

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

293

Alestis Aerospace Manufacturing, SL (Miñako lantokia) enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

EBAZPENEA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2010 Alestis Aerospace Manufacturing, SL (Miñako lantokia) Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea.

AURREKARIAK

2011ko abenduaren 19an aurkeztu zen, Ordezkaritza honetan, negoziazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek 2011ko martxoaren 28an sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua.

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 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.

Horren ondorioz, ondokoa

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, 2012ko urtarrilaren 11.– Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING. SL-MIÑAO 2010. URTEKO HITZARMENA**1. KAPITULUA – BALDINTZA OROKORRAK**

1. artikulua.- HITZARMENA HITZARTUKO DUTEN ALDERDIAK ZEHAZTEA

Hitzarmen kolektibo hau Langileen Estatutuaren III. tituluaren ezarritakoaren babesean hitzartu da, eta Alestis Aerospace Manufacturing enpresak Miñao duen lantokiko Enpresa Batzordeak eta Enpresako Ordezkariak adostu dute.

2. artikulua.- LANGILE EREMUA

Goian aipaturiko lantokietan jarduten duten Enpresako enplegatu eta bitarteko arduradun guztiak (atalburuak, arduradunak eta administrariak) hartuko ditu eraginpean Hitzarmen Kolektibo honek, sail-zuzendariak eta/edo sailburuak izan ezik.

Langile hasi berriei ere aplikatuko zaie.

3. artikulua.- DENBORA EREMUA

2010. urterako hitzartu da Hitzarmen Kolektibo hau, eta 2010eko urtarrilaren 1ean hasiko da indarrean, zein egunetan sinatu den kontuan hartu gabe.

2010eko abenduaren 31n Hitzarmen Kolektibo hau luzatutzat joko da, beste akordio bat adostu arte.

4. artikulua.- BERME PERTSONALA

Hitzarmen Kolektibo hau indarrean jartzean edozein enplegatuk onartuta lituzkeen baldintza ekonomiko onuragarriagoak errespetatu egingo zaizkio langile bakoitzari.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

293

Convenio Colectivo para la empresa Alestis Aerospace Manufacturing, SL (Centro de Trabajo de Miñano).

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 2010 para la empresa Alestis Aerospace Manufacturing, SL (Centro de Trabajo de Miñano).

ANTECEDENTES

El día 19 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 28 de marzo 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,

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, 11 de enero de 2012.– Delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO 2010 – ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING,SL –MIÑANO-**CAPÍTULO 1º - CONDICIONES GENERALES**

Art. 1º.- DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por los Representantes de la plantilla del Centro de Trabajo de Miñano de la Empresa ALESTIS AEROSPACE MANUFACTURING con los Representantes de la Empresa.

Art. 2º.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo se aplicará a todos los empleados de la Empresa, mandos intermedios (jefes de sección, responsables y administrativos) que presten sus servicios en los centros de trabajo arriba indicados, a excepción de los directores de Área y/o jefes.

También será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Art. 3º.- ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo se concierta para el año 2010 y entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2010, independientemente de la fecha de su firma.

A partir del 31 de diciembre del año 2010, el presente Convenio Colectivo se entenderá automáticamente prorrogado en tanto se adopta un nuevo acuerdo.

Art. 4º.- GARANTÍA PERSONAL

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

5. artikulua.- INTERPRETAZIOA ETA BATZORDE PARITARIOA

Enpresak eta langileen Ordezkariek hitzarmenaren interpretazioarako, arbitrajera, adiskidetzera eta zaintzarako organo gisa jardungo dute. Interpretazioan adostasunik ez badago, "in dubio pro operario" printzipioa aplikatuko da. Enpresa Batzordeko kideek eta Enpresaren ordezkariek osatuko dute interpretazio-organoa edo Batzorde Paritario hori. Langileen artean ordezkariak duten atal sindikal bakoitzak kide bat izango du Enpresa Batzordean eta ondorioz Batzorde Paritarioan. Bestetik, Enpresaren ordezkariak Enpresa Batzordeak adina kide izango ditu, gehienez.

Batzorde honen barruan hartuko diren erabakiek izango duten bozketa-mekanismoari dagokionez, Batzorde Paritarioaren langileen ordezkari bakoitzak emango duen botoa ordezkari horrek ordezkari duen sindikatu atalaren Batzordeko kide kopuruaren adinako boto kopuruaren balioidea izango da.

6. artikulua.- AKORDIO OSAGARRIAK

1. artikuluan ezarritakoa alde batera utzita, Hitzarmen Kolektibo hau indarrean dagoen bitartean, bi alderdiak ados jarriko balira zenbait gairi buruz —hala nola forma-zuzenketak; aurreikusi gabeko hobekuntzak; edo jadanik itundutako gaiak, baina oraindik zehaztu eta/edo garatu behar direnak—, horiek berehala aplikatzea eta hurrengo hitzarmen kolektiboan sartzea erabaki da, aldez aurreko izapideak egin eta Lan Agintaritzari jakinarazi ondoren.

7. artikulua.- GATAZKAK KONPONTZEKO PROZEDURA

Gatazkak konpontzeko bide naturala elkarrizketa izango dela erabaki dute alderdi sinatzaileek, eta Hitzarmen Kolektibo honen interpretazioari eta aplikazioari buruz sortzen diren zalantza, eztabaida, eta galdera guztiak aztertzeko konpromisoa hartu dute langileen ordezkariak eta Zuzendaritzak, erabil lezaketzen beste edozein administrazio-bide edo jurisdikzio-bide hartu aurretik.

Era berean, konpondu gabeko desadostasunei dagokienez, PRECO prozeduran aurreikusitako prozesuetara edo adiskidetzeko beste edozein motatako instantzietara jo ahal izango dute alderdiek.

8. artikulua.- ARAU OSAGARRIAK

Hitzarmen Kolektibo honetan aurreikusi ez den eta Hitzarmenaren kontra ez doan orotan, nahitaez aplikatzen diren legeetan ezarritakoa beteko da.

2. KAPITULUA - ENPLEGUA ETA KONTRATAZIOA**9. artikulua.- KONTRATAZIOA**

Kontratazio mugagabea eta egonkorra bermatzea da Enpresaren kontratazio-politikaren helburua. Betiere indarrean dagoen legeriari jarraiki, eta hitzarmen honetako 11. artikuluan xedatutakoa kenduta, honako egoera hauetan soilik joko da aldi baterako kontratazioa:

a) Merkatu-arrazoiek eginkizunen metatzea edo gehiegizko eskaera eragiten badute, eta eginkizun horien iraupena mugatuztat jotzen bada.

b) Denboran iraupen mugatua bai baina amaiera-data zehatzik ez duten lan zehatzak egiteko.

10. artikulua.- PROBALDIAK

Probaldia hitzartu ahal izango da, baina ezin izango du inolaz ere aldi hauek baino luzeagoa izan:

1.- Teknikari Tituludunak: 3 hilabete.

2.- Gainerakoak: 15 egun.

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

11. artikulua.- ZERBITZU ENPRESAK

Enpresa nagusiaren eta enpresa laguntzailearen kontratu/hitzarmenaren indaraldia amaituta azken horrek ematen zituen zerbitzuak beste enpresa laguntzaile batek emango balitu, lana utzi duten ordezkariak enpresako langileak enpresa laguntzaile berriari subrogatuko dira.

12. artikulua.- Aldi Baterako Laneko Enpresak (ABLE)

Enpresak ez du helburutzat langileak sistematikoki kontratazio mota hori baliatuz kontratatzea; hortaz, Enpresak aukera hori erabiliko du

Art. 5º.- INTERPRETACIÓN Y COMISIÓN PARITARIA

La Empresa y los Representantes del personal actuarán como órganos de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio. En caso de discrepancia en la interpretación se aplicará el adagio "in dubio pro operario". Este órgano de interpretación o Comisión Paritaria estará constituido, por tantos miembros del Comité de Empresa como secciones sindicales con representación en la parte social y, en representación de la Empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes del Comité de Empresa.

A efectos del mecanismo de votación a que se sometan las decisiones y/o acuerdos tomados en el seno de esta Comisión, el voto de cada uno de los representantes por la parte social presente en la Comisión Paritaria será equivalente a un número de votos igual al número de miembros del Comité de la Sección sindical a la que representa.

Art. 6º.- ACUERDOS COMPLEMENTARIOS

Sin perjuicio de lo establecido en el Artículo 1, si durante la vigencia de este Convenio Colectivo ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, o bien sobre materias ya pactadas pendientes de concreción y/o desarrollo, se conviene expresamente la aplicación inmediata de los mismos y su incorporación en el próximo convenio colectivo, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

Art. 7º.- PROCEDIMIENTO PARA LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre los Representantes de los trabajadores y la Dirección cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valer.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras.

Art. 8º.- NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a las leyes de derecho necesario que resulten de obligada aplicación.

CAPÍTULO 2º - EMPLEO Y CONTRATACIÓN**Art. 9º.- CONTRATACIÓN**

La contratación indefinida y estable es el referente de la política de contratación de la Empresa. Sólo se acudirá a la contratación temporal, de acuerdo siempre con la legislación vigente y excluyendo lo dispuesto en el artículo 11º de este convenio, en las siguientes situaciones:

a) Por circunstancias de mercado que determinen una acumulación de tareas o exceso de pedidos cuya duración se estime como limitada.

b) Para la realización de obras concretas de duración limitada en el tiempo aunque incierta en su fecha de terminación.

Art. 10º.- PERIODOS DE PRUEBA

Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

1.- Técnicos Titulados: 3 meses.

2.- Resto: 15 días.

Quando un empleado haya pertenecido a la plantilla de la empresa y, sin solución de continuidad, sea contratado nuevamente con la misma categoría y para el mismo trabajo, no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba.

Art. 11º.- EMPRESAS DE SERVICIOS

Si a la finalización de la vigencia del contrato/convenio entre la empresa principal y la empresa auxiliar, los servicios que viniese prestando ésta se continuasen por otra empresa auxiliar, los trabajadores de la empresa auxiliar sustituida que hubiesen cesado en su cometido se subrogarán en la nueva empresa auxiliar.

Art. 12º. - ETT's

No es objetivo de la Empresa, la contratación sistemática de personal en base a esta modalidad, por lo que la Empresa, solo

soilik hilabete baino gutxiagoko premiak betetzeko, eta lana egiturazkoa ez bada. Era berean, modalitate honetan kontratatutako langileak langile guztien ehuneko 5 baino gehiago ez izateko konpromisoa hartu du enpresak, salbu eta Batzordeak esanbidezko baimena ematen badu horretarako.

Kontratazio-modalitate hau "ez-egiturazko" lanak egiteko erabiliko da soilik.

Orobat, enpresaren aginduetara jarritako enplegatuei soldata baliokidea bermatuko zaie, hitzarmen honetan bildutako soldata-taulei dagokienez.

ABLEan lan egindako denbora Enpresa berean egiaz egindako lantzat joko da, mailaz eta kategoriaz igotzeko denbora zenbatzerakoan.

13. artikulua.- KONTRATU AMAIERAREN AURREABISUA

Enpresa beren borondatez utzi nahi duten enplegatuek nahitaez jakinarazi beharko diote enpresari, eta honako aurreabisu-epe hauek beteko dituzte:

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

- Gainerakoak: 15 egun

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

Era berean, diziplinazko kaleratzea kenduta, Enpresak 15 egun lehenago jakinaraziko dio langileari bere kontratu-amaiera. Enpresak langileari kontratua amaitu zaionik behar bezalako aurrerapenaz jakinarazten ez badiu, eguneko soldataren zenbatekoaren baliokidea ordaindu beharko dio Enpresak langile horri likidazioa egiterakoan, aurreabisuko atzerapen-egun bakoitzeko.

Kontratuak ez berritzeko erabakia ebaluazio-prozedura "objektiboen" bitartez egingo da beti. "Ez berritzeko erabakia hartu aurretik Batzordeari jakinaraziko zaio "ez berritzea" zerk eragin duen, eta horri buruzko iritzia eman ahal izango du Batzordeak.

14. artikulua.- HAURDUN DAGOEN EMAKUMEAREN LANPOSTUA

Langile batek haren egoeraren berri ematen eta haren haurdunaldiari buruz medikuak egindako egiaztagiria aurkezten duen unean enpresak, aste bateko epean, aldi baterako lanpostu egokiagoan jarriko du, arrisku-gunetik kanpo. Une horretan haren egoerarako arriskurik ez duen 2. lanposturik egon ezean, baja egoera bultzatuko da, haurdunaldian sortutako arriskuagatik.

Orobat, erditze aurreko eta ondoko atsedenaldiak metatzeko eskubidea izango dute, legeak ezarritakoaren arabera.

3. KAPITULUA - LAN DENBORA

15. artikulua.- LANALDIA

Hitzarmen Kolektibo honetan ezarritako baldintza ekonomikoak 2010. urterako ezarritako urtean 1.720 orduko lanaldiari aplikatzekoak dira.

16. artikulua.- ORDU ERREGIMENAK

~ Lantokian ekoizpenean diharduten langileek, oro har, ezarritako hiru txandekin jarraituko dute.

o Goizez, 06:00etatik 14:00etara.

o Arratsaldez, 14:00etatik 22:00etara

o Gauetz, 22:00etatik 6:00etara.

Aldez aurretik jakinarazita eta Batzordearekin adostuta, Enpresak beste txanda-eredu edo beste ordutegi bat ezarri ahal izango du.

Langileek honako atsedenaldirik hauek baliatzeko eskubidea izango dute, fitxatu ondoren: 15 minutuko gutxieneko atsedenaldirik bat eta bakoitzak 5 minutu iraungo duten 2 atsedenaldirik, baldin eta eguneko lanaldi jarraituak 6 ordu baino gehiago baditu.

Horrez gain, lanaldi erdian lan egiten duten langileek 5 minutuko atsedenaldirik hartzeko eskubidea izango dute.

Atsedenaldirik horiek egiaz lan egindako denboratzat joko dira.

utilizará esta posibilidad para satisfacer las necesidades cuyo carácter temporal sea inferior a 1 mes y el trabajo no sea estructural. Asimismo, la empresa se compromete a que en ningún momento, salvo autorización expresa por parte del Comité, el personal contratado bajo esta modalidad supere el 5 por ciento del total de la plantilla.

Esta modalidad de contratación se utilizará exclusivamente para realización de trabajos "no estructurales".

Asimismo se garantizará una equivalencia salarial para los empleados puestos a disposición de la empresa con respecto a las tablas salariales recogidas en el presente convenio.

El tiempo trabajado por ETT, se computará como trabajo efectivo en la misma Empresa, a efectos de tiempo para promocionar y aumentar de categoría.

Art. 13º.- PREAVISO DE FINALIZACIÓN DE CONTRATO

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

- Personal con Titulación Universitaria Media o Superior: 1 mes

- Resto: 15 días

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

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

La decisión de no-renovación de contratos será realizada siempre mediante procedimientos "objetivos" de evaluación. Previamente a la toma de la decisión de "no-renovación" el Comité será informado de las causas de la misma y tendrá derecho a expresar su opinión al respecto.

Art. 14º.- PUESTO DE TRABAJO DE LA MUJER EMBARAZADA

En el momento en que una trabajadora comunique a la empresa su estado y aporte a la empresa justificación del facultativo médico sobre su embarazo, la empresa le facilitará en el plazo de una semana, un puesto de trabajo transitorio y más adecuado fuera de la zona de riesgo. Si no existiera en esos momentos, un 2º puesto exento de riesgo para su estado, se promoverá la baja por riesgo durante el embarazo.

Igualmente tendrán derecho a acumular los periodos de descanso pre- y post- parto que legalmente les corresponden, además del periodo de lactancia.

CAPÍTULO 3º - TIEMPO DE TRABAJO

Art. 15º.- JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio Colectivo se entienden referidas a una jornada laboral establecida para el año 2010 en 1.720 horas/año.

Art. 16º.- REGIMENES HORARIOS

~ El personal del centro destinado a la producción continuará, con carácter general, con los tres turnos establecidos.

o Mañana de 6 a 14 h.

o Tarde de 14 a 22 h.

o Noche de 22 a 6 h.

La Empresa, previa comunicación y de manera consensuada con el Comité, podrá establecer cualquier nuevo modelo de turnos o régimen horario.

Se dispondrá de los siguientes descansos que habrán de ser fichados: un descanso no inferior a 15 minutos y dos descansos de 5 minutos cada uno, siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas.

Así mismo los trabajadores que trabajen en régimen de reducción de jornada tendrán derecho a un descanso de 5 minutos.

Estos periodos de descanso se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

~ Administrazioaren, sistemen, Giza Baliabideen, Kalitatearen, Ekoizpenaren Kontrolaren eta Ingeniaritzaren arloetako prozesuekin zerikusi zuzena duten lantokiko langileek lanaldi zatituko ordutegia izango dute oro har (goizez, 8:00etatik 13:00etara, eta, arratsalde, 15:00etatik 18:00etara), ostiralean izan ezik (jarraian jardungo dute, 7:00etatik 15:00etara). Arratsaldeko ordutegian, halaber, Zaintza Txanda izango da; horren arabera, aipatutako departamentu bakoitzeko lagun bat betiere egongo da lantokian, ordutegi horietan sortuko diren beharrei erantzuteko.

Horrez gain, uda-garaian lanaldi trinkoan lan egingo da, 07:00etatik 15:00etara, abuztuaren 1etik 31ra. Enpresak lanaldi hori luzatzea erabakiko badu, udako lanaldi trinkoa hasi eta amaitu baino 15 egun lehenago jakinaraziko du.

Lantokiko langile guztiek beren lanaldia eta lan-gertakariak fitxatu beharko dituzte.

17. artikulua.- EGUTEGIA

Enpresa Zuzendaritzak egingo du hurrengo urteko lan-egutegia, urte bakoitzeko abenduaren 1a baino lehen, eta ofizialki argitaratu aurretik, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio. Batzordeak kontsultaxostena igorri ahal izango du 7 eguneko epean. Egutegi hori iragarkitaulan egongo da jarrita.

18. artikulua.- OPORRALDIA

Langileek urtean 22 laneguneko oporraldia baliatu ahal izango dute.

Orobat, hitzarmen honen indarraldiko denbora-eremuko urte bakoitzerako ezarritako urteko lanaldia bete arte balia ditzaketen lanaldiak baliatzeko eskubidea izango dute.

Langileak eta Enpresak (Atalburuak) adostuko dute Atal bakoitzeko oporraldia. Atal bakoitzean gutxieneko jarduera-ehuneko batzuk bermatuko dira, proposatutako egutegian adierazitakoaren arabera.

Langilearen eta Enpresaren arteko adostasun-metodologiari dagokionez, Hitzarmen hau II. Eranskinari lotzen zaio.

Otsailaren 28rako langile guztiek jakingo dute oporraldia noiz hartuko duten, baina salbuespenezko eta justifikatutako arrazoiak direla-eta, aldatu ahal izango da oporraldi hori, langilea eta Enpresa ados jarrita.

Beren oportetan baja hartzen duten langileei hitzarmen honen sinaduran indarrean dauden legeak eta jurisprudenziak onartutako eskubideak aplikatuko zaizkie.

Bajen kasuetan izan ezik (kasu horietan hitzarmen hau sinatzean indarrean dauden legeak eta jurisprudenzia aplikatuko dira), gainerako egoeretan urteko oporrak hartzeko epeak ez du inoiz urte naturala gaindituko, alderdien artean kontrakoa adostu ezik; urte bakoitzeko abenduaren 31n hartu gabe dauden oporrak iraungi egingo dira, eta ez dira diruz konpentsatuko.

19. artikulua.- APARTEKO ORDUAK

Hitzarmen Kolektibo hau sinatu duten alderdiak bat datoz Enpresan aparteko orduak ez egiteko ahalegina egin beharra aipatzerakoan. Hortaz, lanaldi arrunta honako kasu hauetan luzatu ahal izango da soilik, betiere legeak ezarritako mugen barruan:

- Ezinbesteko kasuetan, ezbeharrei, edo bestelako aparteko premiazko kalteei aurrea hartzeko, edo horiek konpontzeko.
- Enpresak ezin aurreikusitako izan dituen arrazoiak direla-eta, Enpresaren funtzionamendu normalerako ezinbestekoa bada lanaldia luzatzea. Kasu horietan, aparteko orduak egitea borondatezkoa izango da langilearentzat.

Aparteko orduak egin aurretik, Enpresak langileen Ordezkaritzari jakinaraziko dizkio aparteko orduak egiteko premiaren arrazoiak, baita zenbat ordu aurreikusten diren, eta zein langilek egingo dituen ordu horiek ere.

Enpresak ezagutzera emango du, hilero, aldi horretan egindako aparteko orduei buruzko informazioa.

Aparteko orduak, ahal bada, atsedeen-denborarekin konpentsatuko dira, baina langileari dagokio diru-kompentsazioa edo atsedendaldia aukeratzea.

~ El personal del centro directamente asociado a las áreas de administración, sistemas, RR.HH., Calidad, Control de Producción e Ingeniería tendrán, con carácter general, un horario de jornada partida (por la mañana de 8 a 13 h y por la tarde de 15 a 18 h), salvo los viernes que será de 7 a 15 h quedando habilitado para el horario de la tarde un Turno de Guardia en virtud del cual exista siempre presencia de una persona perteneciente a uno de los citados departamentos que pueda atender las incidencias de dicho horario.

Así mismo, se fija un periodo de jornada intensiva para el periodo estival con horario de 7:00 h a 15:00 h, del 1 al 31 de agosto. Si la Empresa determinara la posibilidad de ampliarlo, avisará con 15 días de antelación, de las fechas de inicio y fin del periodo de jornada intensiva de verano.

Todo el personal del centro de trabajo tendrá la obligación de fichar su jornada e incidencias de trabajo.

Art. 17º.- CALENDARIO

La Dirección de la Empresa elaborará el calendario laboral para el año siguiente, antes del 1 de diciembre de cada año, procediendo, previamente a su publicación oficial a informar al Comité de Empresa, pudiendo éste emitir informe consultivo en un plazo de 7 días. Dicho calendario permanecerá expuesto en el tablón de anuncios.

Art. 18º.- VACACIONES

Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un periodo de vacaciones de 22 días laborables al año.

Del mismo modo, los trabajadores también tendrán derecho a disfrutar aquellas jornadas a las que tengan derecho hasta llegar a la jornada anual establecida para cada año del ámbito de vigencia temporal del presente convenio.

El disfrute de las vacaciones en cada Sección quedará determinado de mutuo acuerdo entre trabajador y Empresa (Resp. de Sección) garantizando unos porcentajes mínimos de actividad en cada sección, según lo expresado en el calendario propuesto.

Sobre la metodología de acuerdo entre trabajador y Empresa el presente Convenio se remite al Anexo II.

Todo trabajador conocerá para el 28 de febrero el periodo de disfrute de vacaciones, salvo que por causas excepcionales y justificadas se modifique por acuerdo entre trabajador y Empresa.

En los trabajadores en los que concurra una situación de baja con sus vacaciones les serán de aplicación los derechos que les vengam reconocidos a este respecto por la legislación y jurisprudencia vigentes a la firma del presente convenio.

Exceptuando en los casos de bajas (en los que se atenderá a la legislación y jurisprudencia vigentes a la firma del presente convenio) en el resto de situaciones, el disfrute de las vacaciones anuales nunca traspasará el año natural salvo acuerdo entre las partes; las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre del año en curso, caducan y no son sustituibles por compensación económica.

Art. 19º.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes suscribientes del presente Convenio Colectivo coinciden en la necesidad de intentar la no-realización de horas extraordinarias en la Empresa. Por ello, solo se podrá ampliar la jornada ordinaria, hasta los límites legales establecidos, en los siguientes casos:

- En situaciones de Fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.
- Cuando, por razones que la Empresa no haya podido prever la prolongación de la jornada resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la Empresa. En estos casos, la realización de horas extraordinarias será voluntaria para el empleado o empleada.

La empresa, previa a su realización comunicará a la Representación de la plantilla las causas de la necesidad de horas extraordinarias así como su cuantía prevista y personal afectado.

Con periodicidad mensual, la Empresa hará pública la información sobre las horas extraordinarias realizadas en el periodo.

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

4. KAPITULUA – LAN BALDINTZAK ALDATZEA

20. artikulua.- EZINTASUN IRAUNKOR OSOA

Lan Istripuak edo Lanbide Gaixotasunak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoko egoera administrazio bidez deklaratu ondoren, langileek enpresan jarraitu ahal izango dute beren lan- eta osasun-egoera mediko berrira hobekien egokituko den beste lanpostu batean, betiere enpresak lanpostu horretan plaza bat hutsik badauka.

Kasu horietan, Enpresak langilearen ordainsariaren ehuneko 100 ordainduko du, langileari Gizarte Segurantzatik jasotzea dagokion prestazio ekonomikoa alde batera utzita.

21. artikulua.- ZERBITZU EGINKIZUNAK

Zerbitzu Eginkizuneko arrazoiak direla-eta, (langileak lagatzearen egoera kenduta), Enpresak bere ohiko helbidetik kanpoko beste herri batzuetara eraman behar baditu langileak, ondoko kontzeptu hauek errespetatuko dira:

➢ Lehenetsuna izango dute Enpresari zerbitzu-eginkizun zehatzean parte hartzeko borondatea adierazten diotenenk, haien gaitasun profesionala Eginkizun horretarako behar dena baldin bada.

➢ Interesatutako langileei eta Batzordeari aurreabisua helaraziko zaie, Zerbitzu Eginkizuna baino 72 ordu lehenago.

➢ 2 hilabeteko gutxieneko epea egongo da 2 Zerbitzu Eginkizunen artean.

➢ Honako kontzeptuak Enpresaren kontura izango dira:

- Helmugarako joan-etorriaren bidaia-gastuak

- Ostatura eta mantenua.

- Helmugan egindako bidaiak, bertako lanpostura joateko eta handik itzultzeko.

➢ Enpresak bermatuko du langilea ostiraleko 24:00etarako bere herrian egotea, baldin eta distantzia 1.500 km baino txikiagoa bada. Zerbaitek aurrekoa galarazi edo oztopatzen badu, langileak eta Enpresak adostutakoa beteko da.

➢ Ezkontidearen, seme-alaben, anai-arreben edo gurasoen heriotzagaratik edo ospitaleratzeagaratik —arrazoi larri batek eragiten badu, edo 5 egun baino gehiago irauten badu—, berehalako aberrirratzea.

➢ Langileak egindako gastu mediko-sanitarioa, gehienez Gizarte Segurantzaren erregimenaren arabera prestazio mediko/sanitarioaren kopuru baliokidean, zerbitzu-eginkizunak atzerrian egiten badira. Hala ere, salbuespeneko kasuak aztertzeko konpromisoa hartu du Enpresak.

➢ Estatuko bidaiagaritako osagarria ezartzen da (gaua pasatzea beharrezkoa bada), eguneko 15 eurokoa, eta egunen bat jaieguna izanez gero osagarria eguneko 20 eurokoa izango da.

➢ Nazioarteko bidaiagaritako osagarria ezartzen da (gaua pasatzea beharrezkoa bada), eguneko 25 eurokoa, eta egunen bat jaieguna izanez gero osagarria eguneko 30 eurokoa izango da. 7 egun naturaleko aurreabisua ezartzen da nazioarteko bidaiarako.

➢ Hiru urteko epean langileren batek zerbitzu-eginkizunean 12 hilabete baino gehiago egonez gero, baldintzak partikularki aztertuko dira, eta inoiz ez dira jadanik ezarritakoak baino apalagoak izango.

22. artikulua.- MUGIGARRITASUN FUNTZIONALA

1. Enpresaren barruko mugigarritasun funtzionalak lana betetzeko behar diren titulu akademikoek edo lanbide-tituluek eskatzen dituzten mugak eta lanbide taldeari dagozkien mugak bakarrik izango ditu. Lanbide taldeak zehaztu ezean, lanbide-kategoria baliokideen artean gauzatu ahal izango da mugigarritasun funtzionala.

2. Lanbide taldeari edo kategoría baliokideei dagozkien eginkizunak betetzeko mugigarritasun funtzionala soilik gauzatu da mugigarritasun hori justifikatuko duten arrazoi tekniko edo antolamenduzkoak badaude, eta horretaz arduratzeko ezinbesteko denboran. Maila txikiagoko eginkizunak langile baten esku uzten badira, produkzio-jardueraren premiazko edo ezinbesteko beharrak justifikatu beharko dira. Enpresaburuak egoera horren berri eman beharko die langileen ordezkari.

3. Langilearen duintasunaren kaltetan izan gabe eta langilearen prestakuntzari eta lanbide-sustapenari utzi gabe gauzatu da mugigarritasun funtzionala.

CAPÍTULO 4º - MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Art. 20º.- INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Una vez declarada administrativamente la situación de Incapacidad Permanente Total derivada de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, los empleados o empleadas tendrán la opción de continuidad en la misma en otro puesto que se adapte mejor a su nueva situación médico-laboral, siempre y cuando la empresa disponga de una vacante en ese puesto de trabajo.

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

Art. 21º.- COMISIONES DE SERVICIO

Cuando por razones de Comisión de Servicios (excluida la situación de cesión de trabajadores) la Empresa necesite desplazar a sus trabajadores a poblaciones distintas a las que radica el domicilio habitual de la Empresa, se respetarán los siguientes conceptos:

➢ Se dará preferencia a aquellos trabajadores que trasladen a la Empresa su voluntad de participar en la Comisión de Servicio concreta y cuya capacitación profesional sea la requiere dicha Comisión.

➢ Se preavisará a trabajadores afectados y Comité con una antelación de 72 h a la Comisión de Servicio concreta.

➢ Mediará un periodo mínimo de 2 meses entre la realización de dos Comisiones de Servicio.

➢ Los conceptos siguientes serán a cargo de la Empresa:

- Gastos de viaje a destino y vuelta.

- Alojamiento y manutención.

- Desplazamientos en destino para ir y volver al puesto de trabajo de destino.

➢ Se garantizará que los viernes a las 24:00 horas el trabajador se encontrará en su localidad, si la distancia es igual o menor de 1.500 kms. Ante una posible eventualidad que lo impida o dificulte se estará al acuerdo trabajador-Empresa.

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

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

➢ Se establece un complemento por viaje nacional (que requiera pernoctar) de 20 euros/diario y en caso de que algún día fuera festivo el complemento será de 25 euros/día

➢ Se establece un complemento por viaje internacional (que requiera pernoctar) de 25 euros/diario y en caso de que algún día fuera festivo el complemento será de 30 euros/día. Se establece un preaviso para viaje internacional de 7 días naturales.

➢ En caso de superar 12 meses de estancia de un trabajador en comisión de servicio en tres años, las condiciones se tratarán particularmente, no siendo nunca inferiores a las ya establecidas.

Art.22º.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción

garritasun funtzionala, eta langileak eskubidea izango du beteko dituen eginkizunen arabera ordainsaria jasotzeko, salbu eta maila txikiagoko eginkizunak agintzen badizkiote; azken kasu horretan, jatorrizko ordainsariari eutsiko dio langileak. Mugikortasun funtzionalaren ondorioz langileak ohikoen bestelako eginkizunak bete behar baditu, ezin izango da langile horren kaleratze objektiboa erabaki ondoren gertatutako trebakuntzarik eza edo egokitzerik eza arrazoitzat hartuta.

4. Mugigarritasun funtzionala dela-eta langileak bere lanbide taldearen edo baliokideen goragoko eginkizunak egin behar baditu sei hilabete baino denbora gehiagoan urtebeteko epean edo zortzi hilabete baino gehiagoan bi urteko epean, langile horrek lanpostuz igotzeko eskaera egin ahal izango du, hitzarmen kolektiboan ezarritakoak edo, nolabehere, langile horrek betetako eginkizunei dagokien hutsunearen estaldurak galarazten ez badu, enpresaren lanpostu-igoerei buruzko arauen arabera, dagokion soldata-aldea erreklamatzeari utzi gabe. Ekintza horiek metatu ahal izango dira. Enpresak emandako ezezkoaren aurka, eta batzordeak edo langileen delegatuek txostena egin ondoren, langileak jurisdikzio eskudunaren aurrean erreklamazioa egin dezake. Negoziazio kolektiboaren bitartez, artikuluko honetan adierazitako bestelako aldiak ezarri ahal izango dira, lanpostu hutsen estaldura erreklamatzeko.

5. Adostutako bestelako eginkizunak aldatu nahi badira, eta aldaketa hori artikuluko honetan aurreikusitako kasuetan bildu ez bada, alderdien arteko adostasuna lortu behar da, edo, adostasunik ezean, lan-baldintzen funtsezko aldaketetarako aurreikusitako arauen edo hitzarmen kolektiboan xede horretarako ezarri diren eraginpean jarriko da aldaketa hori.

23. artikulua.- MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA

1. Lantoki mugigarriak edo ibiltariak dituzten enpresetan jarduteko berariaz kontratatu ez diren langileak enpresa bereko beste lantoki batera eraman nahi badira, eta aldaketa horrek langilearen etxebizitzaldaketa eragiten badu, arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak, produkziozkoak edo enpresa-jardueraren kontratazioei buruzkoak egiaztatuta behar ditu Enpresak aldaketa hori justifikatzeko. Artikulu honetan azaltzen diren kausak daudela ulertuko da, baldin eta proposatutako neurriak aukeratzeko Enpresaren egoera hobetzen laguntzen badu enpresaren baliabideak hobeto antolatuz, eta horrek Enpresak merkatuan duen posizio lehiakorra indartzen badu, edo eskariaren eskakizunei hobeto erantzuten laguntzen badu. Enpresaburuak langilea lekuz aldatzeko asmoa duela jakinarazi behar die langileari eta legezko ordezkariari lekuz aldatu baino 30 egun lehenago gutxienez. Lekuz aldatzeko erabakiaren berri emandakoan, langileak honako aukera hau egin ahal izango du: lekuz aldatzea onartu eta gastuengatik konpentsazioa jasotzea, edo kontratua etetea. Azken kasu horretan, soldataren 20 eguneko konpentsazioa jasoko du zerbitzuan emandako urte bakoitzeko; urtebetetik beherako aldiak hilabetetan banatuko dira, hamabi hilabetetan gehienez. Lehenengo kasuan aipatzen den konpentsazioak langilearen eta haren ardurapeko senideen gastuak bilduko ditu, bi alderdiek adostuko dituzten baldintzen arabera; nolabehere, konpentsazio hori ez da inoiz hitzarmen kolektiboetan ezarritako gutxieneko mugetatik beherakoa izango. Lanean hasteko adierazitako epean lekuz aldatzeari utzi gabe, lan-kontratua etetea aukeratu ez duen langilea enpresak hartutako erabakiarekin ados ez badago, erabaki horren aurka egin ahal izango du langile horrek jurisdikzio eskudunaren aurrean. Epaia erabakiko du lekuz aldatzea justifikatua den edo ez, eta, azken kasu horretan, langileak berriz ere bere jatorrizko lantokian lanean hasteko eskubidea duela onartuko du. Artikulu honen hurrengo idatz-zatian azaltzen diren aurreikuspenak saihestearren, enpresak segidako 90 eguneko aldietan lekuz aldatzeak egiten baditu, eta lekuz aldatze horiek idatz-zati hartan adierazitako mugatik beherakoa badira, ekintza hori justifikatuko luketen kausa berriak agertu gabe, lekuz aldatze berri horiek legeruzuzuz gauratzen direla ulertuko da; hortaz, baliogabetzat hartuko dira eta ez dute ondorioz izango.

2. Aurreko paragrafoan aipatu den lekuz aldatzea egin aurretik langileen legezko ordezkariari kontsulta egiteko aldia ireki behar da. Lekuz aldatze horrek lantoki osoari eragiten badiu, aldi hori ez da 15 egunetik beherakoa izango, betiere lantoki horretan 5 langilek

profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de las vacantes.

5. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

Art.23º.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA

1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial. Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad. Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que nunca será inferior a los límites mínimos establecidos en los convenios colectivos. Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen. Cuando, con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la empresa realice traslados en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales allí señalados, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichos nuevos traslados se considerarán efectuados en fraude de Ley y serán declarados nulos y sin efecto.

2. El traslado a que se refiere el apartado anterior deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no inferior a quince días, cuando afecte a la totalidad del centro de trabajo, siempre que éste ocupe a

baino gehiagok lan egiten badute, edo, lantoki osoari eragiten ez badio ere, 90 egunetan honako langile kopuru hauei eragiten badie gutxienez:

a) Hamar langileri, ehun langiletik behera dituzten enpresetan.

b) Enpresako langile kopuruaren ehuneko hamarri, ehun langiletik hirurehun langilera bitarte dituzten enpresetan.

c) Hogeita hamar langileri, hirurehun langile edo hortik gora dituzten enpresetan.

Kontsultak egiteko aldi horretan, enpresak hartutako erabakia eragin duten arrazoiak eta erabaki horren ondorioak saihestu edo murrizteko aukerak aztertuko dira, baita erabaki horrek zenbait langileri eragiten dizkien ondorioak arintzeko hartu beharreko neurriak ere Lan-agintaritzari jakinaraziko zaio kontsultak egiteko aldia hasiera, baita aldi hori amaitutakoan alderdiek hartutako jarrera ere. Kontsultak egiteko aldiak irauten duen bitartean, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordioa lortzearen. Akordio horrek enpresa batzordeko edo batzordeetako kideen gehiengoaren, langileen delegatuen edo/eta sindikatueta ordezkaritzen adostasuna beharko du; azken kasu horretan, ordezkaritza horiek batzordekideen gehiengo ordezkatu beharko dute. Kontsultak egiteko aldia amaitutakoan, enpresaburuak lekuz aldatzeari buruz hartu duen erabakiaren berri emango die langileei, eta lekuz aldatze hori artikuluko honen 1. idatz-zatian ezarritakoaren arabera arautuko da ondorio guztietarako. Aurreko paragrafoan azalduak gorabehera, alderdiek hartutako jarrerak kontuan hartuta, eta betiere hartutako erabakiaren ondorio ekonomikoek edo sozialek horrela justifikatzen badute, lan-agintaritzak artikuluko honen 1. idatz-zatian azaldu den lanean hasteko epea luzatzeko agindua eman ahal izango du, baita lekuz aldatzea eteteko agindua ere, sei hilabeterako gehienez. Idatz-zati honetan azaldu diren erabakien aurka gatazka kolektiboa erreklamatu ahal izango da, betiere artikuluko honen 1. idatz-zatian aurreikusitako ekintza indibiduala alde batera utzi gabe. Gatazka aurkezteak hasitako ekintza indibidualak izapidetzea geldituko du gatazka konpondu arte. Langileek artikuluko honen 1. idatz-zatiaren laugarren paragrafoan aurreikusitako aukera gauzatzeko duten eskubidea aparte utzi gabe hartuko da kontuan kontsultak egiteko aldiaren langileen legezko ordezkariekin lortutako akordioa.

3. Lekuz aldatzea dela-eta, ezkontideetako batek lekuz aldatu behar badu, eta beste ezkontidea enpresa bereko langilea bada, azken horrek herri berera lekuz aldatzeko eskubidea izango du, baldin eta bertan lanpostu hutsik badago.

4. Arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamenduzkoak, edo produkziozkoak, edota enpresa-jarduerari buruzko kontratazioak direla-eta, enpresak lekuz aldatu ahal izango ditu langileak beren ohiko etxebizitzatik kanpoko beste herrialde batera, aldi baterako; eta soldatez gain, bidaia-gastuak eta dietak ordainduko dizkie. Langileari behar bezalako aurrerapenez jakinaraziko zaio lekuz aldatzea gauzatzeko dela, hau da, lekuz aldatzeak hiru hilabete baino gehiago iraun behar badu, bost lanegun lehenago jakinaraziko zaio gutxienez; kasu horretan, bere jatorrizko herrian lau laneguneko baimena hartzeko eskubidea izango du langileak lekuz aldatzearen hiru hilabete; bidaian emandako egunak ez dira zenbatuko, eta enpresaburuak bere gain hartuko ditu bidaia horren gastu guztiak. Lekuz aldatzeko aginduaren aurka, eta agindu hori gauzatzeko alde batera utzi gabe, langileak errekurtsoa jarri ahal izango du, lekuz aldatzei buruz artikuluko honen 1. idatz-zatian aurreikusi diren baldintzetan. Hiru urteko epean lekuz aldatzeen iraupena hamabi hilabete gorakoa bada, Lege honetan lekuz aldatzei buruz aurreikusitakoa ezarriko zaie.

5. Langileen lege-ordezkariek lehentasuna izango dute artikuluko honetan aipatzen diren lanpostuetan jarraitzeko.

5. KAPITULUA – ORDAINSARIAK ETA KALTE-ORDAINAK

24. artikulua.- ORDAINTZEKO MODUA

Soldata-tauletan azaldu diren urteko ordainsariak 14 hileko ordain-saritan ordainduko dira: 12 arrunt eta aparteko 2.

más de cinco trabajadores, o cuando, sin afectar a la totalidad del centro de trabajo, en un período de noventa días comprenda a un número de trabajadores de, al menos:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Dicho período de consultas deberá versar sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados. La apertura del período de consultas y las posiciones de las partes tras su conclusión deberán ser notificadas a la autoridad laboral para su conocimiento. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. Tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores su decisión sobre el traslado, que se regirá a todos los efectos por lo dispuesto en el apartado 1 de este artículo. No obstante lo señalado en el párrafo anterior, la autoridad laboral, a la vista de las posiciones de las partes y siempre que las consecuencias económicas o sociales de la medida así lo justifiquen, podrá ordenar la ampliación del plazo de incorporación a que se refiere el apartado 1 de este artículo y la consiguiente paralización de la efectividad del traslado por un período de tiempo que, en ningún caso, podrá ser superior a seis meses. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 1 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución. El acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en el período de consultas se entenderá sin perjuicio del derecho de los trabajadores afectados al ejercicio de la opción prevista en el párrafo cuarto del apartado 1 de este artículo.

3. Si por traslado uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo.

4. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario. Contra la orden de desplazamiento, sin perjuicio de su ejecutividad, podrá recurrir el trabajador en los mismos términos previstos en el apartado 1 de este artículo para los traslados. Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto en esta Ley para los traslados.

5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

CAPÍTULO 5º - CONCEPTOS RETRIBUTIVOS E INDEMNIZATORIOS

Art.24º.- FORMA DE PAGO

Las retribuciones anuales reflejadas en las tablas salariales se abonarán en 14 mensualidades: 12 normales y 2 extraordinarias.

Hileko soldatak dagozkien bankuetan sartuko dira sorrarazitako hurrengo hileko lehen bi lanegunetan.

Aparteko ordainsariak honela ordainduko dira:

uztaileko ordainsaria hilabete horren 20tik gertuen dagoen egun baliodunean ordainduko da. Gabonetakoa, aldiz, abenduaren 20tik gertuen dagoen egun baliodunean.

Langileak agindutako egunean kobratzen ez badu, Langileen Estatutuaren 29.3 artikuluan ezarritakoa beteko da.

25. artikulua.- ENPRESAREN PLUSAK ETA LAGUNTZAK

- Gau-plusa: 15,42 euroko plusa ezarri da 2010. urterako.
- Antzinasun-plusa:

Enpresa bakoitzeko langileen antzinasuna, langileek hartan emandako lehen egunetik zenbatuko da, kontratu modalitatea edozein izanik ere.

Plus horrengatik, langileak aldizkako igoerak jasoko ditu zerbitzuko urteen arabera, hau da, bosturtekoak ordainduko zaizkio. Bosturteko bakoitzaren balioa urtean 382 eurokoa izango da.

Urteko ordainsarietan ordainduko zaie langileei zenbateko hori, eta plus hori hilabete horren 1etik 15era bitartean sorrarazitako da hilabete horretan, eta 16tik hilabete-amaieraraino, hurrengo hilabetean.

26. artikulua.- APARTEKO ORDUEN KONPENTSAZIOA

Atsedenaldirik konpentsatzea:

• Egindako aparteko ordu bakoitzeko 2 atsedeen-orduren balio-kidetasuna, eta jaieguneko aparteko ordu bakoitzeko 2,5 atsedeen-orduren balio-kidetasuna.

• Azken aparteko orduaren hurrengo 90 egunetan baliatzeko aukera, aldezturik langileak eta haren nagusi hurrenak adostuta.

Kompentsazio ekonomikoa:

Kompentsazio ekonomikoa begira aparteko bi ordu mota ezarri dira:

Aparteko Ordua = Urteko batez besteko soldata * 1,3/ ordu kopurua

Larunbateko Aparteko Ordua = Urteko batez besteko soldata * 1,5/ordu kopurua

Jaieguneko Aparteko Ordua = Urteko batez besteko soldata * 1,7/ordu kopurua

27. artikulua.- BURUTZA PLUSAK

Zuzendaritzarekin adostu ondoren, bere txandan edo atalean burutza-eginkizunak betetzen dituen langile batek aparteko ordainsari ez-finkagarria jaso dezake; horren zenbatekoa Zuzendaritzarekin adostuko da.

28. artikulua.- IBILGAILU PARTIKULARRA ERABILTZEAK

Enpresaren premiek eraginda, eta Enpresak hala eskatuta, langileak bere ibilgailua erabiliz lekuz aldatu behar badu, erabiltze hori langileak bere borondatez onartuta egingo da, eta Enpresak kilometro bakoitzeko honakoa ordainduko dio dagokion likidazioan:

- 2010: 0,36 euro kilometroko hitzarmena sinatzen den egunetik hasita.

- Zenbateko horretan ibilgailu partikularra erabiltzeari dagozkion kontzeptu guztiengatik ordainsaria bilduko da.

6. KAPITULUA- LANBIDE SAILKAPENA

29. artikulua.- SOLDATA TAULAK ETA ADOSTUTAKO IGOERAK
I. eranskinean 2010. urterako soldata-taula jaso da.

Hitzarmen hau indarrean egongo den urterako, ehuneko 2ko soldata-igoera adostu da.

Igoera hori soldata-kontzeptu guztien gainean aplikatuko da, Antzinasun Plusa izan ezik; izan ere hori ehuneko 6 igoko dela adostu da berariaz.

30. ARTIKULUA.- LANBIDE SAILKAPENA

Enpresak lanbide-sailkapenari buruzko ikerlana egingo du, eta horren bitartez enpresako lanpostuak definituko dira, eta lanbideen balioespena egingo da, kategoriaren eta lanbide taldearen arabera.

Horretarako, berariazko Batzorde bat osatuko da, Langileen Lege Ordezkariek eta Enpresaren ordezkariek osatua.

Las mensualidades serán ingresadas en las correspondientes entidades bancarias, dentro de los 2 primeros días de trabajo del mes siguiente al devengo.

Las pagas extra- se abonarán de la siguiente manera:

Paga de julio para el día hábil más cercano al 20 de dicho mes y Paga de Navidad, para el día hábil más cercano al 20 de diciembre.

En caso de incumplimiento del día de cobro, se estará a lo dispuesto en el artículo 29.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Art.25º.- PLUSES Y AYUDAS DE LA EMPRESA

- Plus de nocturnidad: Se establece en 15,42 euros para el 2010.
- Plus de antigüedad:

La antigüedad del personal de cada Empresa, será computada desde el primer día de incorporación en la misma, independientemente de la modalidad contractual que haya tenido.

El personal percibirá por este plus, aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios. El valor de cada quinquenio será de 382 euros brutos/año.

Este importe será abonado al personal en las pagas del año, devengándose dicho plus del 1 al 15 del mes causante, el mismo mes, y del 16 a fin de mes, el mes siguiente.

Art.26º.- COMPENSACIÓN DE HORAS EXTRAORDINARIAS

Compensación en descanso:

• Equivalencia de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada y equivalencia de 2,5 horas de descanso por hora extra festiva.

• Disfrute en los 90 días siguientes a la última hora extraordinaria, previo acuerdo entre el empleado y empleada y su jefe o jefa inmediato.

Compensación económica:

A efectos de compensación económica se establecen dos tipos de horas extraordinarias:

Hora Extraordinaria = Salario medio anual * 1,3/ nº horas

Hora Extra Sábado = Salario medio anual * 1,5/nº horas

Hora Extra Festivo = Salario medio anual * 1,7/nº horas

Art.27º.- PLUSES DE JEFATURA

Siempre que la Dirección acuerde con un empleado, que realice labores de jefatura en su turno o sección, será retribuido con un complemento extraordinario no consolidable que será acordado con la Dirección.

Art. 28º.- USO DE VEHÍCULO PARTICULAR

En los casos en los que el personal empleado, por necesidades de Empresa y a requerimiento de ésta tuviera que desplazarse utilizando su vehículo particular, dicho uso se producirá una vez aceptado voluntariamente por el/la empleado y abonándose por la Empresa en la liquidación correspondiente la cantidad de:

- 2010: 0,36 euros por kilómetro a partir de fecha de firma del convenio.

- Esta cantidad contempla la retribución por todos los conceptos relativos al uso del vehículo particular.

CAPÍTULO 6º - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art.29º.- TABLAS SALARIALES E INCREMENTOS PACTADOS

En el Anexo I se contiene la tabla salarial para el año 2010.

Se acuerda una revisión salarial para el año de vigencia del presente convenio del 2 por ciento.

Dicho incremento irá aplicado sobre todos los conceptos salariales, excepto sobre el Plus de Antigüedad, cuyo incremento se acuerda expresamente en un 6 por ciento.

Art. 30º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La empresa llevará a cabo un estudio de clasificación profesional que dará como resultado la definición de los puestos de trabajo en la Empresa y su valoración a nivel de categoría y grupo profesional.

Para ello, se creará una Comisión específica integrada por miembros de la Representación Legal de los Trabajadores y en representación de la Empresa.

Aipatutako ikerlana onartutakoan, Enpresako lanpostuak eta lanpostuen balioespena definituta geratuko dira, baita, horren ondorioz, lanbide bakoitzari dagokion kategoria eta lanbide taldea ere. Hori guztia Hitzarmena aplikatzen hasiko denetik gauzatuko da.

Sistema hauetako edozeinetan erabiltzen diren kontzeptuak honako irizpide orokor hauetan sailkatu ahal izango dira:

a) Jakintza-irizpidea: bi alderdietan, hau da, teorikoan eta praktikoan (gaitasuna, esperientzia, eta abar).

b) Eskainitako ahaleginen irizpidea, bai zentzumen-ahaleginak edo nerbio-ahaleginak, bai ahalegin fisikoak edo buru-ahaleginak.

c) Langileak bere gain dituen elementuekiko arduraren irizpidea, bai eta langilearekin harremana dutenekikoa ere (instalazioak, materialak eta produktuak, pertsonak, edo informazioa, eta abar).

d) Ingurumen-baldintzen irizpidea (nekegarritasuna, toxikotasuna, edo arriskugarritasuna).

Sistema horiek emandako balioespenak, laneko balio kualitatiboen hierarkiari dagokionez, Enpresako lanpostu bakoitzari dagokion lekua ezarriko du. Lanpostuaren beraren ezaugarriak edo eskakizunak buruzkoa da balioespen hori, lanpostu horretan nor dagoen kontuan izan gabe.

Lanpostuen balioespena ezarrita bada, edo ezartze bada, beharagoko kategoriari langileak azaltzen diren mailak ezin izango du eduki hitzarmen honetan langile horientzat adierazi den ordainsaria baino txikiagoa. (Antzinateanagatik ordainsariaren eta kategoriaren akordioa).

Balioetsitako ezin lanpostuak ez du jasoko, hasiera batean, balioespenaren aurrekoa baino diru-sarrera txikiagoa (baldintza onuragarriagoa).

7. KAPITULUA - ARLO SOZIALA

31. artikulua.- LIZENTZIA ETA BAIMEN ORDAINDUAK

Ondoko lizentziak eta/edo baimenak aurreikusten dira:

* Heriotza *

Ezkontidearena edo seme-alabena: 6 egun natural, eta ez-ordainduriko 3 baimen-egun gehiago eskatu ahal izango ditu langileak.

Gurasoena, ezkontzako gurasoena, seme-alabena, aitona-amonena, ezkontzako aitona-amonena, bilobena, eta anai-arrebena, 4 egun natural.

Ezkontzako anai-arrebena, ezkontzako seme-alabena: egutegiko 2 egun

Arrazoi hori dela-eta, langileak bere etxebizitzatik 200 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu: egutegiko 2 egun gehiago.

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

Gaixotasuna, edo istripu larria (medikuaren txostenaren arabera), erabateko anestesiarekin edo epiduralekin egindako ebakuntza, edo egun bat baino gehiagoko ospitaleratzea *

Ezkontidearena edo seme-alabena bada, 3 egun natural hartu ahal izango ditu.

Odolkidetasunezko edo ezkontzako bigarren mailarainoko senideena bada, 2 egun natural.

Gaixoa langilearen zuzeneko senidea bada, langilearekin bizi bada, ebakuntza kirurgikoa egiten badiote, eta ospitaleratu behar badute, medikuak egindako txostena ez da nahitaezkoa izango ordaindutako baimen horretarako.

Gurasoek, ezkontideak edo seme-alabek ospitaleratzea dakarren gaixotasun larria duten kasu batek (dagokion medikuaren txostenak horrela kalifikatzen duenean) irauten badu, enpresak 15 egun naturalera arteko luzapena baimendu litzateke, ordainsaririk gabe. Horretarako, langileak eskabidea egin beharko du alde aurretik. Aipatutako medikuaren txostena Giza Baliabideen Sailean aurkeztu beharko du langileak.

* Ezkontza *

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

Odol-ahaidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasunezko guraso, seme-alaba eta anai-arrebena: egutegiko egun bat (soilik laneguna bada), eta ezkontza-eguna izango da.

Una vez aprobado el referido estudio, quedarán definidos los puestos de trabajo en la Empresa, la valoración de los mismos y, como consecuencia de ello, la categoría y grupo profesional correspondiente a cada uno de ellos, siendo todo ello efectivo a partir de su aplicación.

Los conceptos que en cualquiera de los sistemas se utilicen podrán traducirse fácilmente a los criterios generales siguientes:

a) Criterio de conocimientos: en su doble vertiente de teóricos y prácticos (habilidad, experiencia, etc.)

b) Criterio de esfuerzos aportados, tanto sensoriales o nerviosos como físicos o mentales.

c) Criterio de responsabilidad por los elementos que tenga a su cargo el trabajador o se relacionen con él (instalaciones, materiales y productos, personas o información, etc.)

d) Criterio de condiciones ambientales (penosidad, toxicidad o peligrosidad)

La valoración asignada con estos sistemas establecerá la posición relativa de cada uno de los puestos de la Empresa en cuanto a jerarquía de valores laborales cualitativos. Dicha valoración se refiere a las cualidades o exigencias del puesto como tal, independientemente de la persona que lo ocupe.

De estar establecida o establecerse la valoración de puestos de trabajo, el escalafón donde figuren los trabajadores de categoría inferior, no podrá tener una retribución menor a la que para los mismos se señala en el presente convenio. (Acuerdo de retribución y categoría por antigüedad).

Ninguno de los puestos valorados percibirá, en principio, menores ingresos anuales que antes de la valoración (condición más beneficiosa).

CAPÍTULO 7º - ÁREA SOCIAL

Art. 31º.- LICENCIAS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Se contemplan las siguientes licencias y/o permisos:

* Caso de Fallecimiento *

Del cónyuge, hijos: 6 días naturales, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido

De padres/padres políticos, abuelos/abuelos políticos, nietos y hermanos, 4 días naturales

De hermanos políticos, hijos políticos: 2 días naturales

Si el empleado o empleada necesita hacer un desplazamiento al efecto a más de 200 kilómetros de su domicilio: 2 días naturales más.

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

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

Del cónyuge, hijos tendrá derecho a 3 días naturales.

De los parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad de 2 días naturales.

El informe facultativo para este permiso retribuido no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

Cuando un supuesto de enfermedad grave con hospitalización de padres, cónyuge o hijos calificada como tal por informe del facultativo correspondiente, persistiera, previa solicitud formal y razonada del empleado/a, la Empresa podrá autorizar una ampliación no retribuida de hasta un máximo de 15 días naturales. El empleado/a deberá aportar al Dpto. de RR.HH. el citado informe facultativo.

* Caso de matrimonio *

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

De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural (sólo si es laborable) que coincidirá con el de la ceremonia.

*** Seme-alaben jaiotza ***

3 lanegun, edo 4 erditzea ebakuntza bidez egin bada, erabateko anestesiarekin. Egunak erditze-egunetik aurrera zenbatuko dira.

*** Gizarte Segurantzako kontsulta medikora joateko ***

Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten kontsulta medikoa egitera joateko behar den denbora izango du, kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia aldi berekoak badira, eta aipatutako kontsulta medikuntza orokorreko medikuak agintzen badu. Langileak aipatutako agindu medikoa egiaztatuko duen txartela aurkeztu beharko du gertakari-partearekin batera.

Langileak 16 urtera arteko baimen ordaindua izango du urtean, eta 2 kontzeptutan erabili ahal izango du:

1. Gizarte Segurantzako medikuntza orokorreko medikuaren kontsultara joateko.

2. Gurasoak, ezkontidea edo seme-alabak mediku horren kontsultara laguntzeko, kontsultaren eta lanaren ordutegiak bat egiten dutenean. Baimen hori emango da betiere langileak enpresari 24 orduko aurrerapenarekin jakinarazten badio arrazoi horrengatik ez dela lanean izango.

Bi kasuetan langileak lanean ez egoteko behar besteko justifikazioa aurkeztu beharko dio Enpresari, kontsultara joan edo beste norbait lagundu ondoren lanpostura itzulitakoan.

Langileak ez du 16 ordu baino gehiago erabiliko urtean bi kontzeptuetarako.

Urritu fisikoak edo psikikoak dituzten langileek behar duten denbora hartu ahal izango dute seme-alaba horien kontsulta medikoa egitera joateko.

*** Agiri ofizialak izapidetzea ***

Agiri publikoak egiten dituzten zentrozen irekitzeko eta ixteko ordutegia eta lanekoa berdinak badira, behar den denbora emango da.

*** Ekografikak ***

Haurra jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak lantzeko behar den denbora emango da, betiere lanaldian egin behar badira.

Ezkontide edo bikotekideek baimena izango dute baimen horiek berak izateko.

*** Lanbide Heziketa ***

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

*** Etxebizitzaz aldatzea ***

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

Artikulu hau aplikatzeko, dagokien udal-erregistroan behar bezala egiaztatutako izatezko bikoteak ezkontza zibileko senar-emazte gisa hartuko dira.

32. artikulua.- AE EGOEREN OSAGARRIA

Laneko lstripuak eta Lanbide Gaixotasunak eragindako bajetan hilabeteko ordainsari arruntaren ehuneko 100eraino ordainduko du enpresak, baja-hasieraren hurrengo egunetik aurrera.

AEko egoera kasuan, Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoen ordainsari arruntaren ehuneko 100eraino osatuko du Enpresak baja-egoera bakoitzeko laugarren egunetik aurrera. AEko beste egoera bat gertatzen bada, eta dagokion baja-agirian "berriro gaixotua" azaltzen bada, prestazio ekonomikorako baja bakartzat hartuko da.

*** Caso de nacimiento de hijos ***

3 días laborables, ó 4 si el parto se hubiera llevado a cabo a través de intervención quirúrgica con anestesia total, computados a partir del de alumbramiento.

* Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social*

El empleado/a dispondrá del tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el empleado o empleada, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

El empleado/a dispondrá de un permiso retribuido único de hasta 16 horas al año, que podrá ser utilizado en 2 conceptos:

1. Asistencia a consulta médica del facultativo de medicina general de la Seguridad Social.

2. Acompañamiento de sus padres, cónyuge ó hijos en supuestos de asistencia de éstos, a consulta médica de dicho facultativo cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Habrá lugar a este permiso siempre que pueda mediar preaviso de 24 h del empleado/a a la Empresa, de la necesidad de ausentarse por esta causa.

En ambos supuestos el empleado/a deberá presentar a la Empresa, justificación suficiente de su ausencia, cuando se reincorpore al puesto de trabajo tras la consulta o acompañamiento.

La suma de las horas destinadas por el trabajador/a a ambos conceptos no superará el límite de 16 horas al año.

Aquellos empleados o empleadas que tuvieran hijos disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos.

*** Tramitación de documentos oficiales ***

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos durante el periodo de coincidencia.

*** Ecografías ***

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

Los cónyuges o parejas estarán autorizados a disponer de estos mismos permisos.

*** Formación Profesional ***

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

*** Traslado de domicilio ***

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

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán, a los efectos de aplicación del presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

Art. 32º.- COMPLEMENTO EN SITUACIONES DE IT

La empresa complementará en las bajas por Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria, a partir del día siguiente al comienzo de la baja.

En caso de IT la Empresa complementará a los empleados y empleadas las prestaciones económicas de Seguridad Social hasta el 100 por ciento de su retribución ordinaria a partir del 4º día de cada situación de baja. En caso de una nueva situación de IT y que conste "recaída" en el correspondiente parte de baja, se considerará a efectos de prestación económica como una sola baja.

33. artikulua.- ADINGABEAK ZAINTEA

Gai horri buruz Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko 3/2007 Lege Organikoan eta Hitzarmen honetako 8. artikuluan xedatutakoa aplikatuko da.

34. artikulua.- LAN ISTRIPUETARAKO ASEGURUA

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, Enpresak Lan Istripuetarako Aseguru polizari eutsiko dio, eta honako arrisku eta zenbateko hauek bermatuko ditu:

- Lan Istripuak eragindako heriotza:

45.075,90 euro

• Lan-istripuak eragindako Ezintasun Iraunkor Osoa, laneko erakundeek eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jo badute:

31.553,13 euro

• Lan Istripuak eragindako Ezintasun Iraunkor Absolutua, edo Baliaezintasun Handia, laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jo badute:

45.075,90 euro

Enpresak aseguru horren kopia emango die langileen lan-ordezkaritzari eta langile guztiei.

35. artikulua.- EUSKARA SUSTATZEA

Enpresak diru-laguntzak emango ditu Hizkuntza Institutu Ofizialean edo legez eraturako Euskaltegian euskara ikasteko matrikula ordaintzeko, ondorengoan arabera:

Urtean 6.000 euroko guztizko zuzkidurara arteko laguntzak emango dira, 300 euro urtean gehienez langile bakoitzeko, prestakuntzarako urteko aurrekontu-partidaren kargura. Ordainketa dagokion faktura aurkezten denean egingo da, eta faktura horretan ikastaroaren matrikularen zenbatekoa baino ez da zehaztuko.

Diru-laguntzak:

• Idatzizko agiri bidez formalizatutako eskabideen hurrenkerari jarraituz emango dira. Agiriari erantsita, deskribatu dena bezalako faktura aurkeztuko da, matrikula horrek beste erakunderen baten diru-laguntza jaso ez duela egiaztatuko Institutuak edo Euskaltegiak emandako beste agiri batekin batera.

• Matrikula justifikatzen den unean ehuneko 50 ordainduko da, eta gainerako ehuneko 50 bertaratzeari eta prestakuntza-aprobetxamenduari buruzko ziurtagiria aurkezten denean.

• Hizkuntza ikasteko eskaera lehenengo aldiz egiten duten langileen eskaerari emango zaie diru-laguntza bakarrik, eta, urteko 6.000 euroak gastatzen ez badira, jadanik euskara jakin arren hobekuntzako ikastaroen eta/edo goragoko hizkuntza-eskakizunak eskuratzeko ikastaroen bidez hizkuntza ikasten jarraitu nahi duten langileen eskaerei erantzungo zaie, gehienezko zuzkidurara iritsi arte.

Enpresak, Langileen Lege Ordezkariekin batera eta langileen eskaeraren arabera, euskara sustatzeko jarduerak egiteko konpromisoa hartu du, bai hitzarmen honetan jasotakoa bezalako prestakuntza-bideen bitartez, baita enpresako komunikazioen eta errotulazioen bitartez ere.

36. artikulua.- OTORDUETARAKO LAGUNTZA

Lanpostuaren baldintzak direla-eta, langileak bere etxebizitzatik kanpo jangela erabili behar badu, enpresak bere gain hartuko ditu gastu guztiak.

37. artikulua.- LANEKO ARROPAK

Beren eginkizunak betetzeko behar dituzten arropak emango dizkie langileei Enpresak, lanean hasiko diren unean. Zuzeneko produkzioko langileek urtean gutxienez 2 konjunto jasotzeko eskubidea izango dute, bata urtarrilaren lehen hamabostaldian eta bestea uztailearen lehen hamabostaldian.

38. artikulua.- LANPOSTUA DEFENDATZEA

Ezin izango da ezein langilerik enpresatik kaleratu edo bertan diskriminatu arrazoi ideologiko edo sindikalak direla-eta.

Langile bat, askatasun-gabetzea dela-eta, bere lanpostura etortzen ez bada, Enpresak eta Batzordeak erabakiko dute egoera berezia kasu bakoitzean.

Art. 33º.- CUIDADO DE MENORES

A este respecto se estará a lo previsto por la L.O. 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y a lo dispuesto en el Art.8º del presente Convenio.

Art. 34º.- SEGURO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

La Empresa mantendrá durante el período de vigencia del presente convenio una póliza de Seguro por Accidentes de Trabajo garantizando los riesgos y las cuantías detalladas a continuación:

- Muerte como consecuencia de Accidente Laboral

45.075,90 euros

• Incapacidad Permanente Total a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes

31.553,13 euros

• Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez a consecuencia de Accidente de Trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes

45.075,90 euros

La empresa facilitará una copia de este seguro a la representación legal de los trabajadores, así como al conjunto de empleados.

Art. 35º.- FOMENTO DEL EUSKERA

La empresa subvencionará la matrícula para el estudio del euskera en Instituto Oficial de Idiomas o Euskaltegi legalmente constituido en los términos que siguen:

Se subvencionará hasta una dotación máxima anual de 6.000 euros y un total por trabajador de 300 euros al año, con cargo a la partida presupuestaria anual destinada a formación, al tiempo de presentación de la factura correspondiente en cuyo concepto se especifique única y exclusivamente la cuantía de la matrícula del curso.

Las subvenciones:

• Se atenderán por orden de solicitud formalizada en documento escrito, acompañada de la citada factura en los términos descritos y de documento donde el Instituto o Euskaltegi certifique que dicha matrícula no está ya subvencionada por otros organismos.

• Se abonará el 50 por ciento de la matrícula al tiempo de la justificación de la misma y el 50 por ciento restante de la matrícula al tiempo de la entrega de certificado de asistencia y aprovechamiento de la formación.

• Sólo se atenderá a la solicitud de subvención de aquellos trabajadores que opten por 1ª vez al estudio del idioma; si no se cubren los 6.000 euros anuales, se completará esta dotación máxima, atendiendo a las solicitudes de trabajadores que ya posean conocimientos de Euskera y deseen continuar con el estudio del idioma accediendo a cursos de perfeccionamiento y/o de acceso a perfiles lingüísticos superiores.

La Empresa, junto con los Representantes Legales de los Trabajadores, se compromete a desarrollar actividades encaminadas a fomentar el euskera en función de la demanda de los empleados y empleadas, tanto a través de medios formativos, como el expresado en este convenio, como en las comunicaciones y rotulaciones de la empresa.

Art. 36º.- AYUDA A LA COMIDA

Cuando, por circunstancias del puesto de trabajo, el trabajador tenga que hacer uso del comedor fuera de su domicilio, los gastos correrán por cuenta de la empresa.

Art. 37º.- PRENDAS DE TRABAJO

La empresa proveerá a sus trabajadores al ingreso en la misma de las prendas necesarias para el ejercicio de sus funciones. El personal de producción directa tendrá derecho a 2 conjuntos mínimos al año, uno en la primera quincena de enero y otro en la primera quincena de julio.

Art. 38º.- DEFENSA DEL PUESTO DE TRABAJO

Ningún trabajador podrá ser despedido ni discriminado por motivos ideológicos o sindicales.

Cuando un trabajador cause ausencia a su puesto de trabajo, por privación de libertad, será consensuado entre Empresa y Comité la situación particular en cada caso.

39. artikulua.- SEXUAGATIKO EDO ADINAGATIKO DISKRIMINAZIOA DEBEKATZEA

Sexua edo adina direla-eta ezin izango da inor diskriminatu, soldadari, mailaz igotzeari, lanpostuz igotzeari eta abarri dagokienez. Emakumeak eskubidea izango du lanpostu, kategoria eta erantzukizun guztietan aukera-berdintasunean parte hartzeko.

8. KAPITULUA - LAN ARRISKUEN PREBENTZIOA

40. artikulua.- ARRISKU PREBENTZIOARI BURUZKO POLITIKA OROKORRA

Indarreko antolamendu juridikoaren arabera, Enpresa Zuzendaritzak lan-arriskuaren prebentzioari buruzko Politika ezarriko du. Aipatutako Politika 31/95 Legean eta gaiari buruzko beste lege-xedapenetan aurreikusitako oinarrien eta ekintzen arabera beteko da.

Langileen osasuna babestea alderdi sinatzaileen oinarriko eta lehentasunezko helburua da. Horregatik, Enpresaren Prebentzioa Kudeatzeko Eskuliburuan xedaturikoa betetzen jarraitzea hitzartu da, eta prebentzio-jarduerak produkzio-jardueren eta antolamendu-jardueren osotasunean sartzeko konpromisoa hartu du Zuzendaritzak, baita Enpresaren ildo hierarkiko guztian ere. Beharrezko prebentzio-neurriak ezarriko zaizkie langileei, eta neurri horiek ondo betetzen ote diren zainduko da, guztion helburua baita enpresaren lan-baldintzak etengabe hobetzea.

Prebentzio Delegatuek, legeriak adierazitako denbora ez ezik, 10 ordu osagarri gehiago izango dituzte hilean Laneko Prebentzioaren, Segurtasunaren eta Osasunaren arloak kudeatzeko; Prebentzio Delegatuek ongi egiaztatuko dute hori.

41. artikulua.- OSASUN AZTERKETAK

Urteko osasun-azterketa nahitaezko eta doakorako eskubidea izango dute langileek, betiere lan-orduetan.

Sanitarioek egingo dituzte urteko osasun-azterketa horiek, indarreko legeria betez.

Hain zuzen ere, horri buruzko indarreko araudiaren arabera, honako osasun azterketa hauek egingo dira:

- o Lanean hasi aurreko osasun-azterketa.
- o Urteko osasun-azterketa.

Osasuna zainduko da, beraz, langileak jasan beharreko arrisku-faktoreei egokitutako berariazko osasun-azterketen protokoloen arabera.

Orobat, honako proba hauek egin daitezke: gernu- eta odol-analisiak, entzumen- eta ikusmen-proba, erreflexuak egiaztatzeko proba eta azterketa fisiko orokorra (proba mota batzuk baino ez dira bildu zerrenda horretan; bestelako probak ere egin litezke).

Egingo zaizkion osasun-azterketen emaitzei buruzko informazioa emango zaio langile bakoitzari.

42. artikulua.- MUTUALITATEAK

Enpresako langileen lan-istripu eta lanbide-gaixotasunei buruzko gertakarien estalduraren ardura hartuko duen Mutualitatearen berri emango dio enpresak plantillaren lege-ordezkaritzari.

9. KAPITULUA - LANGILEEN ORDEZKARITZA

43. artikulua.- ENPRESA BATZORDEA

Enpresa Zuzendaritza hilean behin bilduko da Enpresa Batzordekin, haiei informazioa emateko, batetik, Legeak behartutako berariazko xehetasunei buruz (Prestakuntza, kontratazioa, Eszedentziak, Diziplina-erregimena eta abar), eta, bestetik, Sozietateen bilakaera orokorrekin zerikusia duten gai orokorrei buruz (komertzialak, enpresari eta sektoreari buruzkoak, eta abar).

Hori ez ezik, Legeak agindutako informazioa ere jarriko du batzordeen eskura, Legeak adierazitako aldizkakotasunaren arabera.

44. artikulua.- LOKALAK

Enpresak gela edo bulego bat jarriko du Batzordearen eta Sindikatu Atalen esku. Haien barne-funtzionamendurako beharrezkoak diren ekipamendua eta material kontsumigarria edukiko ditu gela edo bulego horrek.

45. artikulua.- IRAGARKI-TAULAK

Behar diren adina iragarki-taula jarriko dira, Enpresako langileen Ordezkaritzak eta Sindikatu Atal bakoitzak erabiltzeko soilik.

Art. 39º.- PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN EN RAZÓN DEL SEXO O EDAD

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo y edad de los trabajadores en materia salarial, de promoción interna, ascensos, etc... La mujer podrá acceder en igualdad de condiciones a todos los puestos, categorías y responsabilidades.

CAPÍTULO 8º - PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Art. 40º.- POLÍTICA GENERAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS

La Dirección de la Empresa deberá establecer la Política de prevención de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta Política se desarrollará en base a los principios y acciones previstas en la Ley 31/95 y demás disposiciones legales en la materia.

La protección de la salud de los empleados y empleadas constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Por ello, se acuerda seguir desarrollando lo dispuesto en el Manual de Gestión de la Prevención de la Empresa, comprometiéndose la Dirección a integrar las actividades preventivas en el conjunto de actividades productivas y de organización, así como en toda la línea jerárquica de la Empresa, dotando a los empleados y empleadas de las necesarias medidas preventivas y vigilando el cumplimiento correcto de éstas, con el objetivo común de mejora continua de las condiciones de trabajo.

Los Delegados de Prevención dispondrán además del tiempo indicado por la legislación, de 10 horas mensuales adicionales que deben ser dedicadas de manera contrastable a Gestión en las áreas de Prevención, Seguridad y Salud Laboral.

Art. 41º.- RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a una revisión médica específica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos (Reconocimiento anual) serán efectuados por personal sanitario y cumpliendo la normativa vigente.

Los citados reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente al respecto, serán los siguientes:

- o Reconocimiento previo al ingreso.
- o Reconocimiento anual.

La vigilancia de la salud se hará bajo protocolos de reconocimientos específicos adecuados a los factores de riesgo que soporte el trabajador.

Asimismo dicho reconocimiento médico, también consistirá con carácter enunciativo y no excluyente en análisis de orina y sangre, prueba auditiva, prueba de visión, prueba de reflejo y exploración física general.

Cada trabajador, individualmente, será informado de los resultados de los reconocimientos que se le realicen.

Art. 42º.- MUTUAS

La empresa informará a la Representación legal de la plantilla de la Mutua que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO 9º - REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Art. 43º.- COMITÉ DE EMPRESA

La Dirección de la empresa mantendrá un encuentro mensual con los Comités de Empresa en el que informará a los mismos de aquellos detalles específicos obligados por Ley (Formación, contratación, Excedencias, Régimen disciplinario, etc.) así como de cuestiones generales relativas a la evolución general de las Sociedades (comerciales, de empresa, de sector, etc.).

Adicionalmente, con la periodicidad indicada por Ley se entregará a los Comités la información exigida.

Art. 44º.- LOCALES

La Empresa pondrá a disposición del Comité y de las Secciones Sindicales una sala o despacho que contendrá el equipamiento y material consumible necesario para su funcionamiento interno.

Art. 45º.- TABLONES

Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, tanto para uso exclusivo de la Representación de los trabajadores como para cada Sección Sindical.

46. artikulua.- LANGILEEN BATZARRA

Langile guztiek ordainduriko 4 ordu edukiko dituzte urtean Langileen Batzarrak egiteko. Enpresa Batzordeak edo langileek deituko dituzte batzar horiek, legeak agindutakoaren arabera.

Gainera, garrantzi bereziko egoeretan, enpresak utzi ahal izango du batzarrak (legez deituak) lan-ordutegian egitea, eta ordu horiek ordainduak izango dira.

47. artikulua.- KREDITU SINDIKALAREN ORDUAK METATZEA

Enpresan legez osaturiko Sindikatu Atal bakoitzeko arduradunek Enpresa Batzordeko kideei sindikatu-lanak egiteko onartutako ordu-kreditu bera edukiko dute.

Enpresan osatutako Sindikatu Atal bereko kideek kreditu sindikalaren orduak metatzeko aukera izango dute.

48. artikulua.- INDARGABETZE KLAUSULA

Norberaren lan-kontratuan ezarritako klausula gehigarri guztiak indargabetuta geratzen dira, bai orduen edo txanden erregimena aldatzeari dagozkionak, bai mugigarritasun geografikoarekin zerikusia dutenak, baldin eta hitzarmen kolektibo honetan ezarritakoen bestelako baldintzak biltzen badituzte.

I. ERANSKINA**2010. URTEKO SOLDATAK ETA KATEGORIAK**

KATEGORIA	SOLDATA	LANPOSTUZ IGOTZEA
PEOIA	17.582	
ESPEZIALISTA	19.462	6 hilabete
ADMINISTRARI LAGUNTZAILEA	19.462	
2. MAILAKO ADMINISTRARIA	20.820	24 hilabete
1. MAILAKO ADMINISTRARIA	21.874	48 hilabete
INGENIARITZA LAG.	19.462	
2. MAIL. ANTOLAKETA TEKNIKARIA	22.153	
3. MAILAKO OFIZIALA	20.820	42 hilabete
2. B MAILAKO OFIZIALA	21.874	
2. A MAILAKO OFIZIALA	23.190	
1. C MAILAKO OFIZIALA	24.065	
1. B MAILAKO OFIZIALA	26.258	
1. A MAILAKO OFIZIALA	28.890	

II. ERANSKINA**OPORRAK AUKERATZEA**

1.- Langileak haren oporren ehuneko 50 aukeratuko du, beti ere hilabete bakoitzerako egutegian atal bakoitzerako ezarritako bera-riazko gaitasun portzentajeak errespetatu eta bermatzen badira.

2.- Enpresa Hitzarmenean ezarritako irizpideak lehenetsiko dira beti.

3.- Langile batek baino gehiagok egun berberak hautatuko balituzte honakoek izango lukete lehenetsuna:

➤ Lehenengo urtean, antzinasun handiena duen langileak aukeratuko du.

➤ Ondorengo urteetan, sistema txandakakoa izango da: aurreko urteetan onuradunak izan diren langileak azken lekura pasako dira hurrengo urteetako oporrak aukeratzeko.

4.- Hala eta guztiz ere, alderdien artean desadostasunik egonez gero, Enpresako Hitzarmeneko 7. artikulua aplikatuko da.

INDUSTRIA LANALDIA ETA URTEKO LANALDIA

Industria-lanaldia eta urteko lanaldia Hitzarmenean azaltzen dira, legez dagozkion jaiegunekin batera.

ERREKUPERATU BEHARREKO LANEGUNAK

1.- Enpresa Hitzarmenean ezarritako irizpideak lehenetsiko dira beti.

Art. 46º.- ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Todos los empleados o empleadas dispondrán, con carácter retribuido, de 4 horas anuales para la realización de Asambleas de Trabajadores legalmente convocadas, bien por el Comité de Empresa o por los propios trabajadores.

Además, en situaciones de especial relevancia, la Empresa podrá también autorizar la realización de Asambleas, legalmente convocadas, en horario coincidente con la jornada de trabajo y con carácter remunerado.

Art. 47º.- ACUMULACIÓN DE HORAS DE CRÉDITO SINDICAL

Los responsables de cada Sección Sindical legalmente constituida en la Empresa dispondrán del mismo crédito de horas sindicales reconocidas a los miembros del Comité de Empresa.

Los miembros pertenecientes a una misma Sección Sindical constituida en la Empresa podrán acumularse entre sí sus horas de crédito sindical.

Art. 48º.- CLÁUSULA DEROGATORIA

Quedan derogadas todas las cláusulas adicionales establecidas en contrato individual de trabajo relativas a modificación de régimen horario o de turnos, o bien referentes a movilidad geográfica, en condiciones distintas a las establecidas en el presente Convenio Colectivo.

ANEXO I**SALARIOS Y CATEGORÍAS AÑO 2010**

CATEGORÍA	SALARIO	PROMOCIÓN
PEÓN	17.582	
ESPECIALISTA	19.462	6 meses
AUX. ADMINISTRATIVO	19.462	
ADMINISTRATIVO 2º	20.820	24 meses
ADMINISTRATIVO 1º	21.874	48 meses
AUX. INGENIERÍA	19.462	
TÉCN. ORGANIZACIÓN 2º	22.153	
OFICIAL 3º	20.820	42 meses
OFICIAL 2ºB	21.874	
OFICIAL 2ºA	23.190	
OFICIAL 1ºC	24.065	
OFICIAL 1ºB	26.258	
OFICIAL 1ºA	28.890	

ANEXO II**ELECCIÓN DE VACACIONES**

1.- El trabajador elegirá el 50 por ciento de sus vacaciones, siempre que se respeten y prevalezcan los porcentajes de capacidad específicos para cada Sección, establecidos en el Calendario para cada mes concreto.

2.- Prevalecerán siempre y en primer lugar los criterios establecidos en el Convenio de Empresa.

3.- En el caso de que exista coincidencia en la elección de los días entre varios trabajadores, tendrá prioridad:

➤ El primer año, la elección realizada por el trabajador con más antigüedad.

➤ En años sucesivos, el sistema será rotativo: los trabajadores que hayan resultado beneficiados en años anteriores, rotarán al último lugar para la elección de vacaciones de años sucesivos.

4.- No obstante lo anterior, en caso de conflicto entre las partes este texto se remite al artículo 7º del Convenio de Empresa.

JORNADA INDUSTRIAL Y ANUAL

La jornada industrial y la jornada laboral quedan reflejadas en el Convenio de Empresa, así como las jornadas festivas que corresponden por ley.

JORNADAS RECUPERADAS

1.- Prevalecerán siempre y en primer lugar los criterios establecidos en el Convenio de Empresa.

2.- Langile batek baino gehiagok egun berberak hautatuko balituzte, haien arteko zozketaren bidez erabakiko da.

Zozketa horietan lortutako emaitzak era horretako hurrengo zozketetan kontuan izan beharko dira. Horrela, aurrekoetan onuradunak izan diren langileak azken lekura joango dira berreskuratutako lanaldiak hurrengo aldietan hautatzeko.

3.- Hala eta guztiz ere, alderdien artean desadostasunik egonez gero, Enpresako Hitzarmeneko 7. artikulua aplikatuko da.

III. ERANSKINA

KATEGORIAK BERRAZTERTZEKO SALBUESPENEZKO AKORDIOA

Hitzarmenaren eranskin gisa, alderdien artean lortutako akordio GUZTIZ SALBUESPENEZKOA, ABAGUNEARI LOTUTAKOA eta ERREPIKAEZINA delako, ondokoa adostu dugu:

- Hitzarmen hau sinatzerakoan dauden kategorien mapa erregularizatzeko, hitzarmen hau sinatzen den datan 6 urte baino gehiagoko antzintasuna duten 3. mailako ofizialak 2 B mailara igoko dira sinaduraren datan.

- Enpresak konpromisoa hartzen du hitzarmenaren sinadura gauzatzen den datan berraztertuko dituela enpresan 6 urte baino gutxiagoko antzintasuna duten 3. mailako ofizial guztiak banan-banan berraztertuko, 2 B ofizialaren mailara igotzeko baldintzak zein langilek betetzen dituzten balioesteko.

2.- En el caso de que exista coincidencia en la elección de los días entre varios trabajadores, se solventará mediante sorteo entre los mismos.

Los resultados obtenidos en estos sorteos deberán tenerse en cuenta en posteriores sorteos de esta naturaleza, de forma que los trabajadores que vayan resultando beneficiados en ocasiones anteriores, rotarán al último lugar para la elección de jornadas recuperadas de ocasiones sucesivas.

3.- No obstante lo anterior, en caso de conflicto entre las partes este texto se remite al artículo 7º del Convenio de Empresa.

ANEXO III

ACUERDO EXCEPCIONAL DE REVISIÓN DE CATEGORÍAS

De forma anexa al Convenio, por ser un acuerdo alcanzado entre las partes CON CARÁCTER TOTALMENTE EXCEPCIONAL, COYUNTURAL e IRREPETIBLE, se acuerda que:

- Con el ánimo de regularizar el mapa de categorías existente a la firma del presente convenio, aquellos Oficiales de 3ª que tengan una antigüedad superior a 6 años en la fecha de firma del presente Convenio, serán promocionados a Oficiales de 2ª B al tiempo de la firma.

- La Empresa se compromete con fecha de efectividad de la firma del convenio, a revisar persona a persona, individualizadamente, todo el colectivo de Oficiales de 3ª de antigüedad inferior a 6 años en la Empresa, para valorar los trabajadores en los que concurran los requerimientos para su promoción a la Oficialía de 2ªB.