constancia en el justificante médico la hora de cita ante el médico y del tiempo de la consulta.

CAPÍTULO SEXTO.- ACCIÓN SOCIAL

Artículo 24.- Seguros

Los trabajadores que tengan más de tres años de antigüedad en plantilla tendrán un Seguro pagado por la Empresa que cubrirá las contingencias de Fallecimiento e Incapacidad Permanente Absoluta. La cantidad que cubre dicho seguro será la siguiente:

a).- Un importe de 6.536 euros en las condiciones citadas.

b).- Un importe de 9.766 euros cuando suceso asegurado se produzca por accidente de circulación.

La admisión de la póliza es competencia de la propia Compañía de Seguros, no haciéndose la Empresa responsable de la inadmisión de un trabajador.

A partir del 1 de julio de 2011, coincidiendo con la renovación de los seguros de Convenio, la Empresa incrementará las prestaciones de los mismos al personal con más de tres años de antigüedad, por el concepto de Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, con los siguientes importes:

.- Personal con edad entre los 20 y 30 años: 40.000 euros

.- Personal con edad entre los 31 y los 44 años: 30.000 euros

.- Personal con edad entre los 45 y 55 años: 20.000 euros

La Empresa no será responsable de la no admisión por parte de la Compañía de Seguros, ó el impago por parte de la misma por cualesquiera circunstancias, limitándose su obligación al pago de la prima de la póliza de seguros. Asimismo, quedan excluidos del presente seguro aquellos trabajadores que por tener ya una incapacidad declarada o por estar incurso en un proceso de este tipo, o derivados de una Incapacidad Temporal anterior no sean considerados o asegurados por la Compañía aseguradora.

Las partes firmantes pactan expresamente que el abono del importe tendrá el concepto de anticipo ó pago por responsabilidad civil en el caso de que la Empresa sea condenada mediante sentencia judicial al pago a un trabajador de una cantidad en ese concepto.

Artículo 25.- Premios

A partir de la fecha de la firma del presente Convenio:

Todo aquel trabajador que cumpla 25 años de antigüedad en la Empresa tendrá derecho a recibir una paga por el importe de 500 euros brutos.

Por nacimiento de hijo de un trabajador, y tras presentación del justificante correspondiente, la Empresa abonará el importe de 100 euros.

Artículo 26.- Anticipos

El trabajador tiene derecho a recibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado hasta un 90 por ciento del importe de su salario, siempre

du, betiere Enpresari eskatutako aurrerakin guztiek ez badute hileko nominaren ehuneko 25 gaintzen. Aurrerakin hori hilabete bakoitzaren 20an edo aurreko egun baliadunean ordainduko da. Egund bat lehenago gutxienez jakinarazi beharko du langileak zenbat nahi duen.

27. artikulua.- Gabonetako Poltsa

Gabonak direla-eta Enpresak poltsa bana emango die langileei. Kirol-poltsa bat baliatuko da entrega egiteko.

28. artikulua.- Lan Istripuak eta Lanbide Gaixotasunak eragindako Aldi Baterako Ezintasuna

Lan-istripuak eta Lanbide Ezintasunak eragindako aldi baterako ezintasunaren kasuan, egoera horrek dirauen bitartean, eta lehenengo egunetik aurrera, Istripu Mutualitatearen konturako prestazio ekonomikoak osatuko ditu Enpresak, langilea jardunean egon izan balitz kobratu beharko lukeen soldata osoa estali arte.

Langileak bere nominan jasotzen dituen ohiko kontzeptu guztien emaitzari eragingo dio osagarri horrek.

Nolanahi ere, osagarri honetan ez da kontuan izango aparteko edozein soldata-kontzeptu, hala nola aparteko orduak, atzerapenak, eta abar.

Lan-istripuagatik baja oporraldiaren aldi berean gertatzen bada, oporrak ezinbestek hartu beharko dira lan-istripuaren altaren hurrengo egunetik aurrera.

29. artikulua.- Gaixotasun arruntak eragindako Aldi Baterako Ezintasuna

Enpresak langilearen soldataren ehuneko 100 osatuko die (joan-erorien kasuan izan ezik, halakorik dutenen kasuan) Ezintasun Iraunkor Oso edo Absolutua eskatzen duten guztiei, eskabidea egiten den unetik aurrera, eta Aldi Baterako Ezintasunaren gehieneko denbora-tarteak dirauela, edo lan-kontratua deuseztatzen denean, hala badagokio.

Betiere absentismoak, batez beste eta hiru hilean behin zenbatuta, 10,5 baja-egun gaintzen ez baditu langile bakoitzeko, ospitaleratzea eskatzen duen gaixotasun arruntaren kasuetan soldata osoaren ehuneko 100 ordainduko da ospitaleratze horrek irauten duen bitartean.

Xede guztietarako, bai kasu honetan, bai Hitzarmen honetan ezarriko diren guztietan, absentismotzat joko da une bakoitzeko plantillarekin adostutako akordioaren arabera lan egin ez den denbora guztia. Hortaz, honako absentzia hauek guztiak hartuko dira kontzeptu horren barnean: gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako bajak, ordaindutako baimenak, baimen sindikalak, autobusaren atzerapenak, lanera justifikatu gabe ez agertzea, lanuzteak eta beste batzuk.

Gaixotasunaren ondorioz langile batek gehienez bi egunez lanera joaterik ez badu, Enpresak langilearen soldataren ehuneko 100 osatuko du (lekualdatze-plusa izan ezik, horrelakorik badu), eta langileak galdutako denboraren ehuneko 50 errekuperatu beharko du. Langileak txosten medikoa aurkeztu beharko du, gaixotasunaren ondorioz denbora-tarte horretan lanera etorri ezin izan dela justifikatzeko.

Langile bat gaixotasun arruntaren egoeran badago, soldataren ehuneko 100eko osagarria jasotzeko aukera izango du (lekualdatze-plusa izan ezik, halakorik badu), lehen hiru egunetan soilik eta betiere honako hau betetzen badu:

- Giza Baliabideen Departamentuari eskaera idatzia egitea, baja hartu ondoko hilabetean edo alta hartu ondoko hilabetean.

- 12 ordu errekuperatu beharko ditu eta arduradunari edo kontra-maisuari jakinarazi. Harekin adostuko du errekuperatu beharreko denbora.

- Edozein gorabehera dela medio langileak goian adierazitako denbora errekuperatzen ez badu eskaera egin ondoren lau hilabete igaro eta gero, osatutako zenbatekoak oso-osorik kenduko zaizkio, Enpresak horretarako propio inolako komunikaziorik egin beharrik gabe.

que el total de anticipos de la Empresa no supere el 25 por ciento de la nómina mensual. Este anticipo será pagado el día 20 de cada mes o día hábil anterior, debiendo avisar el trabajador la cantidad deseada con un mínimo de un día de antelación.

Artículo 27- Bolsa de Navidad

La Empresa entregará con ocasión de la Navidad una bolsa a cada uno de los trabajadores. Esta será entrega mediante una bolsa de deporte.

Artículo 28- Incapacidad Temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional

En el caso de incapacidad temporal derivada de Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la Empresa complementará, durante esta situación y desde el primer día, las prestaciones económicas a cargo de la Mutua de Accidentes, hasta el total del salario que el trabajador debería haber cobrado de estar en activo.

El complemento afectará al resultado de todos los conceptos ordinarios que el trabajador recibe en su nómina.

En cualquier caso, queda excluido del complemento cualquier concepto salarial extraordinario, como horas extraordinarias, atrasos, etc.

En el caso de que se produzca coincidencia de la baja por accidente de trabajo con el periodo vacacional, se disfrutarán las vacaciones obligatoriamente a partir del día siguiente al alta de accidente de trabajo.

Artículo 29- Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común

La Empresa complementará el 100 por ciento del salario del trabajador – con excepción de los desplazamientos, para quien los tenga- a todos aquellos que soliciten una Incapacidad Permanente Total ó Absoluta, desde el momento de la solicitud, hasta el transcurso del periodo máximo de la IT ó en su caso la extinción del contrato de trabajo.

Siempre y cuando el absentismo, con cómputo trimestral no pase de 10,5 días de media anual de baja por trabajador se pagará el 100 por ciento de salario en los casos de enfermedad que necesite hospitalización y durante el tiempo de dicha hospitalización.

A todos los efectos, tanto para este caso como para todos aquellos que se establezcan en este Convenio, se entenderá con la expresión absentismo todo aquel tiempo no trabajado con respecto al previsto acuerdo con la plantilla existente en cada momento, quedando, en consecuencia integrado en ese concepto faltas al trabajo por supuestos tales como bajas por enfermedad común o accidente de trabajo, permisos retribuidos, permisos sindicales, consultas médicas, retrasos del autobús, faltas injustificadas, huelgas y otros.

En el caso de que un trabajador no pudiera acudir a trabajar como consecuencia de enfermedad durante un máximo de dos días, la Empresa complementará al 100 por ciento del salario del trabajador (con excepción del plus desplazamiento para quien lo tenga), debiendo el trabajador recuperar el 50 por ciento del tiempo que haya faltado al trabajo. El trabajador quedará obligado a justificar mediante informe médico que la falta se ha producido como consecuencia de enfermedad que le impidió acudir a trabajar durante ese tiempo.

En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de enfermedad común, podrá tener un complemento del 100 por ciento del salario (con excepción de desplazamientos para el que los tenga) exclusivamente para los tres primeros días siempre y cuando se cumpla lo siguiente:

- Deberá pedirlo por escrito al Departamento de Recursos Humanos en el plazo del mes siguiente desde la baja ó bien desde el mes siguiente del alta.

- Deberá recuperar 12 horas y ponerlo en conocimiento del Encargado ó contra-maestre, con quien pactará el tiempo de recuperación.

- La no recuperación del tiempo arriba indicado por cualquier circunstancia pasados cuatro meses desde la solicitud del trabajador traerá como consecuencia el descuento íntegro de las cantidades complementadas, sin necesidad de comunicación alguna.

Lan-istripuagatikoa baja oporraldiaren aldi berean gertatzen bada, oporrek ezinbestekak hartu beharko dira lan-istripuagatikoa altaren hurrengo egunetik aurrera.

30. artikulua.- Erretiroak 64 urterekin

Enplegua sustatzeko neurri gisa erretiroa hartzeko adina aurretik arauetara buruzko 1.194/1985 Errege Dekretua indarrean dagoen bitartean, Enpresak erraztasunak emango ditu langileek 64 urterekin erretiroa hartzeko aukera izan dezaten, adierazitako legedian ezarritako eran.

31. artikulua. Txanda Kontratua

Txanda-kontratua Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritakoari jarraiki zuzenduko da.

ZAZPIGARREN KAPITULUA.- ENPLEGU POLITIKA

32. artikulua. Aldi Baterako Lan Kontratuak

A.- Probaldia

Langileak probaldia eginez sartuko dira. Probaldiak sei hilabete iraun dezake teknikari tituludunentzat, eta bi hilabete gainerako langileentzat.

B.- Obra Bukaerako Kontratuak.

Langileen Estatutuaren 15. artikulua 1 a) paragrafoan ezarritakoan oinarrituz, eta 63/1997 Legean idatzitakoaren arabera, honako obra-bukaerako lan-kontratu mota hauek ezarri dira:

1.- Trelleborg Industrie enpresak egindako eskaerak (FR 56391933397 Clemont-Ferrant Cedex Francia), egindako hornidura-kontratuaren arabera. Kontratu horiek urtetik urtera berritzen diren neurrian, eskaera horien lan-bolumena obra edo zerbitzu jakin batekoa izango da.

Orobat, horrelako eskaeren zereginen bolumena kuantitatiboki zenbatuko da, eta langileak bestelako lanak egiteko aukera ere izango du, Enpresaren mugigarritasun funtzionalaren garrantziaren arabera.

Hitzarmen hau indarrean sartu aurretik hitzartutako obra-bukaerako aldi baterako kontratuak barne hartuta daude artikulua honetan.

2.- Industria Kimikoaren indarreko Hitzarmen Orokorrean ezarritako obra edo zerbitzu jakin baten bukaerako lan kontratuak ere halakotzat joko dira. Horren arabera, haien lan-bolumen osagarria dela eta behar bezala bereizi diren zeregin edo lanak egiteko beharrezkoak diren obra-bukaerako lan-kontratu guztiak egingo dira, baldin eta Enpresaren produkzio-prozesuarekin zuzenean edo zeharkako lotura badute, betiere denboran mugatuak badaude eta iraupena aurreikus badaiteke.

Hitzarmen honetan sartzeak ez du esan nahi lehen adierazitako Langileen Estatutuaren 15. 1 a) artikuluan paragrafoan aurreikusitako kontratu-motaren muga denik.

3.- Enpresaren plantillan sartu den langile batek eta Trelleborg Industrie enpresak (Suedia) lortutako akordioaren arabera obra edo zerbitzu jakin bat egitea, taldeko beste enpresetan egin beharreko zereginetara, edo TRELLEBORG IZARRA eta bestelako enpresetan partzialki egin beharrekoei dagokienez.

Artikulu honetan barne hartuta geratzen dira hitzarmen honen aurretik sinatutako kontratu guztiak.

C.- Produkzioaren Gorabeherak eragindako Behin-behineko Kontratuak

Kontratu hori Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritakoari jarraiki egingo da.

D.- Aldi baterakotasunerako mugak

2012an eta 2013an eskusiboki, aldi baterako kontratuaren gehieneko aldi baterakotasuna mugatzeko betebeharrak hartzen du Enpresak bere gain:

Aldi Baterako Enpresaren baten bitartez sartutako langileen kasuan, 18 hilabete.

Plantillako aldi baterako langileen kasuan, 24 hilabete.

Artikulu honetan ezarritako muga ez zaie aplikatuko Hitzarmen hau sinatzen denean plantillan zeuden edo ABEn baten bitartez sartu ziren eta aldi baterako lan-kontratuak –indarrean daudenak– dituzten langileei.

En el caso de que se produzca coincidencia de la baja por accidente de trabajo con el periodo vacacional, se disfrutarán las vacaciones obligatoriamente a partir del día siguiente al alta de accidente de trabajo.

Artículo 30- Jubilaciones a los 64 años

Siempre y cuando se mantenga la vigencia del Real Decreto 1.194/1985 sobre normas de anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento al empleo la Empresa aportará facilidades para que el trabajador se jubile a los 64 años en la forma establecida por la citada legislación.

Artículo 31- Contrato de Relevo

El Contrato a relevo se regirá por lo establecido en el Convenio General de Químicas

CAPÍTULO SEPTIMO.- POLITICA DE EMPLEO

Artículo 32- Contratos de Trabajo Temporales

A.- Período de Prueba

El ingreso de los trabajadores se realizará a título de prueba, teniendo el mismo una duración de seis meses para los técnicos titulados, y de dos meses para los demás trabajadores.

B.- Contratos de Fin de Obra.

En base a lo establecido en el artículo 15, párrafo 1 a) del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por Ley 63/1997, se establecen los siguientes tipos de contratos de trabajo de fin de obra:

1.- Pedidos realizados por Trelleborg Industrie (FR 56391933397 Clemont-Ferrant Cedex Francia), de conformidad a los contratos de suministro realizados, y en la medida en que los mismos son renovados de forma anual, serán objeto de obra o servicio determinado el volumen de trabajo representado por dichos pedidos.

Asimismo, el volumen de tareas que supone este tipo de pedidos serán computados de forma cuantitativa admitiéndose la posibilidad de realización de otros trabajos, en base a la importancia de la movilidad funcional en la Empresa.

Quedan incluidos bajo este artículo todos los contratos temporales de fin de obra suscritos con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio,

2.- Constituirán asimismo contratos de trabajo de fin de obra o servicio determinado los establecidos según redacción dada por el vigente Convenio General de la Industria Química, a tenor del cual se podrán hacer contratos de trabajo de fin de obra que cubran todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados en el proceso productivo de la Empresa.

La presente inclusión en este Convenio no podrá entenderse como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15, 1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

3.- La realización de una obra o servicio determinado motivado por el acuerdo producido entre el trabajador que ingresa en la empresa en plantilla y Trelleborg Industrie (Suecia) y referidos a tareas a realizar en otras empresas del grupo, o bien de forma parcial en TRELLEBORG IZARRA y parcial en otras empresas.

Quedan incluidos bajo este artículo todos los contratos suscritos con anterioridad al presente convenio.

C.- Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción

Este contrato se realizará conforme a lo establecido en el Convenio General de Químicas

D.- Limitaciones a la Temporalidad

Exclusivamente para los años 2012 y 2013 la Empresa se obliga a limitar la temporalidad máxima de los contratos de trabajo temporales:

Para el caso de trabajadores puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal en 18 meses.

Para el caso de los trabajadores temporales de plantilla en 24 meses.

La limitación establecida en el presente artículo no se aplicará a los contratos de trabajo temporales en plantilla y por ETT en vigor en la fecha de la firma del presente Convenio.

Enpresak eta Batzordeak edozein unetan negoziatu ahal izango dute muga hori ez dela aplikatuko merkatu-zirkunstantziak edota Enpresan gertatutako zirkunstantziak direla-eta.

33. artikulua.- Batzarrak

Enpresa Batzordeko kideen gehiengoak eskatuta, Enpresak urtean Batzar bat egingo dela bermatzen du; urtean behingo batzar hori lanorduetan egingo da eta honako ezaugarri hauek izango ditu:

ORDUTEGLIAK: 05:40-06:20: GAUEKO txanda irteten ari denean eta GOIZEKO txanda sartzen ari denean.

13:40-14:20: GAUEKO txanda irteten ari denean eta LANALDI NORMALEAN

BILTZARRETAKO SEGURITASUN ETA MANTENTZE LANAK (GUTXIENEN ZERBITZUAK): Txanda bakoitzeko bi pertsonak edukiko dute beren gain Auma makina guztien produkzioa zaintzeko ardura. Enpresak izendatuko ditu pertsona horiek.

34. artikulua.- Telefono mugikorren erabilera

Telefono mugikor pertsonalak kontramaisuek bana-banako baimena ematen dutenean baino ezin izango dira erabili lanaldiaren barruan eta fabrikari, eta betiere denbora-tarte jakin baterako; hori horrela ez bada, lan-falta eragingo du erabilera horrek, eta haren maila indarreko legediaren arabera ezarriko da.

35. artikulua.- Hitzarmena Lan Agintaritzak aginduta edo Epai Judizial bidez aldatzea

Hitzarmen hau Lan Agintaritzak aginduta edo geroagoko Epai Judizial bidez aldatuz gero edo ez onartuz gero, Lanbide Sailkapen berriarekin eta Karrera Planarekin lotutako guztiari dagokienez, horri dagokionez adostutakoa eraginik gabe uztea eta Industria Kimikoaren Hitzarmen Orokorrean ezarritako soldata-eta sailkapena zuzenean aplikatzea adosten dute bi alderdiek.

36. artikulua.- 85,3 i 1 artikulua

Bi alderdiek adostuta, eta soilik 2012. eta 2013. urteetarako, Enpresa Zuzendaritzak eta Batzordeak erabaki dute Langileen Estatutuaren 85, 3 i 1) artikuluan ezarritako neurriari uko egitea erabaki dute, ekainaren 10eko 7/2011 Errege Dekretuak hari dagokionez egindako idazkuntzari, hain zuzen ere.

1. eranskina

2011. URTEKO SOLDATA TAULAK

	LANALDI ARRUNTA	BI TXANDA	HIRU TXANDA
1. TALDEA	15.153	15.970	16.982
2. TALDEA	16.213	17.030	18.042
3. TALDEA	17.577	18.394	19.406
4. TALDEA	19.547	20.364	21.376
5. TALDEA	22.274	23.091	24.103
6. TALDEA	26.063	26.880	27.892

Soldata-etaulak kalkulatzeari buruzko argibideak:

Lanaldi Arrunta: eguneko oinarrizko soldata x (360 edo 365 +30+30+ onura-pagaren zenbatekoa) + Hilabeteko prima kolektiboa x 12

360 edo 365: oinarrizko soldatari dagozkion egutegiko egunak, Kotizazio Taldearen arabera.

30 +30: uztailako eta abenduko aparteko pagak.

Onura-pagaren zenbatekoa: halakorik duten langileen kasuan baino ez, eta betiere beren soldataren urteko banaketa adierazitako pagarekin egitea nahiago badute.

Bi Txanda: lanaldi arruntari dagokion urteko soldata gordina gehi urtean behin zenbatutako txanda-plusa: eguneko txanda x (urteko lanaldiaren lanegunak + 21)

Hiru txanda: bi txandako lanaldiari dagokion urteko zenbatekoa gehi gaueko lanaldiaren zenbatekoa: gaueko txanda x ((urteko lanaldiaren lanegunak + 21)/3)

Hiru Txandako Soldaten guztizko formula:

eguneko oinarrizko soldata x (360 edo 365 +30+30+ onura-pagaren zenbatekoa) Hilabeteko prima kolektiboa x 12 + eguneko txanda x (urteko lanaldiaren lanegunak + 21)+ gaueko txanda x ((urteko lanaldiaren lanegunak + 21)/3)

La Empresa y el Comité podrán negociar en cualquier momento la no aplicación de esta limitación en el caso de circunstancias de mercado u otras que concurran en la Empresa

Artículo 33.- Asambleas

A instancia de la mayoría del Comité de Empresa, la Empresa garantiza la realización de una Asamblea cada año en horas de trabajo, con los siguientes requisitos:

HORARIOS: De 5:40 a 6:20: Turno saliente de NOCHE y turno entrante de MAÑANA.

De 13:40 a 14:20: Turno entrante de TARDE y JORNADA NORMAL

SERVICIOS DE SEGURIDAD Y MANTENIMIENTO EN LAS ASAMBLEAS (SERVICIOS MINIMOS): Dos personas por turno tendrán a su cargo el cuidado de la producción de todas las máquinas aumas. Estas personas serán designadas por la Empresa

Artículo 34.- Utilización de teléfonos móviles

La utilización de teléfonos móviles personales en jornada laboral en fábrica sólo será permitida en el caso de que los Contramaestres lo autoricen individualmente, por un periodo predeterminado; en otro caso constituirá una falta laboral cuya graduación se realizará conforme a la legislación vigente.

Artículo 35.- Modificación del Convenio por la Autoridad Laboral ó Sentencia Judicial

En el caso de que el presente Convenio sea modificado o no admitido en parte por la Autoridad Laboral ó bien por Sentencia Judicial posterior en relación a todo lo relacionado a la nueva Clasificación Profesional y Plan de Carrera ambas partes acuerdan dejar sin efecto lo acordado al respecto y pasar directamente a la aplicación de las tablas salariales y clasificación establecida en el Convenio General de la Industria Química.

Artículo 36.- Artículo 85,3i 1

De común acuerdo, y exclusivamente para los años 2012 y 2013 Dirección y Comité de Empresa deciden renunciar a las medidas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 85, 3 i 1) según redacción dada por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio.

Anexo 1

TABLAS SALARIALES CORRESPONDIENTES AL AÑO 2011

	JORNADA NORMAL	DOS TURNOS	TRES TURNOS
GRUPO 1	15.153	15.970	16.982
GRUPO 2	16.213	17.030	18.042
GRUPO 3	17.577	18.394	19.406
GRUPO 4	19.547	20.364	21.376
GRUPO 5	22.274	23.091	24.103
GRUPO 6	26.063	26.880	27.892

Notas aclaratorias del cálculo de las tablas salariales:

Jornada Normal: Salario base diario x (360 ó 365 +30+30+ importe de paga de beneficios) + Prima colectiva mensual x 12

360 ó 365: Días naturales de salario base en función del Grupo de Cotización

30 +30: Pagas extraordinarias de julio y diciembre

Importe de la paga de beneficios: sólo para aquellos que la tengan y prefieran que la distribución anual de su salario se realice con la indicada paga

Dos Turnos: Suma el salario bruto anual de jornada normal al plus relevo cuantificado de forma anual: Relevo diario x (días laborables jornada anual + 21)

Tres turnos: Suma al Importe anual de Dos Turnos el importe del Nocturno: Nocturno diario x ((días laborables jornada anual + 21)/3)

Total fórmula Salarios a Tres Turnos:

Salario base Salario base diario x (360 ó 365 +30+30+ importe de paga de beneficios) Prima colectiva mensual x 12 + Relevo diario x (días laborables jornada anual + 21)+ Nocturno diario x ((días laborables jornada anual +21)/3)

2. eranskina Talde Profesionalak

2. ERANSKINA: TRELLEBORG IZARRA ENPRESAKO LANBIDE SAILKAPENERAKO SISTEMA BERRIA

1. TALDEA	2. TALDEA	3. TALDEA	4. TALDEA	GRUPO5	6. TALDEA
Garbitzaileak	Biltegiko Laguntzailea	Zilindristak	Bambury makinaria	Merkataritza-teknikaria	Saltzaile espezializatua
Makinari plastikoa	Auma makinen laguntzailea	Prentsako makinaria	Roller makinaria	Euskarrien taldeburua	Ingeniaritza-teknikaria
	Ebakigailuen laguntzailea	Calandra makinen makinaria	Auma P (excl México) makinaria	Konpentsagailuaren taldeburua	Kontramaisuak
	Paketatzeko makinen laguntzailea	Auma makinen makinaria	P-5 P-7 makinen makinaria	Biltegiko langilezaina	
	Kalitate-mahaien laguntzailea	Paketatzeko makinen makinaria	Planifikatzailea	Langilezain mekanikaria	
	Moldekatzeen laguntzailea	Tornuen makinaria	Informatika-laguntzailea	Laborategiko langilezaina	
	Prentsen laguntzailea	Ebakigailuen makinaria	Indoor merkataria		
	RHen laguntzailea	Trokelgilea	Giza Baliabideetako teknikaria		
	Tornuen laguntzailea	Ebaketa eta expanditea	Ingurumen-teknikaria		
	Sukaldeko laguntzailea	Kalitate-mahaia	Kalitate-teknikaria		
	Lixagailuen makinaria	Matritzegilea	Erosketa-teknikaria		
	Mahuken laguntzailea	Biltegzaina	Diruzaintza		
	Euskarrien laguntzailea	Txorro-makinaria	Lehengaien biltegzaina		
	Junturen laguntzailea	Pisatzailea	Bambury komodina		
	Defentsen laguntzailea	Barne-mugimendua	Moldekatzeen makinaria		
	Konpentsagailuen laguntzailea	Euskarrien makinaria	Mekanikaria		
	Zizailak	Mahuken makinaria	Mikrouhin-estrusioen makinaria		
	Errotaria	Junturen makinaria	Auma makinen komodina		
	Konp. ber. eta kont..	Defentsen makinaria	Mahuka berezien makinaria		
	Pintura	Preforma-estrusioen makinaria	Juntura berezien makinaria		
	C-140 makinaren laguntzailea	Konpentsagailuen makinaria			
		Sukaldaria			
		Laborategiko laguntzaileak			
		Administrari laguntzailea			
		Kontulari laguntzailea			
		Produkzio-kontrola			
		Harreragilea			

Anexo 2.- Grupos Profesionales

ANEXO 2: NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL TRELLEBORG IZARRA

GRUPO 1	GRUPO 2	GRUPO 3	GRUPO 4	GRUPO5	GRUPO 6
Personal limpieza	Ayudante almacén	Cilindristas	Maquinista Bambury	Técnico comercial	Vendedor especializado
Maquinista plástico	Ayudante aumas	Maquinista prensas	Maquinista Roller	Jefe de equipo de apoyos	Técnico de ingeniería
	Ayudante cortadora	Maquinista calandra	Maquinista aumas P (excl México)	Jefe de equipo de compensador	Contramaestres
	Ayudante embaladora	Maquinista aumas	Maquinista P-5 P-7	Capataz de almacén	
	Ayudante mesa calidad	Maquinista embaladora	Planificador	Capataz mecánico	
	Ayudante moldeo	Maquinista torno	Ayudante de informática	Capataz de laboratorio	
	Ayudante prensas	Maquinista cortadora	Comercial indoor		
	Ayudante RH	Troquelador	Técnico de Recursos Humano		
	Ayudante torno	Corte y expandite	Técnico de Medio Ambiente		
	Ayudante cocina	Mesa calidad	Técnico de calidad		
	Maquinista lijadora	Matricero	Técnico de compras		
	Ayudante de mangueras	Almacenero	Tesorería		
	Ayudante de apoyos	Maquinista chorro	Almacenero mat. primas		
	Ayudante de juntas	Pesador	Comodín Bambury		
	Ayudante de defensas	Movimiento interno	Maquinista moldeo		
	Ayudante compensadores	Maquinista apoyos	Mecánico		
	Cizallas	Maquinista mangueras	Maquinista extrusión microondas		
	Molinerio	Maquinista juntas	Comodín de aumas		
	Rev. y control comp.	Maquinista defensas	Maquinista mangueras especiales		
	Pintura	Maquinista extrusión preformas	Maquinista juntas especiales		
	Ayudante C-140	Maquinista compensadores			
		Cocinero			
		Ayudantes de laboratorio			
		Auxiliar administrativo			
		Auxiliar contable			
		Control de producción			
		Repcionista			

**3. eranskina. Hitzarmenetik kanpoko langileak
(Hitzarmena sinatu zen egunean)**

- .- Zuzendari nagusia
- .- Giza Baliabideen Zuzendaria
- .- Industria-zuzendaria
- .- Zuzendari teknikoa
- .- Salmenta-zuzendaria
- .- Finantza-zuzendaria
- .- Erosketa zuzendaria
- .- Salmentaburua
- .- Produktuburuak
- .- Marketinburua
- .- Sistema informatikoen burua
- .- Produkzioburua
- .- Mantentzeburua
- .- Logistikaburua
- .- I+Gko burua
- .- Erosketaburua
- .- Ingeniaritzaburua
- .- Ingeniari teknikoa
- .- Giza baliabideetako teknikaria
- .- Erosketa-teknikaria
- .- Mantentze-teknikaria
- .- Logistika-teknikaria
- .- IT Operation Emea

TRELLEBORG IZARRA S.A. ENPRESAREN V. HITZARMENAREN
XEDAPEN GEHIGARRIA

Hitzarmen hau interpretatzeko, adiskidetzeko eta betetzen dela zaintzeko Batzorde Paritario bat eratu da. Batzorde hori langileen bi ordezkari (Enpresa Batzordeko kide direnak) eta Enpresaren beste bi ordezkari osatzen dute, honako zerrenda honen arabera:

RAFAEL GARCIA RODRIGUEZ	AITOR AZCONA BOLAÑOS
JAVIER TARRIO BARTOLOME	RAUL FERNANDEZ FERNANDEZ

**Anexo 3. Personal Fuera de Convenio
(fecha de firma del Convenio)**

- .- Director General
- .- Director de Recursos Humanos
- .- Director Industrial
- .- Director Técnico
- .- Director Comercial
- .- Director Financiero
- .- Director de Compras
- .- Jefe de Ventas
- .- Jefes de Producto
- .- Jefe de Marketing
- .- Jefe Sistemas Informáticos
- .- Jefe de Producción
- .- Jefe de Mantenimiento
- .- Jefe de Logística
- .- Jefe de I+D
- .- Jefe de Compras
- .- Jefe de Ingeniería
- .- Ingeniero Técnico
- .- Técnico de Recursos Humanos
- .- Técnico de Compras
- .- Técnico de Mantenimiento
- .- Técnico de Logística
- .- IT Operation Emea

DISPOSICIÓN ADICIONAL AL V CONVENIO DE EMPRESA
DE TRELLEBORG IZARRA SAU

Para la interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, se constituye una Comisión Paritaria del Convenio compuesta por dos representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa y otros dos representantes de la Empresa según el siguiente detalle:

RAFAEL GARCIA RODRIGUEZ	AITOR AZCONA BOLAÑOS
JAVIER TARRIO BARTOLOME	RAUL FERNANDEZ FERNANDEZ