

akatsa edo azkentze horrek daraman beste edozein arrazoi (Gizarte Segurantzako organo eskudunak horrela aitortzen badu), eta edonola ere, baliogabeak bere BASEko Estatutueta dagokion artikuluan aurreikusitako erretirorako adina betetzen badu.

Baliogabe iraunkorra bere mugekin bateragarria den postu batean kokatzen badute, baliaezintasun-osagarria jasotzeari utziko dio, lanpostu berriko soldata eta lanpostu zaharreko soldata berdina badira edo berria handiagoa bada eta zenbatekoa gainditzen ez badu, proportzioan soldataren zenbateko berdinean. Dagokion kalkulua, prestazioaren ordainketa hasteko momentuan egingo da, egoera hori bukatzen bada.

Baliaezintasunaren prestazioa lan-errentetatik datozen diru-sarrerekin ez da bateragarria, aurreko paragrafoan adierazitakoa izan ezik.

Baliaezintasun Iraunkorra edo baliaezintasun handia duena erretirorako adinera iritsi aurretik hiltzen bada, bere Borondatezko Gizarte Aurreikuspeneko Erakundeko Estatutueta (II., III. eta IV.) dagokion artikulua arabera eta alarguntzaren, zurtasunaren prestazioei eta horien onuradunekiko egon daitezkeen gainerako eskubide eta baldintzei dagokionez, artikulua honetan prestazioen osagarri buruz ezarritakoari jarraituko zaio.

Era horretan, lehen urtean, dagokion gertakari eragilea gertatzen den unetik aurrera, heriotzaren unean bizirik dagoen ezkontiderik ez egoteagatik Gizarte Segurantzak umezurtz-pentsioa alargun-pentsioarekin handitu dion erabateko umezurtzari edo/eta alargunari Gizarte Segurantzatik jasotzen den alargun- eta/edo erabateko umezurtz-pentsioaren osagarria aitortuko zaie, hildako ezinduaren Oinarri Erregulatuaren ehuneko 100 osatu arte, eta 2. urtetik aurrera, pensio-osagarriaren kalkulurako arau orokorrak aplikatuko dira, hau da artikulua honetan alargunarentzat ezartzen den Oinarri Erregulatuaren ehuneko 50erainoko alargun-osagarri bat (edo, erabateko umezurtzaren kasuan, eta Gizarte Segurantzak umezurtz-pentsioa alargun-pentsioaren zenbatekoaren handitzen badu, kontzeptu horren gaineko osagarria, era berean, Oinarri Erregulatuaren ehuneko 50erainokoa izango litzateke).

#### Bigarrena.- ARAUDI SUBSIDIARIOA

Hitzarmen honetako klausuletan edo IV., V., VI., VII. eta VIII. Hitzarmen Kolektiboetan indarrean dauden artikuluetan espresuki jasotzen ez den orori indarrean dagoen Lan Legedian azaltzen dena aplikatuko zaio.

#### Hirugarrena.- ADOSTUTAKOARI BURUZ

Jurisdikzioko Agintaritzak, bere ahalmenak baliatuz, Hitzarmenaren itunen bat baliogabetzen badu, eraginkortasun praktikorik gabe geratuko litzateke, eta bere edukia berriz ere aztertu beharko litzateke.

Aurrekoarekin ados daudela adieraziz, bertaratutakoek arestian adierazitako lekuan eta egunean sinatu dute.

### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

*Arabako Lurralde Ordezkaritza*

216

#### Lázaro Ituarte Internacional, SA enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkaritza. Honen bidez ebatzen da 2012-2013-2014 Lázaro Ituarte Internacional, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01000982011981.

#### AURREKARIAK

2011ko abenduaren 15(e)an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioaz batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkarik sozialak sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko abenduaren 2ko sinatutako.

dicha extinción y sea así declarado por el órgano competente de la Seguridad Social, y, en todo caso, por cumplir el/la incapacitado/a la edad de jubilación prevista en el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV.

Para el caso de que el/la incapacitado/a permanente fuera recolocado en puesto compatible con sus limitaciones, dejará de percibir el complemento de incapacidad en su totalidad si el salario en su nuevo puesto fuera igual o superior a aquél o, proporcionalmente, en la misma cuantía del salario si no lo superase, efectuándose el recálculo correspondiente en su momento para reiniciar el pago de la prestación en el caso de finalización de tal situación.

Las prestaciones de incapacidad serán incompatibles con cualquier otro ingreso procedente de rentas de trabajo con la salvedad de lo establecido en el párrafo anterior.

Caso de fallecimiento del Incapacitado/a Permanente o gran inválido/a, antes de alcanzar la edad de jubilación, según el artículo correspondiente de los Estatutos de su EPSV (II, III y IV), se estará, en cuanto a las prestaciones de viudedad, orfandad y demás derechos y condiciones que pudieran existir en cuanto a sus beneficiarios/as, a lo establecido sobre complementos de prestaciones en este artículo.

De tal manera que durante el primer año a partir del momento en que se produzca el referido hecho causante, se reconocerá a la viuda/o y al huérfano/a absoluto al que, por no existir a la muerte del causante cónyuge sobreviviente, la Seguridad Social acreciente la pensión de orfandad con la cuantía de la pensión de viudedad, un complemento de la pensión de viudedad y/o de la orfandad absoluta que se perciba de la Seguridad Social de hasta el 100 por ciento de la Base Reguladora del incapacitado/a fallecido/a, aplicándose, a partir del 2º año las normas generales de cálculo de complemento de pensión, es decir un complemento por viudedad de hasta el 50 por ciento de la Base Reguladora que se establece en el presente artículo para el viudo/a, (o, en el caso de huérfano absoluto y sea acrecentada por parte de la Seguridad Social su pensión de orfandad con el importe de la pensión de viudedad, el complemento por este concepto sería, asimismo, de hasta el 50 por ciento de la Base Reguladora).

#### Segunda.- NORMATIVA SUBSIDIARIA

En lo no recogido expresamente en el clausulado de este Convenio o en el articulado vigente del IV, V, VI, VII y VIII Convenio Colectivo, será de aplicación lo contemplado en la Legislación Laboral vigente.

#### Tercera.- RESPECTO A LO CONVENIDO

En el supuesto de que la Autoridad Jurisdiccional, en el ejercicio de sus facultades, invalidase alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

En prueba de conformidad con todo lo que antecede, firman los y las comparecientes en el lugar y fecha expresados anteriormente.

### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

*Delegación Territorial de Álava*

216

#### Convenio Colectivo para la empresa Lázaro Ituarte Internacional, SA.

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 2012-2013-2014 para la empresa Lázaro Ituarte Internacional, S.A. Código Convenio núm. 01000982011981.

#### ANTECEDENTES

El día 15 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 2 de diciembre de 2011.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari 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 etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) – hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

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

## LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, SAren HITZARMEN KOLEKTIBOA

## XEDAPEN OROKORRAK

## 1. artikulua.- Langile-eremua.

Hitzarmen honek eraginpean hartzen ditu gaur egun beren zerbitzuak LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, S.A. enpresan ematen dituzten Teknikari, Administrazio, Mendeko eta Langile soilen taldeetan bildutako langile guztiak, baita hitzarmenaren indarraldian enpresan sartzen direnak ere, eta aplikazio-eremutik kanpo geratuko da kudeatzailea.

## 2. artikulua.- Denbora-eremua.

Hitzarmenak hiru urteko iraupena izango du. Hitzarmenetik eratorritako baldintzak 2012ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko dira indarrean eta 2014ko abenduaren 31n amaituko dira. 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, eta Hitzarmen berri bat sinatzen den arte, Hitzarmen honen artikulua guztiak indarrean jarraituko dute, 2014. urterako itundutako baldintzekin. Indarraldia amaitu baino urtebete lehenago hitzarmenaren amaiera iragarritzat joko da.

## 3. artikulua.- Hitzarmenaren klausulak.

Hitzarmenaren klausulek osotasun uniforme bat eratzen dute, eta, beraz, Hitzarmena osorik onartzen ez bada, horietako bakar batek ere ez du baliorik izango.

## II. KAPITULUA

## SOLDATA POLITIKA

## 4. artikulua.- Soldata-kontzeptuak.

Honako soldata-kontzeptu hauek:

- Soldata-osagarri finkoak:
- Hitzarmeneko oinarritzko soldata.
  - Aparteko pagak.
  - Osagarri Pertsonala.
  - Oporrak
  - Toxikotasun-osagarria.
  - Txandak eta gauak.
  - Antzinasuna
  - Bizitza-asegurua.

## 5. artikulua.- Ordainsari-igoerak eta Hitzarmeneko Oinarritzko Soldata.

Hurrengo urteetarako honako soldata-igoera hauek adostu dira:

2012ko urtarrilaren 1etik aurrera Euskadiko 2011ko KPIa gehi ehuneko 0,5

2013ko urtarrilaren 1etik aurrera Euskadiko 2012ko KPIa gehi ehuneko 0,5

## 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,

## 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 LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, SA

## DISPOSICIONES GENERALES

## Artículo 1º.- Ámbito Personal.

El presente convenio afecta a la totalidad del personal encuadrado en los grupos Técnicos, Administrativos, Subalternos y Obreros que se hallan prestando sus servicios en la actualidad en la empresa LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, S.A., así como los que en ésta ingresen durante su vigencia, quedando excluido del ámbito de su aplicación el Gerente.

## Artículo 2º.- Ámbito Temporal.

La duración del Convenio será de tres años. Las condiciones que se derivan del mismo entrarán en vigor a partir del 1 de enero de 2012, siendo su fecha de terminación la del 31 de diciembre de 2014. A partir del 1 de enero del 2015 y mientras no se firme un nuevo Convenio, seguirán en vigor todos los artículos del presente Convenio, en las condiciones pactadas para el año 2014. Un año antes de la finalización de su vigencia se entenderá por denunciado dicho convenio.

## Artículo 3º.- Cláusulas del Convenio.

Las cláusulas del Convenio forman un todo uniforme por lo que carecen de valor cualquiera de ellas si el Convenio no es aprobado en su totalidad.

## CAPÍTULO II

## POLÍTICA SALARIAL

## Artículo 4º.- Conceptos Salariales.

Los conceptos salariales que a continuación se expresan:

- Complementos salariales fijos:
- Salario base de Convenio.
  - Pagas Extraordinarias.
  - Complemento Personal.
  - Vacaciones
  - Complemento de toxicidad.
  - Relevos y nocturnos.
  - Antigüedad.
  - Seguro de Vida.

## Artículo 5º.- Incrementos retributivos y Salario Base de Convenio.

Se acuerdan los siguientes incrementos salariales para los próximos años:

A partir del 1 de enero de 2012 el IPC de Euskadi del 2011 más 0,5 por ciento

A partir del 1 de enero de 2013 el IPC de Euskadi del 2012 más 0,5 por ciento

2014ko urtarrilaren 1etik aurrera Euskadiko 2013ko KPIa gehi ehuneko 1

Hitzarmen honetan jasotako soldata-kontzeptu guztiei igoko zaizkie aurretik deskribatutako zenbatekoak.

Honako soldata-eskala gordin hauek ezarri dira 2011. urterako.

### LANGILEAK 2011

#### Tituluduna

Ingeniariak, kimikariak, lizentziadunak	2.400,09 euro
Ingeniari laguntzailea	2.085,13 euro
Osasun-laguntzaile teknikoa	2.266,55 euro

#### Antolaketako Teknikaria

Antolaketaburua	1.710,82 euro
1. mailako antolaketa teknikaria	1.497,61 euro
2. mailako antolaketa teknikaria	1.392,91 euro

#### Tailerreko teknikaria

Tailerreko burua	1.824,25 euro
Kontramaisua	1.533,05 euro
2. mailako maisua	1.480,38 euro

#### Bulegoko teknikariak

Delineatzaile proiektugilea	1.762,23 euro
1. mailako delineatzailea	1.497,61 euro
2. mailako delineatzailea	1.403,27 euro
Kalkatzailea	1.135,96 euro
Kalitate-kontrolako ikuskatzailea	1.457,88 euro
Programatzailea	1.738,88 euro
Kronometratzailea	1.396,24 euro

#### Enplegatu administrariak

1. mailako burua	1.841,00 euro
2. mailako burua	1.705,16 euro
1. mailako ofiziala	1.497,61 euro
2. mailako ofiziala	1.398,56 euro
Laguntzailea	1.251,36 euro
17 urteko izangaia	1.012,30 euro
16 urteko izangaia	834,55 euro

#### Mendeko enplegatuak

Biltegizaina, material-harreragilea	1.242,96 euro
Biltegizaina, Balbula amaitua	1.239,06 euro
Zinpeko zaintzailea	1.181,63 euro
Telefonista	1.138,08 euro
Furgoneta-gidaria	1.386,01 euro
Automobil-gidaria	1.390,63 euro

#### Tailerreko langileak

1. mailako ofiziala	1.365,18 euro
2. mailako ofiziala	1.298,80 euro
3. mailako ofiziala	1.271,59 euro
Especialista	1.252,87 euro
Peoia	1.170,01 euro

Antzinatasuna, toxikotasuna, nekagarritasuna eta arriskugarritasuna kalkulatzeko, artikulua honetako zenbatekoak hartuko dira erreferentzia gisa, zenbateko bakoitzari 161,1 euro kenduta.

#### 6. artikulua.- Aparteko pagak.

Aparteko bi paga ezartzen dira. Horien zenbatekoa hilabete arrunt bateko ordainsariaren berdina izango da, hau da, oinarrizko soldataren kontzeptu guztiak eta soldata-osagarriak bilduko ditu, betiere toxikotasuna, txandak eta gauak izan ezik.

Paga horiek uztailaren 15ean eta abenduaren 15ean emango dira.

A partir del 1 de enero de 2014 el IPC de Euskadi del 2013 más 1 por ciento

Se incrementaran las cantidades anteriormente descritas en todos los conceptos salariales del presente Convenio

Se establece para el año 2011, las siguientes escalas salariales brutas.

### PERSONAL 2011

#### Titulado

Ingenieros, Químicos, Licenciados	2.400,09 euros
Ayudante de Ingeniero	2.085,13 euros
Ayudante Técnico sanitario	2.266,55 euros

#### Técnico de organización

Jefe de Organización	1.710,82 euros
Técnico de Organización de 1ª	1.497,61 euros
Técnico de Organización de 2ª	1.392,91 euros

#### Técnico de Taller

Jefe de Taller	1.824,25 euros
Contraamaestre	1.533,05 euros
Maestro de 2ª	1.480,38 euros

#### Técnicos de Oficina

Delineante Proyectista	1.762,23 euros
Delineante de 1ª	1.497,61 euros
Delineante de 2ª	1.403,27 euros
Calcedor	1.135,96 euros
Inspector de Control de Calidad	1.457,88 euros
Programador	1.738,88 euros
Cronometrador	1.396,24 euros

#### Empleados Administrativos

Jefe de 1º	1.841,00 euros
Jefe de 2º	1.705,16 euros
Oficial de 1º	1.497,61 euros
Oficial de 2º	1.398,56 euros
Auxiliar	1.251,36 euros
Aspirante 17 años	1.012,30 euros
Aspirante de 16 años	834,55 euros

#### Empleados subalternos

Almacenero, Recepcionista de material	1.242,96 euros
Almacenero, Válvula terminada	1.239,06 euros
Guarda Jurado	1.181,63 euros
Telefonista	1.138,08 euros
Chofer Furgoneta	1.386,01 euros
Chofer Turismo	1.390,63 euros

#### Personal de Taller

Oficial de 1º	1.365,18 euros
Oficial de 2º	1.298,80 euros
Oficial de 3º	1.271,59 euros
Especialista	1.252,87 euros
Peón	1.170,01 euros

Para el cálculo de la antigüedad, toxicidad, penosidad y peligrosidad se tomarán como referencia las cantidades del presente artículo restándoles 161,1 euros a cada una de ellas.

#### Artículo 6º.- Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas de carácter extraordinario que serán igual a la retribución de un mes normal, es decir, incluirá todos los conceptos de salario base y complementos salariales fijos excepto toxicidad, relevos y nocturnos.

Estas pagas se satisfarán el 15 de julio y el 15 de diciembre.

Gaixotasunak, amatasunak edo lan-istripuak eragindako Lanerako Ezintasun Iragankorreko denboraldiak lan egindako denbora gisa zenbatuko dira arauzko paga horiek kobratzeko.

### 7. artikulua.- Osagarri pertsonala.

Osagarri pertsonal hori ezin izango da xurgatu nahiz konpentsatu, soldata-izaera izango du, eta aurreko hitzarmenetako kontzeptuen batura izango da:

Produkzio P. + Presentzia + Etekinak + Nomina O. + Itundutako pagak + Haborokinak (urtekoa, langile bakoitzarena, eta 14 pagatan banatua). I. eranskina erantsi da langile bakoitzari 2011. urtean dagokion zenbatekoarekin.

Hitzarmen honen indarraldian sartzen diren langileei hileko 402,78 euroko Osagarri Pertsonal bat bermatuko zaie. Osagarri pertsonal hori pixkanaka handituko da Zuzendaritzak eta Batzordeak horretarako sortutako batzorde baten irizpidearen arabera.

### 8. artikulua.- Tokikotasun-osagarria.

Halakotzat hartuko dira toxikoak, nekagarriak edo arriskutsuak direnak. Lan horietan sartutako lanak dituzten langileek beren hitzartutako soldataren gainean kobratuko dute honako ehuneko eta irizpide hauekin.

Tokikotasun edo nekagarritasun nabarmena lanpostuen balioespenean eta pizgarrien balioak finkatzean. Bestelako soldata-kontzeptuetan bilduta geratzen ez bada, lan horiek egin behar dituzten langileei beren oinarritzko soldataren gaineko ehuneko 20ko hobari bat ordainduko zaie.

Hobari hori erdira murriztuko da bereziki toxikoa, nekagarria edo arriskutsua den lanaren iraupena hirurogei minututik gorakoa bada lanaldi bakoitzean, betiere iraupen hori lanaldi-erditik gorakoa ez bada.

Tokikotasun, nekagarritasun edo arriskugarritasun nabarmenak industriaren arrisku normalek gora gertatzen diren kasu bakanetan, ehuneko 20 ordaindu ordez ehuneko 25 ordainduko da adierazitako kontzeptuetako bi badaude, eta hirurak badaude ehuneko 30.

Lana nekagarri, toxiko edo arriskutsu gisa kalifikatzearen inguruan enpresa eta langileak ados jartzen ez badira, Laneko Probintzia Ordezkaritzek ebartziko dute, betiere dagokion Estatuko Erakunde Teknikoari, Laneko Ikuskaritzari, Sindikatuari eta bidezkotzat jotzen duen beste edozeini galdetu ondoren.

Laneko Probintzia Ordezkaritzek hartutako erabakien aurka errekurtsoa jarri ahal izango da, hamabost eguneko epean, Laneko Zuzendaritza Nagusian.

Instalazioak edo prozedurak hobetzeagatik, lanean nekagarritasuneko, toxikotasuneko edo arriskugarritasuneko baldintzak desagertzen badira, Laneko Probintzia Ordezkaritzak, arestian adierazitako aholkularitzarekin, kausa horiek desagertu direla egiaztatu ondoren, aipatutako hobaria kobratzeari utziko zaio, eta hartutako erabakiaren aurka errekurtsoa jarri ahal izango da aurreko paragrafoan aurreikusitako modu berean.

### 9. artikulua.- Antzinasun-plusa.

Antzinasun-osagarria Hitzarmen Kolektibo honetako soldatekin batera eta honako irizpide hauen arabera ordainduko da.

Hitzarmen honen eraginpeko langileek aldizkako igoerak izango dituzte zerbitzu-urteengatik; honako igoera hauek hain zuzen: bosturtekoak ordaintzea, langilearen sailkapen-kategoriari dagokion oinarritzko soldataren ehuneko 5 ordainduta.

Langileen antzinasunaren zenbaketa honako baldintza hauen arabera arautuko da:

a) Zenbaketarako hasierako eguna enpresan sartu zen eguna izango da, eta enpresan egondako denbora zenbatuko da, kontratu motak kontuan hartu gabe.

b) Antzinasuna zenbatzeko, aldizkako igoerei begira, enpresa berean emandako denbora hartuko da kontuan, eta produktoreak —edozein faktoria edo eginkizunetan emandako zerbitzuak, lizentziak, edo lan-istripuak edo gaixotasunak eragindako aldi baterako bajak direla

Los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de estas pagas reglamentarias.

### Artículo 7º.- Complemento Personal.

Este complemento es personal, no podrá ser absorbido ni compensado, tendrá carácter de salario y será la suma de los conceptos de anteriores convenios:

P. Producción + Presencia + Beneficios + C. Nómina + Pagas Pactadas + Gratificaciones (anual de cada uno de los trabajadores y repartido en 14 pagas). Se adjunta anexo I con el importe correspondiente a cada uno de los trabajadores para el año 2011.

Los trabajadores que se incorporen durante la vigencia de este Convenio se les garantizará un Complemento Personal de 402,78 euros/mes. Este Complemento personal se irá incrementando progresivamente a criterio de una comisión creada a tal efecto entre Dirección y el Comité.

### Artículo 8º.- Complemento de toxicidad.

Se entenderán por tales los que tienen la consideración de tóxicos, penosos o peligrosos. El personal cuyas labores estén incursas en tales trabajos, cobrarán sobre su salario convenido de acuerdo con los siguientes porcentajes y criterios.

La excepcional toxicidad o peligrosidad en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20 por ciento sobre su salario base.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso durante un período superior a sesenta minutos por jornada sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurrese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad superior al riesgo normal de la industria, el 20 por ciento pasará a ser el 25 por ciento si concurren dos circunstancias de las señaladas y el 30 por ciento si fuesen las tres.

La falta de acuerdo entre la empresa y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, previo asesoramiento del Organismo Técnico estatal correspondiente, Inspección de Trabajo, Organización Sindical y cualquier otro que estimen oportuno.

Las Resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo podrán ser recurridas, en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo.

Si por mejora de las Instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Delegación de Trabajo Provincial, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

### Artículo 9º.- Plus de Antigüedad.

El complemento por antigüedad se abonará con los salarios del presente Convenio Colectivo y de acuerdo con los siguientes criterios.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por ciento del salario base correspondiente a la categoría en la que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, y contabilizará el tiempo de permanencia en la empresa independientemente de los tipos del contrato.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remun-

medio— soldata edo ordainsaria jaso duen hilabete eta egun guztiak joko dira benetan lan egindakotzat.

Nahitaezko eszedentzien, kargu publiko edo sindikaletarako izendatzeen eta soldadutza egitearen ondoriozko denbora ere zenbatuko da. Aitzitik, borondatezko eszedentzia-egoeraren iraute-denbora ez da aintzat hartuko.

c) Antzinasuna zenbatzeko, enpresan emandako urte guztiak izango dira kontuan, langilearen talde profesionala edo kategoria edozein izanik ere.

Behin-behineko langileek Enpresetan probaldian eskaintako zerbitzuak ere hartuko dira aintzat, baldin eta behin-behineko langileak plaza betetzen badu Enpresaren plantillan.

d) Nolanahi ere, kategoriaz igotzen edo bere borondatez, borondatezko eszedentziarik eskatu gabe, langileak enpresa uzten badu, eta gero enpresa berean sartu nahi badu, antzinasuna enpresan sartu den azken alditik aurrera zenbatuko da, horren aurretik lortutako antzinasuna eta eskubide guztiak galduz.

e) Zerbitzu-urteengatik aldizkako igoerak bosturteko bakoitza betetzen den hilabetetik aurrera sorraziko dira.

f) Bidezko kaleratzearen ondorioz edo bere borondatez, borondatezko eszedentziarik eskatu gabe, langileak enpresa uzten badu, eta gero enpresa berean sartu nahi badu, antzinasuna enpresan sartu den azken alditik aurrera zenbatuko da, horren aurretik lortutako antzinasuna eta eskubide guztiak galduz.

#### 10. artikulua.- Haborokina 25 urte egitean.

Hileko gordin bat, erloju bat eta bazkari bat izango da. 2002ko urtarrilaren 7tik aurrera sartzen diren langileek ez dute haborokin-eskubide hori izango, osagarri pertsonalean konpentsazio bat biltzen baita.

#### 11. artikulua.- Txandak eta gauak.

Beren zerbitzuak gaueko 10etatik goizeko 6etara bitarte ematen dituzten langileek 17,2 euroko dagokion gau-osagarria jasoko dute, txandagatik kobratzea aparte utzi gabe.

12,69 euroko txanda-osagarria ezarri da. Lanaldia aldatzen zaien eta txandakako lanaldian kokatzen diren langileek jasoko dute.

Galtzen diren lanorduak erreuperatzen badira, ez da ezer kenduko txanda-osagarritik.

Plus hori txandakako sisteman benetan lan egindako egun bakoitzeko sorraziko da. Lanaldia osoa ez denean, lanera joaten ez den denborarekiko zati proportzionala deskontatuko da.

#### 12. artikulua.- Bizitza-asegurua.

Kolektibitate asegugarria

Halakotzat hartuko da LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, S.A. enpresan modu aktiboan zerbitzuak ematen dituztenen multzoa.

Ezugarri Orokorrak

Aseguru hori kontratatuta honako hau bermatuko da:

1. Ezarritako 16.721 euroko kapitala ordaintze izendatutako onuradunei, aseguratuaren heriotzaren ondoren berehala, horren kausa edozein izanik.

2. 33.445 euroko kapitala ordaintzea izendatutako onuradunei, aseguratuaren heriotzaren ondoren berehala, betiere istripu baten ondorioz izan bada.

3. 50.169 euroko kapitala ordaintzea izendatutako onuradunei, aseguratuaren heriotzaren ondoren berehala, betiere zirkulazio-istripu baten ondorioz izan bada.

4. Langileei 16.721 euro bermatuko zaizkie ezintasun iragankor gutzitzkoaren edo absolutuaren, edo baliaezintasun handia nozitzen badute.

#### 13. artikulua.- Nominak ordaintzea.

Ordainketak hilaren azken egunean egingo dira.

### III. KAPITULUA

#### LANALDIA ETA LAN ORDUTEGIA – LAN EGUTEGIA

#### 14. artikulua.- Lanaldia.

Tailerreko lanaldia ezin izango da 1.688 ordutik gorakoa izan Bulegoko lanaldia ezin izango da 1.656 ordutik gorakoa izan.

neración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de las empresas en el periodo de prueba y por el personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario base de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les corresponda desde su ingreso en la empresa computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente de cumplir el quinquenio.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por despido procedente o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresase en la misma empresa, el computo de antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

#### Artículo 10.- Gratificación a los 25 años.

Consistirá en una mensualidad bruta, un reloj y una comida. Los trabajadores que ingresen a partir del 7 de enero del 2002 no tendrán derecho a esta gratificación, al incluirse una compensación en el complemento personal.

#### Artículo 11.- Relevos - Nocturnidad.

Los trabajadores que presten sus servicios de las 10 de la noche a las 6 de la mañana percibirán el correspondiente complemento de nocturnidad de 17,2 euros sin perjuicio del cobro del relevo.

Se establece un complemento de relevo en la cuantía 12,69 euros. Percibiéndolo aquellos trabajadores que se les modifique la jornada y pasen a jornada de relevos.

Si las horas perdidas de trabajo son recuperadas, no se descontará nada del relevo.

Este plus se devengará por día, efectivamente trabajado en sistema de relevos. Cuando la jornada no sea completa se descontará la parte proporcional al tiempo que no se asista.

#### Artículo 12.- Seguro de Vida.

Colectividad asegurable

Se considera como tal, el conjunto de personas que prestan servicio en activo en la empresa: LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, S.A.

Características Generales

Mediante la contratación de este seguro se garantizará:

1. Pago del capital establecido de 16.721.- euros a los beneficiarios designados inmediatamente después de producirse el fallecimiento del asegurado, cualquiera que sea su causa.

2. Pago de un capital de 33.445.- euros a los beneficiarios designados inmediatamente después del producirse el fallecimiento del asegurado, si éste se debe a causas accidentales.

3. Pago de un capital de 50.169.- euros a los beneficiarios designados inmediatamente después del fallecimiento del asegurado, si éste se debe a un accidente de circulación.

4. Se garantizará a los operarios 16.721.- euros, si éste sufre una Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez.

#### Artículo 13.- Pago de nóminas.

Los pagos se realizaran el último día de cada mes.

### CAPÍTULO III

#### JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO – CALENDARIO LABORAL

#### Artículo 14.- Jornada Laboral.

La jornada laboral de taller no podrá ser superior a 1.688 horas. La jornada laboral de oficina no podrá ser superior a 1.656 horas.

Aurretik tailerrerako deskribatutako lanaldia ordu bat murriztuko da 2013an eta bi ordu 2014an. 2013an eta 2014an tailerlean murrizten diren orduak bulegoan konpentsatuko dira ekonomikoki, murriztutako ordu bakoitzeko osagarri pertsonala 1,6 euro igoz.

Lanaldi horiek horretarako egiten den lan-egutegiaren arabera emango dira, honako berezitasun hauek beti errespetatuz:

1. Lana astelehenetik ostiralera egingo da.

2. Enpresak eta langileek adosten badute, edo Batzordeak erabakitzen badu, lanaldi-sistema aldatu ahal izango da Enpresaren produkzio-antolamenduak eskatzen duen kasuetan, plantilla osoa edo zati bat goizeko, arratsaldeko eta gaueko lanaldi jarraituko txandetan kokatuz; interesdunei 3 eguneko aurrerapenarekin abisatuko zaie gutxienez.

3. Lanaldi trinkoa izateko eskubidea izango da.

4. Egutegia azaroaren 30 baino lehen sinatu beharko da; izan ere, horrela egiten ez bada, aurreko urteko egutegiko irizpideei eutsiko zaie, hau da, ordu kopurua, ordutegiak, lanaldi trinkoa, jaiegun kopurua eta abar.

Txanda horiek honako ordutegi hauetan egingo dira:

Goizez: 06:00 - 14:00

Arratsaldez: 14:00etatik 22:00etara.

Gauetz: 22:00etatik 06:00etara

#### 15. artikulua.- Ordutegi malgutasuna.

Urteko 36 orduko ordutegi-malgutasuna ezarri da.

Enpresak malgutasun hori baliatu ahal izango du honako irizpide hauek errespetatuz:

- Ordu horiek lan egiteko edo baliatzeko egunak finkatzeko, enpresak 30 eguneko aurretiaz jakinaraziko du. Jakinarazpena idazki bidez eta sinatuta egingo da. Iragarki-tauletan jarriko da eta kopia bat Batzordeari emango zaio. Jakinarazpena iragarki-taulan jarri eta Batzordeari kopia bat ematen zaion unetik aurrera lan-egutegia eguneratuz joko da.

- Eguneko lanaldia 1-2 ordu luzatu edo murriztuko da enpresaren premien arabera (horretarako ezarritako egunetan laneko baja hartzen bada, lanaldi-luzapeneko ordu horiek ez dira sartutako ordutzat hartuko eta, beraz, ordu horiek baliatzeko eskubiderik ez da izango)

- Malgutasun hori Hitzarmenean ezarritako lanegunetako lanaldia luzatzeko erabiliko da. Malgutasun hori ezin izango da erabili ekainean, uztailean, abuztuan edo irailean.

- Lanaldia luzatzeko premia ezartzen denean, langile guztiei edo talde osoei soilik aplikatu ahal izango zaie egun eta ordu berberetan; honako hauek dira taldeak:

- linea handia.

- linea txikia.

- 4. kodea.

- gainerakoa (aurreko taldeetan bildu gabeko gainerako langileek, baita bulegoek ere, osatuko dute talde hau).

- Lanaldia ezin izango da gaueko ordutegian luzatu.

- Malgutasun-orduak baliatzea:

- o Malgutasun-ordu bakoitza beste ordu batekin konpentsatuko da; ordu horiek sortu eta hurrengo zortzi hilabeteetan baliatuko dira.

- o Malgutasun-orduak sortu aurretik baliatu badira, baliatu diren egunetik kontatzen hasi eta hurrengo zortzi hilabeteetan sartu beharko dira (horretarako ez dira zenbatuko ekaina, uztaila, abuztua eta iraila); enpresak ez badu eskatzen dagokion orduak artikulua honetan ezarritako epeetan sartzeko, lan egindako ordutzat hartuko dira.

- o Malgutasun-orduak plantilla osoak (egun berberetan) edo aurretik adierazitako talde osoek baliatuko dituzte. Horrela egiten ez bada, plantillak edo taldeak sortutako ordu guztiak aparteko ordutzat hartuko dira.

- o Malgutasun-orduak baliatzen ari den taldean ezin izango da beste langilerik kontratatu (ezta ABLEen bitartez ere). Beste lineetako langileen lanpostuak ere ezin izango dira bete, salbu eta bete

La jornada anteriormente descrita para el taller se reducirá en el año 2013 en una hora anual y el año 2014 en dos horas anuales. Las horas que se reducen en el taller en los años 2013 y 2014 se compensarán económicamente en la oficina, incrementando 1,6 euros por cada hora de reducción el complemento personal.

Estas jornadas se prestarán de acuerdo con el calendario laboral que se elabore a tal efecto, respetándose siempre las siguientes particularidades:

1. La prestación de trabajo se desarrollara de lunes a viernes.

2. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores o el Comité se podrá modificar el sistema de jornada de aquellos supuestos que la organización productiva de la Empresa lo requiera, pudiendo pasar a toda o parte de la plantilla al sistema de jornada continuada en relevos de mañana, tarde y noche, preavisando a los interesados con una antelación mínima de 3 días.

3. Se tendrá derecho a jornada intensiva.

4. El calendario tendrá que estar firmado antes del 30 de noviembre. si no lo esta se mantendrán los mismos criterios que tenga el calendario del año anterior, nº de horas, horarios, jornada intensiva, nº de festivos...

Estos relevos se realizarán en el siguiente horario:

Mañana: de 6 a 14 horas.

Tarde: de 14 a 22 horas.

Noche: de 22 a 6 horas.

#### Artículo 15º.- Flexibilidad horaria.

Se establece una flexibilidad horaria de 36 horas anuales.

La empresa podrá disponer de esta flexibilidad respetando los siguientes criterios:

- La empresa comunicará por escrito con 30 días de antelación para fijar las fechas en las que se trabajaran o disfrutaran estas horas. El comunicado se realizará por escrito y firmado. Se colocará en los tabloneros de anuncios con copia al Comité. Desde el momento en que se coloque el comunicado con copia al Comité se considerará actualizado el calendario laboral.

- Se aumentará la jornada diaria entre 1 y 2 horas o se disminuirá en función de las necesidades de la empresa (Si se causa baja laboral en estas fechas, estas horas de incremento de jornada no se considerarán trabajadas y por lo tanto no se tendrá derecho a su disfrute)

- Se podrá disponer de esta flexibilidad para aumentar la jornada en los días laborables establecidos en Convenio. No se podrá disponer de esta flexibilidad los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

- Cuando se establezca esta necesidad de incremento de jornada solo se podrá aplicar a todo el personal o por grupos completos en las mismas fechas y en las mismas horas, estos grupos serán:

- línea grande.

- línea pequeña.

- código 4.

- resto (este grupo lo formará el resto de personal no incluido en los grupos anteriores incluyendo a la oficina)

- El incremento de jornada no se podrá realizar en horarios nocturnos.

- Disfrute de las horas de flexibilidad:

- o Las horas se compensaran a hora por hora, estableciendo su disfrute en los ocho meses siguientes a la fecha en que se generaron las horas.

- o Si se han disfrutado las horas antes de generarlas se tendrán que trabajar en los ocho meses siguientes a partir de su disfrute (a este efecto no computaran los meses de junio, julio, agosto y septiembre) si no se solicitan por parte de la empresa en los plazos establecidos en el presente artículo se entenderán trabajadas.

- o Se disfrutaran por toda la plantilla en las mismas fechas o por los grupos completos señalados anteriormente. Si no fuese así todas las horas generadas por la plantilla o grupo pasarán a tener consideración de horas extras.

- o Cuando se disfruten las horas de flexibilidad no se podrá contratar a personal en el grupo en el que estén disfrutando horas (ni siquiera por ETT). Tampoco se podrá ocupar los puestos por traba-

beharreko lanpostuetako langileak ez badaude prest; kasu horretan, enpresak lanpostu horiek beste lineetako langileekin bete ahal izango ditu. Adierazitako modua ez den beste modu batean kontratatzen badira langileak edo betetzen bada lanposturen bat, taldeak sortutako ordu guztiak aparteko ordutzat hartuko dira.

o Edozein arrazoi dela-eta, malgutasun-orduak ezin badira aipatutako egunetan baliatu edo baliatu aurretik 8 hilabete baino gehiago igaro badira, aparteko ordutzat hartuko dira. (laneko bajaren egoeretan izan ezik; izan ere, kasu horietan, alta medikoa hartu eta berehala baliatuko dira)

#### **16. artikulua.- Lan-ordutegiak.**

Lan-ordutegia hitzarmen honen alderdi sinatzaileek itundutako lan-egutegitik eratorritakoa izango da.

#### **17. artikulua.- Aparteko orduak.**

Enpresaren premiak eragindako aparteko orduen kasuan. Ordu horiek atsedeen-denborarekin baliatuko dira, balio arrunta ehuneko 75 handituta, hau da, aparteko ordu bat ordubete eta berrogeita bost minutu baliatuta konpentsatzen da. Aparteko orduak borondatezkoak izango dira beti, eta aldeaz aurretik Batzordeari jakinarazi beharko zaio. Orduak itundutako hazkundearekin baliatzeko, 48 orduko aurrepenarekin abisatu beharko da.

#### **18. artikulua.- Oporrak.**

Oporrak etenik gabeko egutegiko 31 egun izango dira abuztuan.

Opor horiek hitzarmen honetan bildutako kontzeptu guztiekin ordainduak izango dira.

#### **19. artikulua.- Lanaldi trinkoa.**

Etorkizunean lanaldi jarraitu batetik lanaldi zatitu batera aldatzen bada, langile guztiek izango dute eskubidea lan-egutegiaren arabera lanaldi trinkoa hartzeko.

### IV. KAPITULUA

#### BAJAK, KONTRATAZIOAK

#### **20. artikulua.- Prestazio osagarria lan-istripuen kasuan eta gaixotasunengatikko baje kasuan.**

a) Lan-istripuak eragindako ezintasun iragankorren, lanbide-gaixotasunen eta gaixotasunengatikko baje kasuan, Enpresak gertaera eragilearen aurreko hiru hilabeteen batez besteko kotizazio-oinarriaren ehuneko 100 ordainduko dio langileari, lehenengo egunetik.

b) Gaixotasun batek, amatasunak edo lan-istripu batek eragindako Lanerako Ezintasun Iragankorreko aldiak lan egindako denboratzat hartuko dira aparteko eta itundutako pagak jasotzeari dago-kionez, hau da, 6. artikuluan aurreikusitako aparteko pagak osorik ordainduko dira aldi horretan.

c) Lan-istripuen edo lanbide-gaixotasunen ondoriozko aldietan jaso beharreko zenbateko gordinek ez dute inoiz gaudituko enpresako jarduera normala garatuz gero langileak jasoko lukeen zenbatekoa.

d) Baje kalkuluan sortutako arazo batzuk argitzearen, eta "enpresaren jarduera normala" zer den definitze aldera, LII, S.A. enpresako Zuzendaritzak eta Batzordeak erabaki dute Zuzendaritzaren proposamena aplikatzea; honako hau da:

Gaixotasunagatik nahiz istripuagatikko baja-kasuetan, txanda-kontzeptupean jaso beharreko zenbatekoa honela kalkulatu da:

Bajaren aurretik lan egindako 80 lanegunetatik langilea txandaka aritu den egunak zenbatuta. Egun kopuru hori 4rekin zatituko da, eta Hitzarmenak txandakako egun batengatik ezartzen duen zenbatekoarekin biderkatuko da.

#### **21. artikulua.- Mutualitatea eta gaixotasun arruntagatikko Ezintasun Iragankorren Kudeaketa.**

Mutualitatea eta prebentzio-zerbitzua hautatzea

jadore/as de otras líneas, excepto si los trabajadores/as de los puestos a ocupar no estarían disponibles, en ese caso, la empresa podrá ocupar los puestos por personal de otras líneas. Si se contratase u ocupase algún puesto de forma distinta a lo anteriormente descrito, todas las horas generadas por el grupo pasaran a tener consideración de horas extras.

o Si por cualquier motivo las horas no se pueden disfrutar en las fechas indicadas o se sobrepasan los 8 meses desde que se trabajaron pasaran a tener consideración de horas extras. (exceptuando situaciones de baja laboral, en este supuesto se disfrutarán inmediatamente después de recuperar el alta médica)

#### **Artículo 16º.- Horarios de trabajo.**

El horario de trabajo será el que resulte del calendario laboral pactado entre las partes firmantes de este convenio.

#### **Artículo 17º.- Horas extraordinarias.**

En el caso de horas extraordinarias por necesidad de la Empresa. Éstas se disfrutarán con tiempo de descanso, con un incremento sobre el valor ordinario del 75 por ciento, o sea una hora extraordinaria se compensa con una hora y cuarenta y cinco minutos de disfrute. Las horas extraordinarias serán siempre con carácter voluntario y previa información al Comité. Para disfrutar las horas con el incremento pactado será necesario avisar con 48 horas de antelación.

#### **Artículo 18º.- Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 31 días naturales ininterrumpidos durante el mes de agosto.

Estas vacaciones serán retribuidas con todos los conceptos existentes en el presente convenio.

#### **Artículo 19º.- Jornada Intensiva.**

Si en futuros años se pasase de una jornada laboral continua a una jornada laboral partida, todo el personal tendrá derecho a jornada intensiva que resulte del calendario laboral.

### CAPÍTULO IV

#### BAJAS, CONTRATACIONES

#### **Artículo 20º.- Prestación complementaria en caso de Accidente de Trabajo y Bajas por Enfermedad.**

a) En los casos de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional y en las bajas por enfermedad, la Empresa pagará al trabajador el 100 por cien de la base de cotización media de los tres meses anteriores al hecho causante, desde el primer día.

b) Los periodos de Incapacidad Laboral Transitoria motivados por enfermedad, maternidad o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las pagas extraordinarias y pactadas, es decir, las pagas extraordinarias previstas en el art. 6 se pagaran completas durante este periodo.

c) En ningún caso las cantidades brutas a percibir durante los periodos de accidente de trabajo y enfermedad profesional podrán ser superiores a las cantidades brutas que al trabajador le corresponderían en el supuesto de haber desarrollado la actividad normal de la empresa.

d) Con el fin de aclarar algunos problemas surgidos con el cálculo de las bajas y definir lo que se considera "actividad normal de la empresa" la Dirección y el Comité de LII, S.A. acuerdan aplicar la propuesta de la Dirección, que es la siguiente:

Se calculara la cantidad a percibir en concepto de relevo en situaciones de baja tanto de enfermedad como de accidente como se detalla a continuación:

Contabilizando los días que el trabajador ha estado a relevos de entre los 80 días laborables y trabajados anteriores a la baja. Este número de días se dividirá entre 4 y se multiplicara por la cantidad que establezca el Convenio para un día de relevos.

#### **Artículo 21º.- Mutua y Gestión de la Incapacidad Transitoria por enfermedad común.**

Elección de mutua y servicio de prevención.

1. Batzordeak zerrenda bat emango du betoa jarria duten eta LII, S.A. enpresan zerbitzuak eman ahal izango ez dituzten mutualitate eta prebentzio-zerbitzuekin (beto horrek arrazoitua izan beharko du).

2. Zuzendaritzak Mutualitate eta prebentzio-zerbitzu bat aurkeztuko dio Batzordeari, LII, S.A. enpresan zerbitzuak emateko aukera gisa.

3. Batzordeak proposamena aztertuko du, eta ados ez badago, aurkeztu ondoko 15 egunen barruan adierazi beharko du, bere betoaren arrazoia adieraziz.

4. Pauso horiek bi urtean behin errepikatuko dira.

Enpresak kontingentzia arruntek (gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua) eragindako Ezintasun Iragankorrei dagokien prestazio ekonomikoaren estaldurari eutsiko dio, baita kontingentzia horiek eragindako altak eta bajak sistema publikoan kontrolatzeari ere. Estaldura hori ezin izango du Gizarte Segurantzaren erakunde laguntzaileen (Lan Istripu eta Lanbide Gaixotasunen Mutualitateak, MATEPSS) bidez gauzatu.

#### 22. atala.- Kontratazio berriak.

LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, S.A. enpresan egiten diren kontratazio berriak hitzarmen honen arabera arautuko dira. Klausula gehigarrik gabe. Salbuespen gisa, kontratuetan gehitu ahal izango diren klausula gehigarri bakarrak Zuzendaritzako lanpostuen konfidentzialtasuneko eta lehiako klausulak dira.

Enpresak kontratazio berriak egiteko premien berri emango dio Batzordeari alde zuzenetik, baita enpresak ezarritako baldintzen berri ere.

#### 23. artikulua.- Aldi Baterako Laneko Enpresak.

ABLEen bitartez kontratatutako langileak LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, S.A. hitzarmenaren artikulua guztien arabera arautuko dira.

### V. KAPITULUA

#### BAIMENAK, ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK ETA BESTE BATZUK

#### 24. artikulua.- Ordainduriko baimen eta lizentziak.

• Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 1. eta 2. mailarainoko ahaideentzat (gurasoak, seme-alabak, aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) 3 egun ospitaleratzea dakarren gaixotasunagatik (puntu honetan, ospitaleratzea gau bat edo gehiago ingesatua egotea izango da). 2 egun gehituko dira bidaiagatik, ospitaleratzea 150 kilometroraino baino urrunago egiten bada.

Baimen hau ospitaleratzearen egunaren ondorengo 10 lanegunetan baliatu ahal izango da, eta lanaldi erdietan baliatzeko aukera izango da. Ospitaleratzea amaitu eta 24 ordu geroago ezin izango da baimena baliatzen jarraitu.

• Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 1. eta 2. mailarainoko ahaideentzat (gurasoak, seme-alabak, aitona-amonak, anai-arrebak eta bilobak) 3 egun heriotzagatik. 2 egun gehituko dira langileak 150 kilometrotik gorako bidaia egin behar badu.

• Bi egun bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko senideen ospitaleratze gabeko ebakuntza kirurgikoagatik. Bidaia egin behar badu (150 km), lau egun izango dira.

• Egutegiko 5 egun ezkontidearen heriotzagatik, eta ez-ordainduriko 3 baimen-egun gehiago eskatzeko aukera izango da.

• Egun 1 odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko 3. mailako senideen heriotzagatik (osaba-izebak, ilobak eta zeharkako koinatu-koinatak).

• 3 egun seme-alaben jaiotzagatik, gehi beste 2 egun amari, edo semeari edo alabari ebakuntza kirurgikoa egin behar bazaio.

• Langilea ezkontzen bada: egutegiko hamazazpi egun, eta produkzio- eta antolamendu-zirkunstantziek uzten badute, baimen hori 10 egun gehiagoz luzatu ahal izango da, baina egun horiek ez dira ordainduko. Enpresak baimen gehigarri hori ukatzen badu, ukatzearen arrazoia jakinarazi beharko dizkio Batzordeari.

• Behar den denbora medikuen eta espezialisten kontsultara joateko, betiere dagokion justifikazioarekin.

1. El Comité entregara un listado de mutuas y servicios de prevención vetadas que no podrán prestar sus servicios en LII, S.A. (este veto tendrá que ser argumentado).

2. La Dirección presentara al Comité una Mutua y servicios de prevención, como opción para prestar sus servicios en LII, S.A.

3. El Comité estudiara la propuesta, en caso de no estar de acuerdo tendrá que indicarlo en los 15 días siguientes a su presentación, exponiendo la razón de su veto.

4. Estos pasos se repetirán cada dos años.

La empresa mantendrá la cobertura de la Prestación económica por Incapacidad Transitoria derivada de Contingencias Comunes (enfermedad común o accidente no laboral) y el control Sanitario de altas y bajas por tales Contingencias en el sistema público. Sin que puedan optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales, MATEPSS).

#### Artículo 22º.- Nuevas contrataciones.

Las nuevas contrataciones que se realicen en la empresa LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, SA, se regirán por el presente convenio. Sin cláusulas adicionales. Como excepción las únicas cláusulas adicionales que se podrán incluir en los contratos son las cláusulas de confidencialidad y concurrencia en puestos Directivos.

La empresa informará al Comité con antelación de las necesidades de nuevas contrataciones, así como los requisitos establecidos por la empresa.

#### Artículo 23º.- Empresas de Trabajo Temporal.

Las personas contratadas a través de ETT. se regirán por el convenio de LÁZARO ITUARTE INTERNACIONAL, SA en todo su articulado.

### CAPÍTULO V

#### PERMISOS, LICENCIAS RETRIBUIDAS Y OTROS

#### Artículo 24º.- Permisos y licencias retribuidas.

• Para familiares de 1º y 2º grado, tanto de consanguinidad como afinidad (Padres, Hijos, Abuelos, Hermanos y nietos) 3 días por enfermedad con hospitalización (en este punto se entiende por hospitalización estar ingresado una noche o más). Se añadirán 2 días por desplazamiento si la hospitalización se realiza a más de 150 Km.

Se podrá disfrutar este permiso en los 10 días laborables siguientes a la fecha de hospitalización, pudiéndose disfrutar este permiso en medias jornadas. 24 horas después del día de la finalización de la hospitalización no se podrá continuar disfrutando este permiso.

• Para familiares de 1º y 2º grado, tanto de consanguinidad como afinidad (Padres, Hijos, Abuelos, Hermanos y nietos) 3 días por fallecimiento. Se añadirán 2 días cuando el trabajador tenga que realizar desplazamiento a más de 150 Km.

• Dos días intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de desplazamiento (150km), el tiempo será de cuatro días.

• 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido.

• 1 día por fallecimiento de familiares de 3º grado, tanto de consanguinidad como afinidad (Tíos, Sobrinos y Cuñados Indirectos).

• 3 días por nacimiento de hijos, más 2 días en caso de intervención quirúrgica de la madre o del hijo.

• Matrimonio de trabajador: Diecisiete días naturales, siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al Comité sobre las causas en las que ampara su negativa.

• El tiempo necesario para consultas a médicos y especialistas con la consiguiente justificación.

- Urtean 16 orduko baimena ezartzen da 1. mailako ahaideak mediku-kontsultetara laguntzeko (senar-emaztea, seme-alabak, gurasoak, etab.)

- Etxebizitzaz aldatzen denean: 2 egun, biurteko aldian bakarrik balia daitezkeenak.

- Nahitaezko betebeharrak publiko edo pertsonal baterako: eginkizun hori betetzeko behar duen denbora

- Dagokion administrazio publikoak (estatukoa, autonomia-erki-degokoa, tokikoa edo judiciala) emandako egiaztagiriaren bitartez egiazta daitekeen egoera duten legez eraturako bikoteek Hitzarmen honetan ezkonduetako bikoteek duten tratamendu berbera izango dute.

- Kasu guztietan, dagokion egiaztagiria eman beharko da.

- Aurreko puntuei dagokienez, baimen guztien hasierako eguntzat hartuko da gertaera eragilea izan den eguna, eta baimena ondoko egunetan baliatu beharko da, betiere baliatzeko modua beste era batean ezartzen duten baimenen kasuan izan ezik.

- Edoskitzea.- Haurrak 12 hilabete betetzen dituen arte, lana ordubetez uzteko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Baimen hori proportzionalki handituko da erditze multipleen kasuan. Emakumeak aukera izango du baimen hori lanaldi osoetan metatzea erabakitzeko, egun bakoitzeko ordubete dela aintzat hartuta, eta enpresaburuari jakinaraziko dio aurrerapen nahikoarekin. Baimen hori amak edo aitak hartu ahal izango dute, biek lan egiten badute.

#### 25. artikulua.- Informazioa.

Zuzendaritzak langileen ordezkariari ematen dien informazio guztia, baita alderantzizko norabidean ematen dena ere, idazki bidez eta sinatuta emango da.

#### 26. artikulua.- Aurreabisua langileak bere kabuz lana utzi nahi duen kasuan.

Enpresari lana beren borondatez utzi nahi duten langileek Enpresari jakinarazi beharko diote, eta aurreabisu-epe hauek bete beharko dituzte:

- Langileek 15 egun
- Mendeko langileek 15 egun
- Administrari-laguntzaileek 15 egun
- Ofizial-administrariak 30 egun
- Buru tituludun administratiboek 60 egun
- Titulurik gabeko teknikariek 60 egun
- Teknikari tituludunek 60 egun

Adierazitako aurrerapenez ohartarazteko betebeharrak ez betetzeak eskubidea emango dio Enpresari langilearen likidaziotik atzeratutako egun bakoitzeko eguneko soldataren zenbatekoaren kopuru baliokide bat deskontatzeko.

Dagozkion inprimakien bina kopia eman beharko dizkie Enpresari langileei. Kopia horiek alderdiek sinatutakoan, kopia bat Enpresari gorderko du eta bestea langileak.

Inprimaki horiek langileen eskueran jartzen ez dituen enpresek ezin izango dute likidazioan aurreabisurik ezagatik deskonturako eskubidea baliatu.

#### 27. artikulua.- Lan-absentismoa.

- Absentismo-indizea hileroko jarriko da iragarki-taulan.

- Hiruhileko batean ehuneko 2,8 baino gehiagoko absentismo-indizea gertatzen bada, Zuzendaritzaren/Batzordearen hurrengo hileko bilera aztertuko da.

- Antolaketa-sistema ebaluatuko da laneko gorabeherak ahalik eta eragin txikiena sor dezaten enpresan.

- Laneko gorabeheraren baten indizea maila altuan mantentzen bada Zuzendaritzaren/Batzordearen bilera aztertuko da.

- Laneko absentismoaren kasuak edo arrazoiak honako hauek dira:

- Se establece un permiso de 16 horas anuales para acompañar a familiares de 1º grado a consultas médicas Esposa, Hijos, Padres, etc.

- Traslado de domicilio: 2 días únicamente disfrutable en periodos bianuales.

- Deber público o personal de carácter inexcusable: el tiempo necesario para su realización.

- Las parejas legalmente constituidas cuya condición quede demostrada mediante la certificación acreditativa expedida por la administración pública correspondiente (del estado, autonómica, local o judicial), tendrán el mismo tratamiento que tienen los matrimonios en este Convenio.

- En todos los casos se deberá hacer entrega del justificante correspondiente.

- En relación a los puntos anteriores se entenderá como fecha de inicio de cualquier permiso aquella en que se produce el hecho causante y dicho disfrute deberá ser en días consecutivos, exceptuando aquellos permisos que delimiten de otro modo el periodo de disfrute del mismo.

- Lactancia.- Hasta que el bebé cumpla 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer podrá decidir acumular este permiso en jornadas completas, a razón de una hora por día, comunicándolo al empresario con la suficiente antelación. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores, en caso de que ambos trabajen.

#### Artículo 25º.- Información.

Toda la información que se traslade desde la Dirección a la representación de los trabajadores y viceversa se realizará por escrito y firmada.

#### Artículo 26.- Preaviso del trabajador si desea cesar voluntariamente.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, lo pondrán en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Obrero. 15 días
- Subalterno 15 días
- Auxiliares administrativos 15 días
- Oficiales administrativos 30 días
- Jefes titulados administrativos 60 días
- Técnicos no titulados 60 días
- Técnicos titulados 60 días

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de un salario diario por día de retraso en el preaviso.

Las empresas vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores los impresos correspondientes por duplicado de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedara en poder de la empresa y otro en poder del productor

Las empresas que no tengan a disposición de los trabajadores/as los citados impresos no podrán ejercitar el derecho al descuento en la liquidación por falta de preaviso.

#### Artículo 27º.- Absentismo laboral.

- Se publicará mensualmente en el tablón de anuncios del índice de absentismo.

- Un absentismo superior al 2,8 por ciento sostenido en un trimestre será motivo de estudio en la siguiente reunión mensual de Dirección/Comité.

- Se evaluará el sistema organizativo para intentar que las incidencias laborales causen a la empresa el menor impacto posible.

- Si alguna incidencia laboral mantiene un índice alto se estudiará en las reuniones de Dirección/Comité

- Los supuestos, causas o motivos que originan el absentismo laboral son los siguientes:

1. 20 egunetik beherako iraupena duen gaixotasun arrunta eta lanetik kanpoko istripua.
2. Berreskuratu gabeko puntualtasun-hutsegiteak.
3. Justifikatu gabeko absentiak.
4. Diziiplina-zehapengatikoko absentiak.
5. Legez kontrako grebak, lanuzteak eta baimendu gabeko batzarrak.

### 28. artikulua.- Negoziazio Kolektiboaren aldaketen aurrean hartutako erabakiak.

Negoiazio kolektiboan eragina duen edozein arau edo lege enpresaren eremuan negoziatzea erabaki da, bereziki, Negoziazio Kolektiboa aldatzeko premiako neurriei buruzko ekainaren 10eko 7/2011 Errege Dekretua. Hitzarmen hau sinatzen duten aldeek erabaki dute arau horietan enpresa-erlako negoziatzio kolektiboaren inguruan xedatutako alderdi guztiak negoziatzea. Lege horiek –negoziatzio kolektiboa baimentzen dutenak– ez dira Lázaro Ituarte Internacional, S.A. enpresan aplikatuko, Hitzarmen honen alde negoziatzaileen arteko adostasuna lortu arte.

Era berean, Lege hori indarrean jartzearen ondorioz Lázaro Ituarte Internacional, S.A. enpresako langileei Hitzarmenean onartzen zaizkien banako eskubideak edo eskubide kolektiboak kaltetu ditzaketen alderdi guztiak negoziatuko dira.

Landutako gaitetan akordioak lortu eta akordio horiek Hitzarmenean bildu bitartean, sinatutako Hitzarmena aplikatuko da bere indarraldi osoan.

### 29. artikulua.- Hitzarmenari akordioak eranstea.

Zuzendaritzak eta Batzordeak lortutako akordioak aktan edo akordio orokorretan jasoko dira eta hitzarmenaren testuan bilduko dira. Hitzarmenaren edukien kontrakoak badira ere aplikatuko dira; kasu horretan, akordio horiek baliozkoak izateko langileen ordezkariek sinatu beharko dituzte.

### 30. artikulua.- Laneko arropa eta osagarriak.

BUZOAK: Bi emango dira urtean, hau da, urtarrilaren hasieran eta uztailearen hasieran.

ESKUOIHALAK: Eskuoihal bat emango da urtean, urtarrilaren hasieran.

SEGURTASUN BOTAK: Egoera txarrean daudenean aldatuko dira.

## VI. KAPITULUA

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

LEHENA.- Hitzarmenaren zaintzarako eta betearazpenerako organoa

Hitzarmen honetako baldintzen interpretazioa, aplikazioa eta betearazpena Deliberazio Batzordeko kideek egingo dute.

### BIGARRENA.- Xedapen osagarriak

Hitzarmen honetan aurrekusi ez den eta hitzarmen honen edukiri kontra egiten ez dion guztiari dagokionez, 1970eko uztailearen 29ko Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantzaren xedapenei —hemen osorik erreproduzitzen direnak— eta hitzarmen honen osagarriak diren honako arau hauei —horiek ere erreproduzituak daude— jarraituko zaie.

- Segurtasun eta Osasun Batzordearen araudia
- Ituntzen diren gainerako xedapenak, akordio orokorrak eta aktak.
- Metalaren Hitzarmen Probintziala
- Langileen Estatutua.

## I. ERANSKINA

IZENA	ABIZENAK	2011
FCO. JAVIER	ABASOLO	1.359,11
M <sup>o</sup> JESÚS	ALDAMA VILLANUEVA	756,99
MARGARITA	ÁLVARO MARTÍNEZ	1.085,75
ESTIBALIZ	ANGULO SANTOS	402,78
OSCAR	ARBAIZA	611,74

1. Enfermedad común o accidente no laboral con duración inferior a 20 días.
2. Faltas de puntualidad no recuperadas.
3. Ausencias por causas no justificadas.
4. Ausencias por sanciones disciplinarias.
5. Huelgas ilegales, paros y asambleas no autorizadas.

### Artículo 28º.- Acuerdos ante las reformas de la negociación colectiva.

Se acuerda negociar en el ámbito de la empresa cualquier norma o ley que afecte a la negociación colectiva, especialmente el RD 7/2011 de 10 junio de las medidas urgentes de reforma de la negociación colectiva. Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan negociar todos los aspectos que en dichas normas se dispongan a la negociación colectiva en el ámbito de la empresa. Estas leyes, en las que se permita la negociación colectiva no serán de aplicación en Lázaro Ituarte Internacional, S.A. hasta que no se alcance un acuerdo entre las partes negociadoras del presente Convenio.

Igualmente se procederá a negociar todos los aspectos que con la entrada en vigor de dicha Ley, puedan perjudicar a los derechos individuales o colectivos que los trabajadores/as de LII, S.A. tengan reconocidos por Convenio.

En tanto no se llegue a acuerdos en los temas que se vayan tratando y estos se adjunten al Convenio, será de aplicación el Convenio firmado y durante toda la vigencia del mismo.

### Artículo 29º.- Añadir acuerdos al Convenio.

Los acuerdos alcanzados entre Dirección y Comité se reflejarán en actas o en acuerdos generales y serán considerados parte del texto del convenio. Serán de aplicación Incluso si contradicen el contenido del Convenio, si se da este supuesto, para que estos acuerdos tengan validez tendrán que estar firmados por la totalidad de la representación de los trabajadores.

### Artículo 30º.- Ropa de trabajo y complementos.

BUZOS: Se darán dos al año, a primeros de enero y a primeros de julio.

TOALLAS: Se dará una toalla anual a primeros de enero.

BOTAS DE SEGURIDAD: Cuando éstas estén en mal estado.

## CAPÍTULO VI

### DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Órgano para la vigilancia y cumplimiento del Convenio

La interpretación, aplicación y cumplimiento de las condiciones del presente Convenio, se realizarán por los propios miembros de la Comisión de Deliberación.

### SEGUNDA.- Disposiciones complementarias

En todo lo no previsto en este Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a las disposiciones de la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 29 de junio de 1970, que se dan aquí por íntegramente reproducidas, así como las siguientes normas complementarias a este convenio, que a su vez, también se dan por íntegramente reproducidas.

- Reglamento del Comité de Seguridad y Salud
- Las demás disposiciones, acuerdos generales y actas que se pacten.
- Convenio Provincial del Metal
- Estatuto de los Trabajadores.

## ANEXO I

NOMBRE	APELLIDOS	2011
FCO. JAVIER	ABASOLO	1.359,11
M <sup>o</sup> JESÚS	ALDAMA VILLANUEVA	756,99
MARGARITA	ÁLVARO MARTÍNEZ	1.085,75
ESTIBALIZ	ANGULO SANTOS	402,78
OSCAR	ARBAIZA	611,74

IZENA	ABIZENAK	2011
RAÚL	ARCE ZURIMENDI	429,6
GEMMA	ARRIETA ALBANDOZ	874,16
JOSU MIREN	ASPIZUA AYERDI	611,7
FELIPE	ASPIZUA UGARRIZA	96,1
FERNANDO	BARINAGA	616,03
DANIEL	CABEZUDO CABAÑAS	1.343,43
FCO. JAVIER	CARRASCO PALACIOS	613,12
JAVIER ALFONSO	CASANOVA	402,78
JULIÁN	CONDE DECIMAVILLA	686,74
JOSÉ LUIS	DE LOS OJOS ALONSO	91,73
JESÚS	DÍAZ CARRASCO	788,77
ANTONIO	DÍAZ SAN MIGUEL	647,1
AITOR	EHEVARRIA IZAGUIRRE	613,25
ANDER	EHEVARRIA IZAGUIRRE	613,25
IZASKUN	FERNÁNDEZ	756,99
LUIS	FERNÁNDEZ	92,13
ASIER	FERNÁNDEZ SANTA CRUZ	820,91
ALVARO	GALLEGO GALÍNDEZ	854,12
JUAN JOSÉ	GARCÍA	606,21
ROBERTO	GARMILLA MACUARTU	612,88
SONIA	GAVIÑA LACALLE	473,11
IBON	GOMEZ GONZALEZ	1.104,44
OLIVER	GONZALEZ CABRERA	422,28
DIEGO	GONZALEZ CARRASCO	617,91
LORENZO	GONZALEZ DOMÍNGUEZ	694,92
JAIONE	GONZALEZ MORLA	727,33
FRANCISCO M.	ISASI AGUIRRE	94,4
IÑIGO	ITURRIBARRIA	504,35
JOSÉ ANTONIO	JIMENEZ GUTIERREZ	613,53
JOSÉ ANTONIO	JIMENEZ UGARRIZA	615,77
JESÚS	LANDALUCE ÁLVAREZ	117,57
LORENZO	LÁZARO GAITAN	209,38
ÓSCAR	LÓPEZ URIARTE	402,78
FRANCISCO	LOZANO GUTIERREZ	606,91
JESÚS MIGUEL	MARTIN GOMEZ	493,09
SONIA	MARTÍN	964,21
DAMIÁN	MEAZA GABANCHO	681,15
ROBERTO	MENDÍA LOPEZ	614,85
DANIEL	MERINO CORRALES	402,78
JOSÉ LUIS	MORILLA VALVERDE	402,78
BELÉN	NÚÑEZ AGUIRRE	519,69
FERNANDO	PALENCIA TRUEBA	1.083,44
FRANCISCO	PELÁEZ GONZALEZ	614,36
BENIGNO	PENAS	972,58
OSCAR	PENAS BLANCO	402,78
ÁNGEL	PEREA VILLATE	92,75
ESTIBALIZ	PICAZA FRAILE	1.003,19
MIKEL	PLAZAOLA OYARZABAL	2.335,20
IRANTZU	RENTERIA RUIZ	465,75
JOSÉ ÁNGEL	RODRIGUEZ TORRENTE	458,51
GABRIELA	RODRIGUEZ MÁRQUEZ	1.081,45
J. MIGUEL	RUIZ DE GORDEJUELA RUIZ	515,36
JOSÉ IGNACIO	RUIZ DE GORDEJUELA RUIZ	516,09
PEDRO	SÁNCHEZ GARCÍA	620,35
JOSÉ ANTONIO	SÁNCHEZ TEMPRANO	402,78
JOSÉ LUIS	SEIJAS DARRIBA	615,77
FCO JAVIER	URIBARREN EGUIA	1.312,80
EUKENI	URKIDI GOYENAGA	402,78
LORENA	VALDÉS GONZALEZ	932,01
JOSÉ ÁNGEL	VARELA	745,45
JON	VARELA ECHEVARRIA	402,78
JOSÉ RAMÓN	VEA LLANO	803,62
JUAN ANTONIO	VERA MARTÍN	651,83
JOSÉ JULIÁN	VILLAESCUSA SAIZ	676,14
MIGUEL ÁNGEL	VILLAVERDE SÁNCHEZ	716,88
GORKA JESÚS	ZORZANO MORATE	956,59

NOMBRE	APELLIDOS	2011
RAÚL	ARCE ZURIMENDI	429,60
GEMMA	ARRIETA ALBANDOZ	874,16
JOSU MIREN	ASPIZUA AYERDI	611,70
FELIPE	ASPIZUA UGARRIZA	96,10
FERNANDO	BARINAGA	616,03
DANIEL	CABEZUDO CABAÑAS	1.343,43
FCO. JAVIER	CARRASCO PALACIOS	613,12
JAVIER ALFONSO	CASANOVA	402,78
JULIÁN	CONDE DECIMAVILLA	686,74
JOSÉ LUIS	DE LOS OJOS ALONSO	91,73
JESÚS	DÍAZ CARRASCO	788,77
ANTONIO	DÍAZ SAN MIGUEL	647,10
AITOR	ECHEVARRIA IZAGUIRRE	613,25
ANDER	ECHEVARRIA IZAGUIRRE	613,25
IZASKUN	FERNÁNDEZ	756,99
LUIS	FERNÁNDEZ	92,13
ASIER	FERNÁNDEZ SANTA CRUZ	820,91
ALVARO	GALLEGO GALÍNDEZ	854,12
JUAN JOSÉ	GARCÍA	606,21
ROBERTO	GARMILLA MACUARTU	612,88
SONIA	GAVIÑA LACALLE	473,11
IBON	GOMEZ GONZALEZ	1.104,44
OLIVER	GONZALEZ CABRERA	422,28
DIEGO	GONZALEZ CARRASCO	617,91
LORENZO	GONZALEZ DOMÍNGUEZ	694,92
JAIONE	GONZALEZ MORLA	727,33
FRANCISCO M.	ISASI AGUIRRE	94,40
IÑIGO	ITURRIBARRIA	504,35
JOSÉ ANTONIO	JIMENEZ GUTIERREZ	613,53
JOSÉ ANTONIO	JIMENEZ UGARRIZA	615,77
JESÚS	LANDALUCE ÁLVAREZ	117,57
LORENZO	LÁZARO GAITAN	209,38
ÓSCAR	LÓPEZ URIARTE	402,78
FRANCISCO	LOZANO GUTIERREZ	606,91
JESÚS MIGUEL	MARTIN GOMEZ	493,09
SONIA	MARTÍN	964,21
DAMIÁN	MEAZA GABANCHO	681,15
ROBERTO	MENDÍA LOPEZ	614,85
DANIEL	MERINO CORRALES	402,78
JOSÉ LUIS	MORILLA VALVERDE	402,78
BELÉN	NÚÑEZ AGUIRRE	519,69
FERNANDO	PALENCIA TRUEBA	1.083,44
FRANCISCO	PELÁEZ GONZALEZ	614,36
BENIGNO	PENAS	972,58
OSCAR	PENAS BLANCO	402,78
ÁNGEL	PEREA VILLATE	92,75
ESTIBALIZ	PICAZA FRAILE	1.003,19
MIKEL	PLAZAOLA OYARZABAL	2.335,20
IRANTZU	RENTARÍA RUIZ	465,75
JOSÉ ÁNGEL	RODRIGUEZ TORRENTE	458,51
GABRIELA	RODRIGUEZ MÁRQUEZ	1.081,45
J. MIGUEL	RUIZ DE GORDEJUELA RUIZ	515,36
JOSÉ IGNACIO	RUIZ DE GORDEJUELA RUIZ	516,09
PEDRO	SÁNCHEZ GARCÍA	620,35
JOSÉ ANTONIO	SÁNCHEZ TEMPRANO	402,78
JOSÉ LUIS	SEIJAS DARRIBA	615,77
FCO JAVIER	URIBARREN EGUIA	1.312,80
EUKENI	URKIDI GOYENAGA	402,78
LORENA	VALDÉS GONZALEZ	932,01
JOSÉ ÁNGEL	VARELA	745,45
JON	VARELA ECHEVARRIA	402,78
JOSÉ RAMÓN	VEA LLANO	803,62
JUAN ANTONIO	VERA MARTÍN	651,83
JOSÉ JULIÁN	VILLAESCUSA SAIZ	676,14
MIGUEL ÁNGEL	VILLAVERDE SÁNCHEZ	716,88
GORKA JESÚS	ZORZANO MORATE	956,59