



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2012ko otsailaren 3a, ostirala

ZENBAKIA 14 NÚMERO

Viernes, 3 de febrero de 2012

GEHIGARRIA - SEPARATA HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

PFERD RUGGEBERG, SA

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAJETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

556

Pferd Ruggeberg, SA enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da 2012-2013-2014 Pferd Ruggeberg, SA Enpresentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01001882011981.

AURREKARIAK

2011ko abenduaren 23an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioaz batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua, 2011ko abenduaren 19ko sinatutako.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

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

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

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

556

Convenio Colectivo para la empresa Pferd Ruggeberg, SA

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2012-2013-2014 para la empresa Pferd Ruggeberg, SA Código Convenio núm. 01001882011981.

ANTECEDENTES

El día 23 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 19 de diciembre de 2011.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko urtarrilaren 11.- Arabako Lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

PFERD RÜGGEBERG, SA ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. KAPITULUA - XEDAPEN OROKORRAK

1.1 ARTIKULUA - APLIKAZIO-EREMUA

Hitzarmen kolektibo honetan jasotzen dira PFERD RÜGGEBERG, SA enpresak Gasteizko Júndiz kaleko 18an dituen instalazioetako lan-jarduerak erregulatzen dituzten arauak.

Hitzarmen kolektibo honek PFERD RÜGGEBERG, SAren instalazioetan lan egiten duten langile guztiei eragiten die, Zuzendaritzarekin iritsitako akordioen ondorioz erantsitako soldata-tauletan ez dauden maila profesionaleko langileei izan ezik; besteak beste, zuzendaritza-karguak, sailletako buruak eta bitarteko agintariak dira horiek.

Berre pertsonalen kasuan, globalki hartuta hitzarmen kolektibo honetan adostutakoa gainditzen duten baldintza pertsonalak errespetatuko dira.

1.2 ARTIKULUA - DENBORA-TARTEA

Hitzarmen kolektibo honek hiru urteko iraupena izango du, 2012ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean eta 2014ko abenduaren 31 arte iraungo du.

Sinaduraren data gorabehera, hitzarmen honen soldata-eraginak 2012ko urtarrilaren 1etik aplikatuko dira, alderdi edo kontzeptu ekonomiko zehatzen baterako beste zerbait adostuko ez balitz behintzat.

1.3 ARTIKULUA - HITZARMENA SALATZEA

Hitzarmena esan gabe luzatuzat hartuko da 2015eko urtarrilaren 1etik aurrera, iraupen berdineko epeetan, aldeetako inork berariazko idatzizko salaketarik ez badu jartzen behintzat, amaitze-data baino gutxienez hiru hilabete lehenago.

1.4 ARTIKULUA - BERE BAITAN HARTZEA ETA KONPENTSATZEA

Hemen itundutako baldintzek osotasuna edo unitate zatiezina osatuko dute eta, aplikazio praktikoari dagokionez, globalki eta urte osorako hartuko dira kontuan.

Hitzarmen honetan ezarritako kontzeptu ekonomikoek gaur egun enpresan dauden guztiak beren baitan hartuko eta konpentsatuko dituzte indarrean jartzen diren unetik, horien izena, izaera edo jatorria gorabehera.

Kontzeptu ekonomikoetan gertatuko diren gehitzeak edo hitzarmen hau indarrean den bitartean lege-xedapenen edo nahitaezko erabaki arbitralen bidez ezarriko diren kontzeptu berriek, osotasunean eta urte osorako batuta hemen itundutakoa gainditzen dutenean soilik izango dute eragina hitzarmenean. Bestela, hitzarmen honetako kontzeptuen baitan hartuak eta konpentsatuak izango dira eta hitzarmen honek baldintza berdinekin iraungo du, kontzeptu ekonomikoetan inolako aldaketarik izan gabe.

1.5 ARTIKULUA - AKORDIO OSAGARRIAK HITZARMENARI

Hitzarmen hau indarrean den bitartean bi aldeek hobekuntzak egingo balituzte itundutako akordioen interpretazioei buruz, hitzarmen honetan aurreikusten ez diren eta orokorrean itundutako gaien inguruan, berariaz gomendatzen da akordio horiek eranskin gisa hitzarmenera gehitzea eta, erregistratuta gera daitezen, Lan Administrazioako Agintaritzari bidaltzea.

1.6 ARTIKULUA - ARAU GEHIGARRIAK

Hitzarmen kolektibo honetan aurreikusi ez den beste edozertarako, eta bere edukiarekin kontraesanean ez badago, indarrean dauden lege-xedapenetan ezarritakoak balioko du.

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 COLECTIVO DE LA EMPRESA PFERD RÜGGEBERG, SA

CAPÍTULO 1º - DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.1 - ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio Colectivo contiene las normas que regulan las actividades laborales que la empresa PFERD RÜGGEBERG, SA desarrolla en las instalaciones que posee en la ciudad de Vitoria-Gasteiz, C/Júndiz Nº 18.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios profesionales en las instalaciones de PFERD RÜGGEBERG, SA, quedando excluidos los empleados que, por acuerdo con la Dirección, se encuentran en niveles profesionales que no figuran en las tablas salariales anexas, como son los Cargos Directivos, los Jefes de Departamento y los Mandos Intermedios.

En cuanto a las garantías personales, se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 1.2 - ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo tiene una duración de 3 años, y su vigencia se inicia el 1 de enero de 2012, finalizando su duración el 31 de diciembre de 2014.

Con independencia de la fecha de su firma, los efectos salariales del presente Convenio se aplicarán retroactivamente al 1 de enero de 2012, salvo que para algún aspecto o concepto económico concreto se hubiera pactado otra cosa.

ARTÍCULO 1.3 - DENUNCIA DEL CONVENIO

El Convenio se entenderá prorrogado tácitamente a partir del 1 de enero de 2015, por períodos de igual duración, de no mediar denuncia expresa por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento, mediante comunicación escrita.

ARTÍCULO 1.4 - ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente y en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la Empresa, en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio por disposiciones legales o decisiones arbitrales obligatorias, sólo afectarán al mismo cuando sumados en su conjunto y cómputo anual superen los aquí pactados, pues en caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

ARTÍCULO 1.5 - ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO

Si durante la vigencia de este Convenio ambas representaciones llegaran a futuros acuerdos sobre interpretaciones de los acuerdos pactados, mejoras no previstas en este convenio y en general sobre temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al Convenio, con remisión de los mismos a efectos de registro a la Autoridad Laboral.

ARTÍCULO 1.6 - NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en este Convenio Colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

2. KAPITULUA - LANEKO DENBORA

2.1 ARTIKULUA - ERREGIMENAK ETA LAN-ORDUTEGIAK

Enpresaren zerbitzuak, bere jardueren izaeragatik, lan-erregimen hauetan banatzen dira:

2 txandako (A-B) sistema

Astelehenetik ostiralera:

6:00etatik 14:00etara

14:00etatik 22:00etara

3 txandako (F1-F2-F3) sistema

Astelehenetik ostiralera:

6:00etatik 14:00etara

14:00etatik 22:00etara

22:00etatik 06:00etara

4 txandako (A-B-C-D) sistema

Astelehenetik ostiralera:

6:00etatik 14:00etara

14:00etatik 22:00etara

22:00etatik 06:00etara

Larunbata:

06:00etatik 14:00etara

Igandea:

22:00etatik 06:00etara

Lanaldi etena (LE):

Urteko egutegiaren arabera.

Lanaldi jarraitua (LJ):

Urteko egutegiaren arabera.

Zuzendaritzak azalduetako beharrak kontuan hartuta, ordutegi hau izango dute honako sail hauek:

Salmentak: Pertsona bat 18:10 arte, ostiraletan eta lanaldi jarraituetan izan ezik.

Policap: Beharrezko langileak lanaldi jarraituan 6:00etatik aurrera.

Urteko minutuaren prezioa denbora errealekin bidertuz deskontatuko dira justifikatu gabeko hutsegiteak eta berandu etortzeak, maila gehi antzinatasunaren arabera, lan-hutsegitea egin dela baztertu gabe.

2.2 ARTIKULUA - LANALDIA

Ogitartekoaren denbora (15 minutu egunean) lanaldi eragin-kortzat hartuko da. Hauek izango dira erregimen bakoitzarentzat urteko lan-ordu eraginkorrak:

Lanaldi etena eta Lanaldi jarraitua: (LE) eta (LJ)

2012an – 1.717 ordu

2013an – 1.717 ordu

2014an – 1.717 ordu

2 eta 3 txandako sistema: (A-B) eta (F1-F2-F3)

2012an – 1.712 ordu

2013an – 1.712 ordu

2014an – 1.712 ordu

4 txandako sistema: (A-B-C-D)

Urtean 1.640 ordu hitzarmen hau indarrean den bitartean.

2.3 ARTIKULUA - EGUTEGIA

Urte bakoitzerako lan-egutegia, zubiei dagokienean, enpresako Zuzendaritzaren eta langileen ordezkarien akordio bidez prestatuko da aurreko urtea amaitu baino lehen.

Langileek proposatutako egutegia ezagutu beharko dute, aurreko urtea amaitu baino hamabost egun lehenago.

2 eta 3 txandako (A-B eta F1-F2-F3) erregimenen egutegian, gutxienez hiru eguneko ordu-poltsa bermatuko da.

Lanaldi eteneko eta Lanaldi jarraituko (LE eta LJ) erregimenaren egutegian gutxienez bi eguneko ordu-poltsa bermatuko da; horretarako, beharrezkoa balitz, lanaldi jarraituko egunen kopurua malgutu litzateke ekainean edo irailean (guztira 60 egun inguru mantenduz).

Metatutako ordu-poltsaz gozatzeko epearen aurretik edo bitartean (jarraian hiru lanegun baino gehiago), lan-istripuagatik edo sendagileek larritzat jotako gaixotasuna dela-eta gutxienez 24 ordurako ospitalera joan behar izateagatik langilea aldi baterako ezintasun (ABE) egoeran izango balitz, ordu-poltsa hori edukitzeko eskubidea

CAPÍTULO 2º - TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 2.1 - RÉGIMENES y HORARIOS DE TRABAJO

Los distintos servicios de la Empresa, por la naturaleza de sus actividades, se distribuyen en los siguientes regímenes de trabajo:

Sistema de 2 Turnos rotativos A-B

De lunes a viernes:

De 6:00h a 14:00h

De 14:00h a 22:00h

Sistema de 3 Turnos rotativos F1-F2-F3

De lunes a viernes:

De 6:00h a 14:00h

De 14:00h a 22:00h

De 22:00h a 06:00h

Sistema de 4 Turnos rotativos A-B-C-D:

De lunes a viernes:

De 6:00h a 14:00h

De 14:00h a 22:00h

De 22:00h a 06:00h

Sábado:

De 06:00h a 14:00h

Domingo:

De 22:00h a 06:00h

Jornada Partida (J.P.):

Según calendario anual.

Jornada Continua (J.C.):

Según calendario anual.

Teniendo en cuenta las necesidades expuestas por la Dirección, en las secciones siguientes el horario será el siguiente:

Ventas: 1 persona hasta las 18:10h, excepto los viernes y jornada intensiva.

Policap: El personal necesario en jornada continua desde las 6:00h.

Las faltas injustificadas de asistencia y de puntualidad, se descontarán a razón del tiempo real por precio minuto anual, según escalón más antigüedad, sin perjuicio de que se incurra en falta laboral.

ARTÍCULO 2.2 - JORNADA DE TRABAJO

El tiempo de bocadillo (15 minutos diarios) se considerará jornada efectiva. Las horas anuales de trabajo efectivo para cada régimen serán las siguientes:

Jornada Partida y Jornada Continua: (J.P.) y (J.C.)

En 2012 – 1.717 horas

En 2013 – 1.717 horas

En 2014 – 1.717 horas

Sistema de 2 y 3 turnos rotativos: (A-B) y (F1-F2-F3)

En 2012 – 1.712 horas

En 2013 – 1.712 horas

En 2014 – 1.712 horas

Sistema de 4 turnos rotativos: (A-B-C-D)

1.640 horas al año durante la vigencia del presente Convenio.

ARTÍCULO 2.3 - CALENDARIO

El calendario laboral para cada año se confeccionará, en lo referente a puentes, de mutuo acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores antes de la finalización del año anterior.

El calendario propuesto deberá ser conocido por el personal con quince días de antelación a la finalización del año anterior.

En el calendario para el régimen de 2 y 3 turnos rotativos (A-B) y (F1-F2-F3) se garantizará un mínimo de 3 días de bolsa de horas.

En el calendario para el régimen de Jornada Partida y Jornada Continua (J.P. y J.C.) se garantizará un mínimo de 2 días de bolsa de horas, para ello, y si fuera necesario, se flexibilizará el número de días de jornada intensiva bien en Junio bien en Septiembre (manteniendo en total alrededor de 60 días).

Si antes o durante el periodo de disfrute de la bolsa de horas acumulada (más de 3 días laborables consecutivos) el trabajador se encontrara en situación de I.T. derivada de accidente laboral o profesional, o por enfermedad calificada médicamente como grave que requiriese ingreso hospitalario de más de 24 horas, tendrá derecho

izango luke; beti ere, urte natural berean, eta alta jasotako eta/edo ospitaletik irtendako egunean hasiz poltsa-egunak gozatzen. Egunak modu etenean gozatzekotan, enpresako Zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordio bidez ezarritako egunetan egingo da.

2.4 ARTIKULUA - OPORRAK

Gasteizko lantegiko langile orok bermatuta izango ditu ordaindutako 30 egun natural opor gisa, oporretarako zehaztutako datan langile gisa urtea bete ez dutenak izan ezik; lanean aritutako denborari proportzionalki dagozkion egunak izango dituzte horiek.

A-B-C-D txandan lan egiten duten langileek lau aste jarraituko (28 egun natural) oporraldia izango dute urtean, eta uztaileko azken astearen eta iraileko lehenengoaren artean hartu beharko dituzte. Gainerako bi egunak urteko egutegiaren arabera.

Gainerako langileek urte bakoitzeko abuztuko lehenengo aste-lehenetik hasita hartuko dituzte gehienez 28 egun naturaleko oporrak. Hitzarmena indarrean den bitartean, bi txandak hurrenez hurren hartuko dituzte oporrak uztailearen erdialdetik abuztuaren erdialdera, abuztuko azken bi asteetan goizean txandan lan eginez. 2012an F1 eta A txandak hasiko lirateke. Gainerako bi egunak urte bakoitzeko Gabonetako aldiari hartuko dituzte.

Oporraldiaren aurretik edo bitartean, lan-istripuagatik edo sendagileek larritzat jotako gaixotasuna dela-eta gutxienez zazpi egunerako ospitalera joan behar izateagatik langilea ABE egoeran izango balitz, opor horiek edukitzeko eskubidea izango luke; beti ere urte natural berean, eta alta jasotako eta/edo ospitaletik irtendako egunean hasiz opor-egunak gozatzen. Egunak modu etenean gozatzekotan, enpresako Zuzendaritzaren eta langilearen arteko akordioaren bidez ezarritako egunetan egingo da.

3. KAPITULUA - ERREGIMEN EKONOMIKOA

3.1 ARTIKULUA - ORDAINSARIA

2011ko soldata-taulak hartuko dira oinarritzat, eta 3.3 artikuluan zehaztutako gehitzeak aplikatuko zaizkie. Pferd Rüggeberg enpresan, lanaren ordainketak honako ordainsari-kontzeptu eta kalte-ordain hauek jasotzen ditu:

Ordainsari-kontzeptuak:

1.- Oinarrizko soldata

Osagarriak:

1.- Antzinasun-plusa, erantsitako soldata-taulen arabera.

2.- Produktibitate-saria, 3.7 artikuluen arabera.

3.- Gaueko lanen plusa, 3.5 artikuluen arabera.

4.- Aparteko orduak, 3.6 artikuluen arabera.

5.- Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak, 3.8 artikuluen arabera.

6.- Lan toxikoen plusa, 10.3 artikuluen arabera.

7.- Garraio-plusa, 6.3 artikuluen arabera.

8.- Txanda-aldaketako plusa, 4.1 artikuluen arabera.

9.- 4 txandako (A-B-C-D) plusa, 3.9 artikuluen arabera.

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak 2.2 artikuluan markatutako urteko lanaldi gisa ulertu behar dira.

3.2 ARTIKULUA - ORDAINBIDEA

3.1 artikuluan jasotzen diren urteko ordainsariak 14 soldatatan ordainduko dira:

- 12 arrunt.

- 2 aparteko.

Soldatak dagozkien bankuetan sartuko dira; gutxi gorabehera soldataren ehuneko ehuna langileei hilabete bakoitzaren 30ean, eta gainerakoa (primak jasotzen dituzten langileak, doikuntzak...) hurrengo hilaren 10ean.

Soldataren ordainagiria sortzapenaren hurrengo hilaren 10ean egingo da.

3.3 ARTIKULUA - SOLDATA-IGOERA

Igoerak oinarrizko soldataren eta 3.1 artikuluko osagarrien gainean egingo dira, eta hauek izango dira zenbatekoak:

al disfrute de la citada bolsa de horas, siempre dentro del mismo año natural, iniciándose el disfrute de los días de bolsa a partir del día del alta y/o de la salida del hospital. El disfrute de los días de manera interrumpida, se llevará a cabo en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

ARTÍCULO 2.4 - VACACIONES

Todo el personal del centro de Vitoria-Gasteiz tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas, excepto los trabajadores que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la Empresa, que disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

El período de vacaciones anuales para el personal que trabaje en el turno A-B-C-D será de cuatro semanas seguidas (28 días naturales), que se disfrutarán entre la última semana de julio y la primera de septiembre. Los dos días restantes según calendario anual.

El resto de personal disfrutará el período vacacional desde el primer lunes del mes de agosto de cada año con un máximo de 28 días naturales. Durante la vigencia del convenio y de forma correlativa, dos turnos disfrutarán las vacaciones desde mediados de julio hasta mediados de agosto, trabajando las dos últimas semanas de agosto en turno de mañana, comenzando el año 2012 los turnos F1 y A. Los dos días restantes se disfrutarán en período de Navidad de cada año.

Los trabajadores que antes o durante el período vacacional se encuentren en situación de IT derivada de accidente laboral o profesional, o por enfermedad calificada médicamente como grave que requiriese ingreso hospitalario de más de 7 días, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones, siempre dentro del mismo año natural, iniciándose el disfrute de los días de vacaciones a partir del día del alta y/o de la salida del hospital. El disfrute de los días de manera interrumpida, se llevará a cabo en las fechas que de común acuerdo se establezcan entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

CAPÍTULO 3º - RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 3.1 - REMUNERACIÓN

Se tomarán como base las tablas salariales del año 2011, que se aumentarán con los incrementos que figuran en el artículo 3.3. La remuneración del trabajo en Pferd Rüggeberg, SA comprende los siguientes conceptos retributivos e indemnizaciones:

Retributivos:

1.- Salario Base

Complementos:

1.- Plus de Antigüedad según tablas salariales anexas.

2.- Prima de Producción según artículo 3.7.

3.- Plus de trabajos nocturnos según artículo 3.5.

4.- Horas extraordinarias según artículo 3.6.

5.- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad según artículo 3.8.

6.- Plus de trabajos tóxicos según artículo 10.3.

7.- Plus de transporte según el artículo 6.3.

8.- Plus de cambio de turno según el artículo 4.1.

9.- Plus de 4 turnos rotativos A-B-C-D según el artículo 3.9.

Las retribuciones pactadas en este Convenio se entienden referidas a la jornada anual marcada en el artículo 2.2.

ARTÍCULO 3.2 - FORMA DE PAGO

Las retribuciones anuales reflejadas en el artículo 3.1, se satisfarán en 14 mensualidades:

- 12 normales.

- 2 extraordinarias.

Las mensualidades serán ingresadas en las correspondientes entidades bancarias, siendo aproximadamente el 100 por ciento de los salarios a sus trabajadores el día 30 de cada mes, y el resto (personal que está a prima, ajustes...) el día 10 del mes siguiente.

El recibo salarial se efectuará el día 10 del mes siguiente al devengo.

ARTÍCULO 3.3 - INCREMENTO SALARIAL

Los incrementos se realizarán sobre el salario base y los complementos reflejados en el artículo 3.1 y serán por la siguiente cuantía:

2012. urtea: ehuneko 1,5.

2013. urtea: (2013. urteko KPI + 0,5) + ehuneko 10.

2014. urtea: 2013. urteko KPI + ehuneko 10.

3.4 ARTIKULUA - OINARRIZKO SOLDATA

Hitzarmen kolektibo honetako aplikazio-eremuan dagoen oinarritzko soldata erantsitako soldata-tauletako eskala bakoitzean zehazten da. Oinarritzko soldataren barruan daude enpresako langileek kontzeptu hori bezala orain arte jasotzen zituzten ordainsari-kontzeptu guztiak.

Itundutako orduak lan egiteagatik irabazitako soldata gisa ulertzen da, eta erantsitako soldata-tauletan lan-kategoria bakoitzarentzat zehazten dena da.

3.5 ARTIKULUA - GAUEKO LANAREN PLUSA

Gaueko lan gisa hartzen dira 22:00etatik hurrengo eguneko 6:00ak bitartean lan egindako orduak.

Gaueko lanagatik gehigarria jasotzeko eskubidea duten langileek oinarritzko soldataren ehuneko 30eko saria jasoko dute.

Gaueko lanengatik saria oporraldian ordaindu eta jasoko da, oporraldi horren aurreko hiru hilabeteetan lortutako batez beste-koaren arabera.

3.6 ARTIKULUA - APARTEKO ORDUAK

Lan eta Gizarte Segurantzazuzendariaren 1999ko urtarrilaren 21eko ebazpena, aparteko orduak kentzeari buruzkoa (1999ko otsailaren 2ko EHAA).

Laneko arau orokor gisa, ezingo dira aparteko orduak egin, orduak sartzea beharrezkoa den egoera hauetan izan ezik: ezinbesteko arrazoiengatik, puntako ekoizpen-aldietan, ustekabeko ezegoteagatik, txanda-aldaketengatik edo behar-beharrezko mantentze-lanengatik.

Orduak sartuz gero, ekonomikoki ordainduko da, aparteko ordu arruntari ehuneko 75 gehituz eta jaiegunetako aparteko orduari ehuneko 100 gehituz. Zuzendaritzak beharrezko baimena emanda egingo dira.

3.7 ARTIKULUA - EKOIZPEN-PRIMAK

Enpresaren ekoizpen-sarien sistema Bedaux sisteman oinarrituta dago, eta prima puntuaren balioa kalkulatzeko oinarri gisa hartzen dira mailaren arabera hileroko 12 ordainsariak (erantsitako soldata-tauletan datoz prima puntuaren balioak).

Honela zenbatuko da prima kalkulatzeko denbora: benetan lan egindako denborari ogitartekoaren 15 minutuak kenduta, manipulazioaren sailean izan ezik (hor 480 minuturen gainean kalkulatu da), ogitartekoaren geldialdietan kualifikatutako laguntzaren bat dagoenean beti ere.

Kronometrajei dagokienez, laneko metodoa aldatzeagatik edo hobekuntza teknologikoengatik soilik aplikatuko dira kronometraje berriak.

3.8 ARTIKULUA - APARTEKO ORDAINSARIAK

Uztailako eta Gabonetako aparteko bi ordainsariak dagokien soldata-mailako 30 egunen eta antzinasunaren arabera ordainduko dira, eta uztailaren 20an eta abenduaren 20an gauzatuko dira.

Ekoizpen-primaren arabera lan egiten duen langileak azken hiru hilabeteetako batez besteko ekoizpen-prima jasoko du gainera. Prima hori epe horretan lortutako batez besteko jardueraren eta hileko batez besteko orduen (urteko ordu-kopurua hamaika hilabeteren artean zatituz lortua) arabera kalkulatu da.

4 txandako (A-B-C-D) sisteman lan egiten duten langileek, gainera, 4. txandari dagokion plusa jasoko dute (3.9 artikulua arabera), aparteko ordainsarietako bakoitzean.

3.9 ARTIKULUA - 4 TXANDAKO (A-B-C-D) PLUSA

Asteburuko plusa ezartzen da 4 txandako (A-B-C-D) sistemako langileentzat. 2012an 196,49 euroko 14 ordainsari izango dira, gehienez 22 egun lan eginez larunbat goizaren eta igande gauaren artean.

Asteburuetan 22 egun baino gehiago badagozkie, 98,24 euro eta hitzarmenean adostutako igoera ordainduko dira gaitutako egun bakoitzeko.

Año 2012: 1,5 por ciento.

Año 2013: (IPC del año 2012 + 0,5)+10 por ciento

Año 2014: IPC del año 2013 + 10 por ciento.

ARTÍCULO 3.4 - SALARIO BASE

El salario base, incluido dentro del ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, es el que se especifica en cada una de las escalas en las tablas salariales anexas. Dentro del salario base se hallan incluidos todos los conceptos retributivos que hasta la fecha venían percibiendo los trabajadores de la Empresa, por tal concepto.

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, y es el que se especifica para cada categoría profesional en las Tablas Salariales anexas.

ARTÍCULO 3.5 - PLUS DE NOCTURNIDAD

Se entienden horas de trabajo nocturnas las que se realicen entre las 22:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente.

Los trabajadores con derecho a percibir suplemento de nocturnidad, percibirán una prima del 30 por ciento del salario base.

El plus de trabajos nocturnos se abonará y se percibirá durante el período vacacional, a razón del promedio alcanzado durante los tres meses anteriores a dicho período vacacional.

ARTÍCULO 3.6 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Resolución de 21 de enero de 1999 del Director de Trabajo y Seguridad Social en materia de supresión de horas extraordinarias (BOPV 2 de febrero de 1999).

No podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por existir períodos de punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización.

En el caso de realizarse, se compensarán económicamente con un incremento del 75 por ciento sobre la hora extra normal y del 100 por ciento sobre la hora extra festiva, debiendo estar debidamente autorizadas su realización por la Dirección.

ARTÍCULO 3.7 - PRIMA DE PRODUCCIÓN

El sistema de prima de producción de la empresa está basado en el sistema Bedaux, tomándose como base de cálculo para el valor punto prima las 12 pagas mensuales según salario escalón (se anexas los valores punto prima en las tablas salariales).

El cálculo base sobre el tiempo de prima se realizará sobre el tiempo de trabajo efectivo menos 15 minutos de bocadillo excepto la sección de manipuladores que se calculará sobre 480 minutos, siempre que haya una ayuda cualificada durante las pausas del bocadillo.

Con respecto a los cronometrajes, sólo se aplicarán nuevos cronometrajes cuando se cambie el método de trabajo o por mejoras tecnológicas.

ARTÍCULO 3.8 - PAGAS EXTRAORDINARIAS

Las dos pagas extraordinarias anuales de julio y Navidad, se abonarán a razón de 30 días de salario escalón y la antigüedad correspondiente, y se harán efectivas los días 20 de julio y 20 de diciembre.

El personal que preste sus servicios sujeto a prima de producción, percibirá además, la prima de producción media de los tres últimos meses, calculada en base a la actividad media alcanzada durante dicho período y el promedio mensual de horas, que se obtendrá dividiendo el número de horas anual entre once meses.

El personal que preste sus servicios en el sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D percibirá, además, el plus correspondiente al 4º turno (según artículo 3.9) en cada una de las 2 pagas.

ARTÍCULO 3.9 - PLUS DE 4 TURNOS ROTATIVOS A-B-C-D

Se establece un plus de fin de semana para los trabajadores que pertenezcan al sistema de 4 turnos rotativos A-B-C-D de 196,49 euros/mes año 2012, en 14 pagas, con un máximo de 22 días trabajados entre sábados a la mañana y domingos a la noche.

En caso de corresponderle más de 22 días en fin de semana se abonarán 98,24 euros por día excedido más el incremento acordado en Convenio.

4. KAPITULUA - LANAREN ANTOLAKETA

4.1 ARTIKULUA - LANAREN ANTOLAKETA

Enpresako sekzio eta sail guztien lana antolatzeko ahalmena Zuzendaritzarena bakarrik da, eta legalki ezarritako arauen barruan erregulatuko ditu.

Txanda-aldaketak behar besteko aurrerapenez jakinarazi beharko dizkio arduradunari langileak, eta 48 ordu lehenago Zuzendaritzak. Postu bera duen beste langile batekin bakarrik aldatu ahal izango du txanda langileak, Zuzendaritzaren aurretiazko baimenaren beharrik gabe (aldaketaren data aurrez jakinarazita).

Zuzendaritzak lan-erregimenaren aldaketa eskatzen duenean, 2012an 8,93 euro/eguneko plusa izango da (jarraian, gehienez, 20 lanegun; ulertu behar da 20 ez direla urteko gehienezko egunak).

Mantentze-sailean norbaitek egon beharko du beti, hau da, A-B-C-D txandetan mantentze-langileen hutsegiteak daudenean A-B-C-D txandakoak ez diren beste txandetako mantentze-langileek bete beharko dituzte, eta txanda-aldaketagatik plusa ordainduko zaie.

4.2 ARTIKULUA - MUGIKORTASUN FUNTZIONAL ETA LANGILEENA

Indarrean dagoen legedia ezarriko da (Langileen estatutuko 39. artikulua)

Enpresaren beharren ondorioz lanpostuz aldatu eta postu berriko lana bere espezialitatearekiko arrotz egiten zaion langile orok egokitzapen-aldi bat izango du. Aldi horren iraupena Metodoen eta Denboren Departamentuak zehaztuko du, lanpostu berrira trebatzeak eta egokitzeak duen zailtasun-mailaren arabera.

Gaur egun baden lanpostu berriren batera aldatzeagatik, enpresak egokitzapen-aldiak errespetatzeko konpromisoa hartzen du eta errespetaraziko ditu.

Prima bidez lan eginez gero, egokitzapen-aldian eska daitezkeen errendimenduak progresiboak izango dira, eta, beraz, lehenengo egunetik lor daiteke errendimendu optimoagatik jasotzen dena.

Mailaz jaistearen kasuetan, komisioa sortuko da langilearen bi arduradunen (gutxienez bat saileko burua izango da) eta enpresabatzaordeko bi kideren artean, eraginpeko langilearekin akordiora iristen saiatzeko. Akordiorik lortu ezean, PRECOren arbitrajearen bidez konponduko dira bi aldeen arteko desberdintasunak, eta bi aldeek onartu beharko dute erabakia.

4.3 ARTIKULUA - HAURDUN DAGOEN EMAKUMEA

Behar izanez gero, enpresak lanpostu egokiagoa emango dio, aldi baterako, haurdun dagoen emakumeari, aurrez sendagilearen frogagiria eramanda. Langileak, lanpostu horretan dagoen bitartean, bere mailari dagokion soldata jasotzen jarraituko du.

Era berean, langileek legez dagozkien erditze aurreko eta ondorengo atsedendialdiak metatzeko eskubidea izango dute, baita edoskitzeari dagokion aldia ere. Dena den, edoskitzeari dagokion aldiaren metaketak ezin izango du 13 lanegun baino luzeagoa izan.

5. KAPITULUA - LANGILEAK KONTRATATZEA, SARTZEA ETA MAILAZ IGOZTEA

5.1 ARTIKULUA - SARRERAK ETA IGOERAK

Langileak sartzea, eta enpresa barruan mailaz igotzea egingo da uneoro gai horri buruz indarrean den legedia jarraituz, bai kontratazio-moduei dagokionean, bai igoeren erregularizatzeari dagokionean.

Langileak sartzea, kontratatzea eta mailaz igotzea Zuzendaritzaren berriazko eskubidea da, eta hitzarmen kolektibo honetako arauen arabera egingo da.

5.2 ARTIKULUA - ALDI BATERAKO KONTRATUAK

Merkatu-baldintzengatik, lana pilotatzeagatik edo gehiegizko eskaeragatik egindako aldi baterako kontratuek Beiraren eta Zeramikaren

CAPÍTULO 4º - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 4.1 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la Empresa, es facultad exclusiva de la Dirección, que las regulará dentro de las Normas legalmente establecidas.

Los cambios de turno se pondrán en conocimiento del responsable con la suficiente antelación por el trabajador y con 48 horas por la Dirección. El trabajador podrá cambiar su turno exclusivamente con otro trabajador que ocupe el mismo puesto, sin necesidad de la autorización previa de la Dirección (previo aviso de la fecha del cambio).

Cuando la Dirección solicite el cambio de régimen de trabajo existirá un plus de 8,93 euros/día año 2012, con un máximo de 20 días laborales consecutivos. Entiéndase que 20 no son días máximo al año.

La sección de Mantenimiento deberá estar cubierta siempre, es decir, cuando concurren ausencias del personal de mantenimiento en los turnos A-B-C-D serán cubiertas por el resto de trabajadores de mantenimiento de otros turnos que no sean los A-B-C-D abonándose el correspondiente plus de cambio de turno.

ARTÍCULO 4.2 - MOVILIDAD FUNCIONAL Y DE PERSONAL

Será de aplicación la legislación vigente (artículo 39 del E.T.)

Todo trabajador que cambie de puesto de trabajo por necesidades de la Empresa y desconozca el nuevo puesto por tratarse de un trabajo extraño a su especialidad, tendrá un período de adaptación cuya duración será determinada en cada caso por el Departamento de Métodos y Tiempos, de acuerdo con el grado de dificultad que presente el adiestramiento y adaptación al nuevo puesto de trabajo.

La Empresa se compromete y obliga a respetar los períodos de adaptación por traslado a un nuevo puesto de trabajo actualmente existentes.

En el caso de trabajo a prima, durante el período de adaptación los rendimientos exigibles serán progresivos, de forma que desde el primer día puedan llegar a alcanzarse las percepciones de los rendimientos óptimos.

En el caso de reducción de nivel, se formará una comisión entre los dos responsables del trabajador, (como mínimo uno será Jefe de Departamento) y dos miembros del Comité de Empresa que tratarán de llegar a un acuerdo con el trabajador afectado. En caso de no llegar a ningún acuerdo, ambas partes resolverán sus diferencias mediante arbitraje del PRECO, cuya resolución será aceptada por las dos partes.

ARTÍCULO 4.3 - MUJER EMBARAZADA

La empresa facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo médico. La trabajadora, durante el tiempo que ocupe dicho puesto, seguirá percibiendo el salario correspondiente a su nivel.

Igualmente, las trabajadoras tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y postparto, que legalmente les correspondan, así como el período correspondiente a la lactancia, si bien, la acumulación del período de lactancia no podrá ser superior a 13 días laborales.

CAPÍTULO 5º CONTRATACIÓN, INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 5.1 - INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIÓN

El ingreso de personal, así como la promoción y ascenso del mismo dentro de la Empresa, se realizará de acuerdo con la legislación que sobre la materia esté vigente en cada momento, tanto por lo que se refiere a modalidades de contratación, como a la regularización de los ascensos.

El ingreso del Personal, su contratación, ascensos y promociones es facultad exclusiva de la Dirección y se realizará de acuerdo con las normas del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 5.2 - CONTRATOS EVENTUALES

Los contratos de carácter temporal, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán la

arloro estatuko hitzarmenean jasotako iraupena eta baldintzak izango dituzte.

Enpresa, orain arte jarraitutako ildo mantenduz, saiaturiko da finko bihurtzen enpresarentzat aldi baterako kontratuekin lanean ari den ahalik eta langile gehien, beti ere antolakuntza-, ekoizpen- eta merkatu-egoerak onak badira eta uzten badute.

Enpresak konpromisoa hartzen du langile guztien ehuneko 25 baino gehiago izan ez dadin aldi baterako kontratatuena.

6. KAPITULUA – GIZARTE-ZERBITZUAK

6.1 ARTIKULUA - SAN PRUDENCIO LAN FUNDAZIOA

Enpresak San Prudencio Lan Fundazioan, edo antzeko beste batean, izena emanda izango ditu langile guztiak; eta, bertan diren bitartean, enpresari dagokio kuoten ehuneko 100 ordaintzea.

Fundazio hori desagertuko balitz edo ematen dituzten zerbitzuak interes orokorrekoak ez balira, hobekuntza hori konpentsatzeko beharrezko akordioak eta moduak lortuko dira.

6.2 ARTIKULUA - ISTRIPU-ASEGURUA

Enpresak lan-istripuen aseguru-poliza bat formalizatuko du, bere langileei kapitulu eta arrisku hauek bermatuz:

1. 75.000 euro, lan-istripu baten ondorioz hilez gero.
2. 110.000 euro, eskumena duten lan-organismoek eta Gizarte Segurantzak horrela aitortutako lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor osoan, absolutuan edo baliaezintasun handian geratuz gero.

Istripu-aseguruen polizek bermatu egingo dute zehaztutako arriskuek adierazitako kapituluak jasotzea, hitzarmena sinatutako dataren hurrengo hilabetetik aurrera izan bada gertaera eragilea.

Poliza horren kopia emango zaio enpresa-batzordeari.

6.3 ARTIKULUA - GARRAIO KOLEKTIBOA

Enpresako langileentzako garraio kolektiboaren zerbitzua enpresaren kontura izango da, orain arte bezala.

Enpresaren ohiko lanegunetan edo ordutegietan garraiorik ez balego, egunean 3,57 euroko garraio-plusa ordainduko da 2012an, hitzarmenean jasotzen bezala.

6.4 ARTIKULUA - PRESTAZIO OSAGARRIA LAN-ISTRIPUAGATIK EDO LAN-GAIXOTASUNAGATIK

Lan-istripuagatik edo lan-gaixotasunagatik aldi baterako ezintasunean izanez gero, enpresak hitzarmenean itundutako soldataren (erantsitako soldata-tauletan ageri dira) ehuneko 100 bermatuko dio langileari, baja hartutako egunean hasi eta prozesu horren 180. egunera arte. Egun horretatik aurrera enpresa ez dago behartuta inolako prestazio osagarririk ordaintzera.

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak jasotzen zuen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ariko balitz behintzat.

6.5 ARTIKULUA - PRESTAZIO OSAGARRIA LAN-GAIXOTASUN ARRUNTAGATIK

Lan-gaixotasun arruntagatik, haurdunaldiagatik izan ezik, aldi baterako ezintasunean izanez gero, enpresak hitzarmenean itundutako soldaten (erantsitako soldata-tauletan ageri dira) ehuneko 60 bermatuko dio langileari laugarren egunetik hamabosgarrenera, eta ehuneko 90 hortik aurrera, baja hartutako egunetik hasita. Dena den, lehenengo egunetik hirugarrenera, biak barne, soldataren ehuneko 100 bermatuko da, langileak aurreko 12 hilabeteetan gaixotasun arruntan ondorioz 32 ABE ordu baino gutxiago baditu (32 ordu lau lanegun gisa ulertu behar dira).

Lehen aipatutako aldi horretan langileak prestazio osagarriaren bidez jaso beharreko soldata likidoa ez da inola ere langileak jasotzen

duración y condiciones establecidas en el convenio estatal de Vidrio y Cerámica.

La Empresa, siempre y cuando las circunstancias organizativas, productivas y de mercado sean favorables y lo permitan, y siguiendo la línea desarrollada hasta la fecha, procurará convertir en fijos de plantilla al máximo número de trabajadores que presten servicios en la Empresa con contratos temporales.

La Empresa se compromete a no superar el porcentaje del 25 por ciento de trabajadores con contrato temporal sobre el total de la plantilla.

CAPÍTULO 6 - PRESTACIONES SOCIALES

ARTÍCULO 6.1 - FUNDACIÓN LABORAL SAN PRUDENCIO

La empresa mantendrá a toda la plantilla afiliada a la Fundación Laboral San Prudencio, o en otra similar, mientras subsistan, siendo a cuenta de la Empresa el abono del 100 por ciento de las cuotas correspondientes.

En el caso de desaparición de dicha Fundación o los servicios prestados no sean de interés general, se alcanzarán los acuerdos oportunos y las formas de compensar esta mejora.

ARTÍCULO 6.2 - SEGURO DE ACCIDENTES

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidente de trabajo garantizando a sus operarios los siguientes capítulos y riesgos:

1. 75.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral.
2. 110.000 euros por incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Las pólizas de seguro de accidentes garantizarán la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el hecho causante tenga lugar a partir del primer mes siguiente a la fecha de la firma del Convenio.

Copia de dicha póliza se entregará al Comité de Empresa.

ARTÍCULO 6.3 - TRANSPORTE COLECTIVO

El servicio de transporte colectivo para el personal de la Empresa, tal y como hasta la fecha se viene haciendo, será por cuenta de la Empresa.

En el caso de ausencia de transporte en los días/horarios de trabajo habituales de la Empresa, se abonará un plus de transporte de 3,57 euros diarios año 2012 en el presente Convenio.

ARTÍCULO 6.4 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN CASO DE ACCIDENTE LABORAL O ENFERMEDAD PROFESIONAL

En el caso de Incapacidad Transitoria derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la Empresa garantizará al trabajador el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el Convenio y consignadas en las tablas salariales anexas, desde el día en que se produzca la baja hasta el día ciento ochenta de dicho proceso, cesando a partir de este límite establecido la obligación de abono por parte de la Empresa de cualquier prestación complementaria.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de la prestación complementaria podrán resultar superiores al salario líquido que hubiera percibido el trabajador, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la Empresa.

ARTÍCULO 6.5 - PRESTACIÓN COMPLEMENTARIA EN CASO DE ENFERMEDAD COMÚN

En los casos de Incapacidad Transitoria derivada de enfermedad común, salvo embarazo, la Empresa garantizará al trabajador el 60 por ciento del día 4º al 15º inclusive y el 90 por ciento de las retribuciones pactadas en el Convenio y consignadas en las tablas salariales anexas, desde el día 16º inclusive, a contar a partir de la fecha de la baja. No obstante, del día 1º al 3º inclusive, se garantiza el 100 por ciento siempre y cuando en los 12 meses anteriores el trabajador tenga menos de 32 horas de IT derivada de enfermedad común (entiéndase 32 horas como 4 jornadas de trabajo).

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de

zuen soldata likidoa baino handiagoa izango, enpresan benetan bere ohiko lana egiten ariko balitz behintzat.

6.6 ARTIKULUA - ERRETIROA ETA AURRETIKO ERRETIROA

Lan eta Gizarte Segurantzaren 1999ko urtarrilaren 21eko ebazpena, ordezkapen-kontratuei buruzkoa (1999ko otsailaren 2ko EHAA).

Dena den, une bakoitzean indarrean den legea ezarriko da.

7. KAPITULUA – LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

7.1 ARTIKULUA - LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

Enpresako langile orok, nahiko denboraz eta justifikatuz jakin-arazita, ordaindutako baimenak izango ditu arrazoi hauengatik:

1 Ezkontza:

A Norberarena: 17 egun natural.

B Seme-alabena, anai-arrebena, gurasoena, ezkonanaia-arrebena eta aitagarrebena edo amagarrebarena: egun natural bat.

2 Seme-alaba jaiotzea edo adoptatzea: hiru egun natural. (Zesarea bidez erditzea: egun bat gehiago).

3 Heriotza:

A Ezkonlagunarena: lau egun; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira.

B Gurasoena eta seme-alabena: bi egun; horietatik gutxienez bat laneguna izango da.

C Anai-arrebena, aitona-amonena, bilobena, ezkonanaia-arrebarena eta aitagarrebena edo amagarrebarena: bi egun natural.

4 Etxebizitzaz aldatzea: egun natural bat.

5 Urritasun fisikoa edo psikikoa duten seme-alabak dituzten langileek: bi egun natural seme-alaba horientzako kontsulta medikoetara joateko, beti ere horrek lurraldetik irtetea eskatzen duenean.

6 Langileren batek lanorduetan huts egingo balu ezkonlagunaren edo seme-alaben gaixotasun larriagatik edo premiazko ospitaleratzeagatik, lanegun horretan huts egindako orduak oso-osorik ordainduko zaizkio, eta ez ditu ondoren berreskuratu beharko. Ordu horiek ordaintzeko beharrezkoa eta nahitaezkoa izango da Osakidetza sendagileak edo zerbitzu medikoen emandako egiaztagiria aurkeztea langileak.

7 Behar bezala justifikatutako ospitaleratzea (etxekoa ala ez), gaixotasun larria edo ebakuntza kirurgikoa anestesia orokorarekin edo epiduralarekin:

A Bigarren mailako odolkidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna arteko senideena: bi eguneko baimena.

B Ezkonlagunarena, seme-alabena, gurasoena eta anai-arrebena: Egun bat gehiago ospitaleratzea hiru eguneko edo gehiagokoa bada.

C 16 urtez beherako seme-alabena: osasun-azterketarako ospitaleratzeen kasuan soilik emango da baimen hau, gainerakoetan ez.

OHARRA. Gaixotasun larritzat hartuko da dagokion sendagileak horrela hartutakoa, bai hasierako egiaztagirian, edo bai aldeetako baten eskariz egindakoan. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako zerbitzu-medikoen emandakoa aurkeztuko da.

2., 3. eta 7. atalen kasuan epeak bi egun gehiago luza daitezke gehienez, langileak Euskal Autonomia Erkidegotik kanpora joan behar izango balu.

Baimen horien helburua da, langileak denbora izatea gaixo dauden senideak zaintzeko edo haien beharretarako.

Enpresaren Zuzendaritzak eskubidea dauka baimenak lortzeko emandako datuak egiaztatzeko diren frogatzeko. Hiru hilabeteko gehienezko epea izango du horretarako. Frogaketa horiek ikusi eta haiei buruz iritzia eman ahal izango du batzordeak.

Artikulu honetan ezarritako baimenak eduki ahal izango dira legezko ezkontza-loturarik izan ez arren, dagokion erakunde ofizialak emandako bizikidetzaz-ziurtagiria aurkezten bada behintzat.

la prestación complementaria podrán resultar superiores al salario líquido que hubiera percibido el trabajador, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la Empresa.

ARTÍCULO 6.6 - JUBILACIÓN Y PREJUBILACIÓN

Resolución de 21 de enero de 1999 del Director de Trabajo y Seguridad Social en materia de contratos de sustitución (BOPV 2 de febrero de 1999).

No obstante se aplicará la ley vigente en cada momento.

CAPÍTULO 7º - LICENCIAS Y PERMISOS

ARTÍCULO 7.1 - LICENCIAS Y PERMISOS

Todo trabajador de la Empresa, avisando con suficiente antelación y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1º Matrimonio:

A Propio: 17 días naturales.

B Hijos, hermanos, padres y hermanos y padres políticos: 1 día natural.

2º Nacimiento o adopción de hijo/a: 3 días naturales. (Parto con cesárea: 1 día más de permiso).

3º Fallecimiento de:

A Cónyuge: 4 días, de los cuales 2 al menos serán laborables.

B Padres e hijos: 2 días, de los cuales 1 al menos será laborable.

C Hermanos, abuelos, nietos y hermanos, padres e hijos políticos: 2 días naturales.

4º Traslado de domicilio: 1 día natural.

5º Aquellos trabajadores que tuvieren hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos, siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

6º En el supuesto de que un trabajador tuviera que ausentarse durante la jornada laboral por motivo de enfermedad grave u hospitalización urgente de su cónyuge o hijos, se le abonarán íntegramente las horas de ausencia durante dicha jornada, sin que sea necesaria su posterior recuperación. Para el abono de dichas horas, será necesario y obligatorio, que el trabajador presente la correspondiente certificación expedida por el facultativo o servicios médicos de Osakidetza - Servicio Vasco de la Salud.

7º Hospitalización (domiciliaria o no) o enfermedad grave debidamente justificada o intervención quirúrgica con anestesia general o epidural:

A Parientes hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días de permiso.

B Cónyuges, hijos, padres y hermanos: 1 día más si la hospitalización es de 3 o más días.

C Hijos menores de 16 años: se concederá este permiso en hospitalizaciones para chequeos o reconocimientos, en los demás casos no.

NOTA: Se entenderá por enfermedad grave, aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial, o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación, se presentará a efectos de la que expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

En los casos de los apartados 2, 3 y 7 los plazos podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días más, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamiento fuera de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El objeto de los presentes permisos es que el trabajador pueda ocupar o dedicar un tiempo al cuidado de sus familiares enfermos o de las necesidades de los mismos.

La Dirección de la Empresa está facultada para comprobar la veracidad de los datos aportados para la obtención de los permisos en un plazo máximo de tres meses. El Comité tendrá acceso y opinión sobre las comprobaciones.

Los permisos establecidos en este artículo, podrán ser disfrutados aún en el supuesto de que no exista un vínculo matrimonial legal, siempre y cuando se presente el correspondiente certificado de convivencia, expedido por el Organismo Oficial correspondiente.

8. KAPITULUA - JOKABIDE-KODEA

8.1 ARTIKULUA - HUTSEGITEAK ETA ZIGORRAK

Beira eta Zeramikaren arloko industrien estatuko hitzarmen kolektiboan indarrean dauden hutsegiteak eta zigorrak ezarriko dira.

8.2 ARTIKULUA - LANPOSTUA UZTEA

Beren borondatez enpresako lanpostua utzi nahi duten langileek enpresari jakinarazi beharko diote. Horretarako, epe hauen barruan jakinarazi beharko dute aurrez:

- Teknikari eta administrazioko langile tituludunek: bi hilabete.
- Teknikari eta administrazioko langile titulu gabek: hilabete.
- Kualifikaziorik gabeko langileek: hamabost egun.

Zehaztutako epean aurrez jakinarazteko betebeharra betetzen ez bada, enpresak eskubidea izango du, eguneko soldataren balio-kidea kentzeko langilearen likidaziotik, jakinarazten izandako egun bakoitzeko atzerapenagatik.

8.3 ARTIKULUA - BERDINTASUNA ETA NORBERAREN BIZITZA, LANA ETA FAMILIA BATERATZEA

Indarrean den legedia ezarriko da.

8.4 ARTIKULUA - BATZORDE PARITARIOAREN OSAERA

Batzorde Paritarioa enpresa-batzordeko eta enpresako Zuzendaritzako launa ordezkari osatuko dute. Ordezkaritza guztiak izango dute hitza eta botoa, eta, Batzorde Paritario horretako akordioek balioa izan dezaten, ordezkari guztien gehiengo soilaren adostasuna beharko da.

Aholkularia: alde bakoitzetik aholkulari bana joan ahal izango da Batzorde Paritarioaren bileretara. Hitz egin ahal izango du, baina ez du boto-eskubiderik izango.

Bi aldeetako edozeinek egin dezake Batzorde Paritarioaren bileretarako deialdia, 72 ordu aurretik gutxienez.

8.5 ARTIKULUA - BATZORDE PARITARIOAREN FUNTZIOAK

Hitzarmen honen interpretaziorako organo gisa, funtzio hauek izango ditu batzorde horrek:

- Hitzarmena araubide orokorraren bidez interpretatzea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.
- Itundutakoa betetzeari jarraipena egitea, organismo edo erakunde eskudunen eskumenak alde batera utzi gabe.
- Kontratuak egiten dituzten aldeen arteko harremanen garapena aztertzea.
- Aldeek proposatzen dizkieten arazoetan edo gaietan arbitrajea egitea, hitzarmen honetan aurreikusitako kasuetan.
- Hitzarmen hau aplikatzearen ondorioz sortutako gaiei buruz erabakitzea.

Funtzio horiek indarrean den legedian jasotakoaren arabera ulertu behar dira, agintari administratibo eta jurisdikzionaleri dagozkien funtzioen galerarik, eragozpenik eta oztoporik gabe.

8.6 ARTIKULUA - DESADOSTASUNAK BATZORDE PARITARIOAN

Hitzarmen kolektibo hau eta aplikatzea gainerako legeak eta xedapenak interpretatzerakoan sor daitezkeen gatazka kolektiboak konpontzeko, PRECOk esandakoari men egiteko akordioa adostu dute alde sinatzaileek, eta besterik ezean auzibideari heltzea.

9. KAPITULUA - JARDUERA SINDIKALA

9.1 ARTIKULUA - ENPRESA-BATZORDEA

Enpresa-batzordea lantokiko langileen kide anitzeko ordezkari organoa da, eta Langileen Estatutuko 64. artikuluan zehaztutako eskumenak ditu.

Langileen Estatutuko 68. artikuluan zehaztutakoak dira enpresa-batzordeko kideentzako eta ordezkari sindikalentzako bermeak.

Metatu daitezke enpresa-batzordeko kide bakoitzak eta, balego, ordezkari sindikal bakoitzak ordezkari-funtzioak betetzeko hilean har ditzakeen ordaindutako orduak. Era berean, hitzarmen hau indarrean den bitartean, enpresa-batzordeko kideen eta ordezkari sindikalen orduak eskualdatu ere egin daitezke.

CAPÍTULO 8 - CÓDIGO DE CONDUCTA

ARTÍCULO 8.1 - FALTAS Y SANCIONES

Serán de aplicación las Faltas y Sanciones vigentes en el Convenio Colectivo Estatal para las industrias del Vidrio y la Cerámica.

ARTÍCULO 8.2 - CESES

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos y Administrativos titulados: Dos meses.
- Técnicos y Administrativos no titulados: Un mes.
- Personal no cualificado: Quince días.

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

ARTÍCULO 8.3 - IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL CON LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR

Será de aplicación la legislación vigente.

ARTÍCULO 8.4 - COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA

La Comisión Paritaria estará constituida por 4 representantes del Comité de Empresa y por 4 representantes de la Dirección de la Empresa. Todos los representantes gozarán de voz y voto y los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de los representantes.

Asesor: Podrá asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria 1 asesor por cada parte. Tendrá voz pero no voto.

Las reuniones de la Comisión Paritaria se celebrarán cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 72 horas.

ARTÍCULO 8.5 - FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Como órgano de interpretación del presente Convenio, las funciones atribuidas a esta Comisión serán las siguientes:

- Interpretación del Convenio por vía general, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
- Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- Arbitraje en los problemas o cuestiones a que le sometan las partes, en los supuestos previstos en este convenio.
- Decidir acerca de las cuestiones derivadas de la aplicación de este convenio.

Estas funciones se entienden, sin menos cabo, impedimento y obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

ARTÍCULO 8.6 - DISCREPANCIAS EN LA COMISIÓN PARITARIA

Las partes firmantes, para la resolución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y demás legislación y disposición aplicables, acuerdan el sometimiento expreso al PRECO y en última instancia a la vía judicial.

CAPÍTULO 9 - ACTIVIDAD SINDICAL

ARTÍCULO 9.1 - COMITÉ DE EMPRESA

El Comité de Empresa es el órgano de representación colegiada del personal del Centro de Trabajo y, tendrá las competencias que se definen en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las garantías para los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales serán las establecidas en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

El crédito de horas mensuales retribuidas de cada uno de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales si los hubiere, para el ejercicio de sus funciones de representación correspondientes, serán acumulables. Asimismo, durante la vigencia del presente Convenio, las horas de los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales podrán ser también transferibles.

Langileen ordezkari legalek duten hileroko orduen kreditua erabiltzeko, beharrezkoa da, batetik, behar adina denborarekin aurrez enpresari jakinaraztea hutsegitearen arrazoa adieraziz, eta, bestetik, ondoren justifikatzea.

9.2 ARTIKULUA - ATAL SINDIKALAK

Sindikatu bateko kide diren enpresako langileek atal sindikalak eratu eta bilerak egin ditzakete, aurrez enpresariari jakinarazita. Baita, lanorduetatik kanpo eta enpresaren ohiko jarduera aztoratu gabe, kuotak bildu eta informazioa zabaldu ere.

9.3 ARTIKULUA - LANGILEEN BATZARRA

Enpresako langileek batzarra egin dezakete. Deialdia enpresa-batzordearen gehiengoak, edo gutxienez enpresako langileen ehuneko 33k, egin dezake.

Batzarraren berri eman beharko zaio enpresaren Zuzendaritzari (aurreikusitako iraupena, aztertu beharreko gai-zerrenda eta batzarra egitearen arrazoiak barne), batzarra egin baino 48 ordu lehenago gutxienez.

Enpresa-batzordea izango da kasu guztietan batzarraren buru, eta bera izango da behar bezala egitearen eta batzordean enpresakoak ez diren pertsonak izatearen erantzule. Lantokia izango da biltzeko lekua, bertako baldintzek uzten badute behintzat.

Batzarrak egiteko langileen eskura jartzen den aretoa aski ez denean, enpresak konpromisoa hartzen du enpresa-batzordeari batzar horiek egiteko baldintzak betetzen dituen areto bat uzteko, urtean hiru aldiz gehienez.

10. KAPITULUA - LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

Enpresa barruko laneko segurtasuna eta osasuna, une bakoitzean indarrean diren xedapenen eta araudien arabera zuzenduko da. Prebentzio Zerbitzuen arautegian lan-arriskuen prebentzioari buruz ezarritako prozedurak betetzea adostu dute bi aldeek. (Urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretua).

10.1 ARTIKULUA - LANEKO SEGURTASUNERAKO ETA OSASUNERAKO BATZORDEA

Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordeak lanean dituen funtzioak izango dira gai honi buruz indarrean den legedian ezarritakoak.

Langileak lanean ari denean eskubidea dauka lan-segurtasunaren eta -osasunaren arloan babes eraginkorra izateko, indarrean dagoen araudian jasotakoaren arabera. Era berean, lan-segurtasunari eta -osasunari buruzko legeak eta erregelamenduak gorde eta bete behar ditu.

Laneko segurtasunerako eta osasunerako batzordeko kideek eskubidea dute materialei, instalazioei, makineriari eta ekoizpen-prozesuko gainerako gauzei buruzko informazioa izateko, benetako arriskuak egiaztatzea eta horiek ezabatzeko edo gutxitzeko bideratutako neurriak proposatzea beharrezkoa denean.

10.2 ARTIKULUA - LANEKO JANTZIAK

Enpresak bere langileei lanerako behar dituzten jantziak emango dizkie: bi ekipamendu eta bota pare bat. Batera emango dira eta urtean behin bakarrik.

10.3 ARTIKULUA - LAN TOXIKOAK, NEKAGARRIAK ETA ARRISKUTSUAK

Neke-, toxikotasun- edo arrisku-baldintza nabarmenak dituzten lanetan edo kasuetan, soldataren gaineko ehuneko 25eko plusa jasoko du langileak.

Dena den, arloko organismo eskudunak deklaratu edo zehaztu beharko ditu laneko neke-, toxikotasun- edo arrisku-baldintza horiek, aurrez dagokion espediente izapidetuta.

11. KAPITULUA - GIZARTE-ZERBITZUAK

11.1 ARTIKULUA - MAILEGU PERTSONALAK

Enpresako langileek mailegu pertsonala eska dezakete, aurrez justifikatuta, beren etxebizitza erosteko ala hobetzeko. Mailegu hori familiako osasunarekin (langilea, ezkonlaguna eta seme-alaba adin-

Para la utilización del crédito horario mensual de que disponen los representantes legales de los trabajadores, será necesario tanto el preaviso a la Empresa con la suficiente antelación, indicando el motivo de la ausencia, como la posterior justificación.

ARTÍCULO 9.2 - SECCIONES SINDICALES

Los trabajadores de la Empresa afiliados a un Sindicato, podrán constituir Secciones Sindicales, y celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

ARTÍCULO 9.3 - ASAMBLEA DE TRABAJADORES

Los trabajadores de la Empresa podrán celebrar y reunirse en Asamblea, que podrá ser convocada por la mayoría del Comité de Empresa o por un número de trabajadores no inferior al 33 por ciento de la plantilla de la Empresa.

La celebración de estas Asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la Asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de 48 horas a su celebración.

La Asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa que será responsable del normal desarrollo de la misma y de la presencia en la Asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. El lugar de reunión será el centro de trabajo, siempre y cuando las condiciones del mismo lo permitan.

Cuando el local que se ponga a disposición de los trabajadores para llevar a cabo sus Asambleas sea insuficiente, la Empresa se compromete a facilitar al Comité de Empresa, un máximo de 3 veces al año un local que reúnan las condiciones para realizar dichas Asambleas.

CAPÍTULO 10 - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En lo referente a la seguridad y salud laboral dentro de la Empresa, se regirá según las disposiciones y normativas vigentes en cada momento sobre esta materia. Ambas partes acuerdan cumplir con los procedimientos establecidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Reglamento del Servicio de Prevención. (Real Decreto 39/1997 de 17 de enero).

ARTÍCULO 10.1 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Las funciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo, serán las establecidas por la Legislación vigente en esta materia.

El trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a la protección eficaz que en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo establecen las normas vigentes. Asimismo, tiene la obligación de observar y cumplir las medidas legales y reglamentarias de Seguridad y Salud Laboral.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, tendrán facultades para conocer la información referente a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesario para constatar los riesgos reales existentes y proponer las medidas encaminadas a reducirlos o disminuirlos.

ARTÍCULO 10.2 - PRENDAS DE TRABAJO

La empresa proveerá a sus trabajadores de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores, consistente en 2 equipaciones y 1 par de botas, que se entregarán al mismo tiempo y una sola vez al año.

ARTÍCULO 10.3 - TRABAJOS TÓXICOS, PENOSOS Y PELIGROSOS

Para aquellos supuestos o trabajos en los que concurren o existan marcadas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad, el trabajador percibirá un plus del 25 por ciento del salario.

En todo caso, dichas condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, deberán ser declaradas o establecidas por el Organismo competente en la materia, previa tramitación del correspondiente expediente al efecto.

CAPÍTULO 11 - SERVICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 11.1 - PRÉSTAMOS PERSONALES

Los trabajadores de la Empresa podrán solicitar un préstamo personal previa justificación, para la compra o mejora de su vivienda. Así mismo, el destino de este préstamo podrá ser para interven-

gabeak) erlazioatutako ebakuntza kirurgikoak egiteko ere erabil daiteke, osasun-zerbitzuko sendagile espezialistak justifikatzen badu behintzat. Mailegu hori 5.000 eurokoa izango da gehienez.

Mailegu hori gehienez hiru urteren buruan itzuli beharko du langileak, interesik gabe, hileroko soldatetik eta aparteko ordainsariatetik maileguaren zenbatekoaren araberrako kuota finkoa kenduz.

Mailegua eskuratu ahal izateko, enpresan hiru urteko antzinakotasuna izan behar du langileak, eta bost urtean ezingo da mailegu bat baino gehiago eskatu, hau da, aurrekoa ordaindu eta bi urte geroago arte.

Emandako maileguen guztizkoak ezin izango du 100.000 euro baino handiagoa izan. Zenbateko horretara iritsiz gero, zenbateko erabilgarria dagoenean emango dira maileguak eta eskaera-ordena zorrotza jarraituz.

11.2 ARTIKULUA - URTEMUGAK ENPRESAN

-Langileak enpresan 25 urte lanean daramatzanean, hilabeteko soldataren zenbateko gordina jasoko du eta urtemugaren eguna libre izango du. Egun hori jaieguna edo langilearen egun libre bat, hurrengo lanegunera igaroko litzateke.

-Langileak 30 urte lanean daramatzanean, bi lagunentzako afariarekin sarituko da.

-Langileak 35 urte lanean daramatzanean, urtemugaren eguna libre izango du. Egun hori jaieguna balitz, hurrengo lanegunera igaroko litzateke.

11.3 ARTIKULUA - SALMENTAK GEHITZEAGATIK SARIA

2012., 2013. eta 2014. urteetan, Gasteizko lantegiko ekoizpen nazionalaren salmentak aurreko urtearekiko hazi egingo balira jarraian datozen ehunekoetan:

- Ehuneko 4: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 0,4 haziko lirateke.
- Ehuneko 5: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 0,7 haziko lirateke.
- Ehuneko 6: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 0,9 haziko lirateke.
- Ehuneko 7 edo gehiago: erantsitako tauletako ordainsariak ehuneko 1,1 haziko lirateke.

Hazkunde horiek ordainketa bakarrean emango lirateke, urteko salmentak ezagutu eta gero, "Aparteko saria salmentak gehitze-agatik" azalpenarekin.

11.4 ARTIKULUA - ABSENTISMO EZAGATIK SARIA

2012., 2013. eta 2014. urteetan Gasteizko lantegiko absentismo orokorra ehuneko 5ekoa edo baxuagoa bada eta langile bakoitzaren bakarkako absentismoa jarraian datozenak bezalakoa balitz:

- Ehuneko 2,5ekoa edo txikiagoa: 150 euroko saria jasoko du urteko.
- Ehuneko 2,5 eta 3,5 artekoa. 125 euroko saria jasoko du urteko.

Bakarkako sari horiek ordainketa bakarrean emango dira, urteko absentismoaren ehunekoak jakin eta gero, "Aparteko saria absentismo ezagatik" azalpenarekin.

Absentismoa neurtzeko parametroak dira enpresa-batzordeari hileroko ematen zaion informazioan erabiltzen direnak.

ciones quirúrgicas relacionados con la salud familiar (trabajador, cónyuge e hijos menores de edad), siempre que se justifique por el médico especialista del Servicio de Salud. La cantidad máxima de este préstamo será de 5.000 euros.

Dicho préstamo se devolverá por el trabajador en el plazo máximo de 3 años, sin interés, descontándole en el salario mensual y pagas extraordinarias una cuota fija en función de la cantidad a la que ascienda el préstamo.

Para acceder a un préstamo, la persona debe tener una antigüedad de 3 años en la Empresa, no pudiéndose pedir más que un préstamo cada 5 años, o sea dos años después de haber amortizado el anterior.

La cantidad total de los préstamos concedidos no podrá superar la cantidad de 100.000 euros. En el supuesto de que se llegue a dicha cuantía, los préstamos se concederán en el momento en que exista cantidad disponible y por riguroso orden de solicitud.

ARTÍCULO 11.2 - ANIVERSARIOS EN LA EMPRESA

-Cuando el trabajador cumpla 25 años de servicio en la Empresa, recibirá el importe bruto de una paga mensual y tendrá el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo o coincida con un día libre del trabajador, que se trasladará al siguiente día laborable.

-Cuando el trabajador cumpla 30 años de servicio, se gratificará con una cena para dos personas

-Cuando el trabajador cumpla 35 años de servicio, el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo que se trasladará al siguiente día laborable.

ARTÍCULO 11.3 - GRATIFICACIÓN POR INCREMENTO DE VENTAS

Si en los años 2012, 2013 y 2014, las ventas de la producción nacional en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz se incrementarán, con respecto siempre al año anterior, los porcentajes que a continuación se detallan:

- 4 por ciento Se incrementará un 0,4 por ciento s/las retribuciones tablas anexas
- 5 por ciento Se incrementará un 0,7 por ciento s/las retribuciones tablas anexas
- 6 por ciento Se incrementará un 0,9 por ciento s/las retribuciones tablas anexas
- 7 por ciento o más. Se incrementará un 1,1 por ciento s/las retribuciones tablas anexas

Los mencionados incrementos se abonarán de una sola vez, una vez conocidas las ventas del año, en concepto de "Gratificación extraordinaria por incremento de ventas".

ARTÍCULO 11.4 - GRATIFICACIÓN POR NO ABSENTISMO

Si en los años 2012, 2013 y 2014, el absentismo general en el centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz es menor o igual al 5,0 por ciento y el absentismo individual de cada trabajador es:

- Menor o igual al 2,5 por ciento Gratificación anual de 150 euros
- Mayor del 2,5 por ciento y menor del 3,5 por ciento Gratificación anual de 125 euros

Las mencionadas gratificaciones individualizadas se abonarán de una sola vez, una vez conocidos los porcentajes de absentismo del año, en concepto de "Gratificación extraordinaria por no absentismo".

Los parámetros para la medición del absentismo, son los que se vienen utilizando en la información mensual que se facilita al Comité de Empresa.

Hazkundea **Ehuneko 1,5ekoa****PPen aldiaketa eta 2012ko soldaten taula**

Maila	Egutegia	Orduak 2012	Hileko Soldata	Urteko Soldata	Prima Puntuua 465 min	Prima Puntuua 480 min	Urteko Prima	Guztira Urtekoa	Prima Egun Opor	Prima Minutu Opor	Orduak Hilean	Benetako orduak urtean	Antzinatasuna Urteak	Hilean	Urtean
1			1.516,06	21.225				21.225					1	21,79	305,09
1P	ABCD	1.588,75	1.193,90	16.715	0,148792	0,144142	6017	22.732	18,64	8.666	144	1.588,75	2	43,54	609,61
1P	F1/F2	1.658,50	1.193,90	16.715	0,142534	0,138080	6017	22.732	19,45	9.046	151	1.658,50	3	51,75	724,57
1P	F1/F2/F3	1.658,50	1.193,90	16.715	0,142534	0,138080	6017	22.732	19,45	9.046	151	1.658,50	4	74,89	1.048,41
1P	J.C./J.P.	1.699,00	1.193,90	16.715	0,139137	0,137678	6017	22.732	19,31	9.267	154	1.699,00	5	88,50	1.238,97
2			1.626,58	22,772				22,772					6	96,68	1.353,50
2P	ABCD	1.588,75	1.280,92	17,933	0,159636	0,154648	6456	24,389	18,64	8.666	144	1.588,75	7	106,23	1.487,22
2P	F1/F2	1.658,50	1.280,92	17,933	0,152923	0,148144	6456	24,389	19,45	9.046	151	1.658,50	8	118,47	1.658,59
2P	F1/F2/F3	1.658,50	1.280,92	17,933	0,152923	0,148144	6456	24,389	19,45	9.046	151	1.658,50	9	133,47	1.868,62
2P	LJ/LE	1.699,00	1.280,92	17,933	0,149277	0,147712	6456	24,389	19,31	9.267	154	1.699,00	10	133,47	1.868,62
3			1.737,08	24,319				24,319					11	153,87	2.154,24
3P	ABCD	1.588,75	1.367,92	19,151	0,170478	0,165151	6894	26,045	18,64	8.666	144	1.588,75	12	162,08	2.269,05
3P	F1/F2	1.658,50	1.367,92	19,151	0,163309	0,158205	6894	26,045	19,45	9.046	151	1.658,50	13	175,71	2.459,89
3P	F1/F2/F3	1.658,50	1.367,92	19,151	0,163309	0,158205	6894	26,045	19,45	9.046	151	1.658,50	14	183,85	2.573,86
3P	LJ/LE	1.699,00	1.367,92	19,151	0,159416	0,157744	6894	26,045	19,31	9.267	154	1.699,00	15	197,49	2.764,84
4			1.847,54	25,866				25,866					16	205,62	2.878,66
4P	ABCD	1.588,75	1.454,94	20,369	0,181324	0,175658	7333	27,702	18,64	8.666	144	1.588,75	17	219,25	3.069,50
4P	F1/F2	1.658,50	1.454,94	20,369	0,173698	0,168270	7333	27,702	19,45	9.046	151	1.658,50	18	226,06	3.164,85
4P	F1/F2/F3	1.658,50	1.454,94	20,369	0,173698	0,168270	7333	27,702	19,45	9.046	151	1.658,50	19	238,34	3.336,79
4P	LJ/LE	1.699,00	1.454,94	20,369	0,169558	0,167780	7333	27,702	19,31	9.267	154	1.699,00	20	260,09	3.641,31
5			1.958,07	27,413				27,413					21	260,09	3.641,31
5P	ABCD	1.588,75	1.541,95	21,587	0,192167	0,186162	7771	29,359	18,64	8.666	144	1.588,75	22	260,09	3.641,31
5P	F1/F2	1.658,50	1.541,95	21,587	0,184085	0,178333	7771	29,359	19,45	9.046	151	1.658,50	23	260,09	3.641,31
5P	F1/F2/F3	1.658,50	1.541,95	21,587	0,184085	0,178333	7771	29,359	19,45	9.046	151	1.658,50	24	260,09	3.641,31
5P	LJ/LE	1.699,00	1.541,95	21,587	0,179697	0,177813	7771	29,359	19,31	9.267	154	1.699,00	25	260,09	3.641,31
6			2.068,57	28,960				28,960					26	260,09	3.641,31
6P	ABCD	1.588,75	1.628,97	22,806	0,203013	0,196669	8210	31,016	18,64	8.666	144	1.588,75	27	260,09	3.641,31
6P	F1/F2	1.658,50	1.628,97	22,806	0,194475	0,188398	8210	31,016	19,45	9.046	151	1.658,50	28	260,09	3.641,31
6P	F1/F2/F3	1.658,50	1.628,97	22,806	0,194475	0,188398	8210	31,016	19,45	9.046	151	1.658,50	29	260,09	3.641,31
6P	LJ/LE	1.699,00	1.628,97	22,806	0,189839	0,187849	8210	31,016	19,31	9.267	154	1.699,00	30	260,09	3.641,31
7			2.179,04	30,507				30,507					31	260,09	3.641,31
8			2.289,54	32,053				32,053					32	260,09	3.641,31
9			2.400,04	33,601				33,601					33	260,09	3.641,31
10			2.510,54	35,148				35,148					34	260,09	3.641,31
11			2.621,00	36,694				36,694					35	260,09	3.641,31
12			1.468,27	20,556				20,556					36	260,09	3.641,31
13			1.945,65	27,239				27,239					37	260,09	3.641,31
14			2.070,07	28,981				28,981					38	260,09	3.641,31
15			2.194,49	30,723				30,723					39	260,09	3.641,31
16			2.318,17	32,454				32,454					40	260,09	3.641,31
17			2.443,35	34,207				34,207					41	260,09	3.641,31
18			2.693,57	37,710				37,710					42	260,09	3.641,31
													43	260,09	3.641,31

Aumento 1.5 por ciento

Modificación P.P. y Tabla de salarios 2012

Nivel	Calendario	Horas 2012	Salario Mensual	Salario Anual	Punto Prima 465min	Punto Prima 480min	Prima Anual	Total Anual	Días Prima Vacac	Minutos Prima Vacac	Horas Mes	Horas Año efectivas	Antigüedad Años	Mensual	Anual
1			1.516,06	21.225				21.225					1	21,79	305,09
1P	ABCD	1.588,75	1.193,90	16.715	0,148792	0,144142	6017	22.732	18,64	8.666	144	1.588,75	2	43,54	609,61
1P	F1/F2	1.658,50	1.193,90	16.715	0,142534	0,138080	6017	22.732	19,45	9.046	151	1.658,50	3	51,75	724,57
1P	F1/F2/F3	1.658,50	1.193,90	16.715	0,142534	0,138080	6017	22.732	19,45	9.046	151	1.658,50	4	74,89	1.048,41
1P	J.C./J.P.	1.699,00	1.193,90	16.715	0,139137	0,137678	6017	22.732	19,31	9.267	154	1.699,00	5	88,50	1.238,97
2			1.626,58	22.772				22.772					6	96,68	1.353,50
2P	ABCD	1.588,75	1.280,92	17.933	0,159636	0,154648	6456	24.389	18,64	8.666	144	1.588,75	7	106,23	1.487,22
2P	F1/F2	1.658,50	1.280,92	17.933	0,152923	0,148144	6456	24.389	19,45	9.046	151	1.658,50	8	118,47	1.658,59
2P	F1/F2/F3	1.658,50	1.280,92	17.933	0,152923	0,148144	6456	24.389	19,45	9.046	151	1.658,50	9	133,47	1.868,62
2P	J.C./J.P.	1.699,00	1.280,92	17.933	0,149277	0,147712	6456	24.389	19,31	9.267	154	1.699,00	10	133,47	1.868,62
3			1.737,08	24.319				24.319					11	153,87	2.154,24
3P	ABCD	1.588,75	1.367,92	19.151	0,170478	0,165151	6894	26.045	18,64	8.666	144	1.588,75	12	162,08	2.269,05
3P	F1/F2	1.658,50	1.367,92	19.151	0,163309	0,158205	6894	26.045	19,45	9.046	151	1.658,50	13	175,71	2.459,89
3P	F1/F2/F3	1.658,50	1.367,92	19.151	0,163309	0,158205	6894	26.045	19,45	9.046	151	1.658,50	14	183,85	2.573,86
3P	J.C./J.P.	1.699,00	1.367,92	19.151	0,159416	0,157744	6894	26.045	19,31	9.267	154	1.699,00	15	197,49	2.764,84
4			1.847,54	25.866				25.866					16	205,62	2.878,66
4P	ABCD	1.588,75	1.454,94	20.369	0,181324	0,175658	7333	27.702	18,64	8.666	144	1.588,75	17	219,25	3.069,50
4P	F1/F2	1.658,50	1.454,94	20.369	0,173698	0,168270	7333	27.702	19,45	9.046	151	1.658,50	18	226,06	3.164,85
4P	F1/F2/F3	1.658,50	1.454,94	20.369	0,173698	0,168270	7333	27.702	19,45	9.046	151	1.658,50	19	238,34	3.336,79
4P	J.C./J.P.	1.699,00	1.454,94	20.369	0,169558	0,167780	7333	27.702	19,31	9.267	154	1.699,00	20	260,09	3.641,31
5			1.958,07	27.413				27.413					21	260,09	3.641,31
5P	ABCD	1.588,75	1.541,95	21.587	0,192167	0,186162	7771	29.359	18,64	8.666	144	1.588,75	22	260,09	3.641,31
5P	F1/F2	1.658,50	1.541,95	21.587	0,184085	0,178333	7771	29.359	19,45	9.046	151	1.658,50	23	260,09	3.641,31
5P	F1/F2/F3	1.658,50	1.541,95	21.587	0,184085	0,178333	7771	29.359	19,45	9.046	151	1.658,50	24	260,09	3.641,31
5P	J.C./J.P.	1.699,00	1.541,95	21.587	0,179697	0,177813	7771	29.359	19,31	9.267	154	1.699,00	25	260,09	3.641,31
6			2.068,57	28.960				28.960					26	260,09	3.641,31
6P	ABCD	1.588,75	1.628,97	22.806	0,203013	0,196669	8210	31.016	18,64	8.666	144	1.588,75	27	260,09	3.641,31
6P	F1/F2	1.658,50	1.628,97	22.806	0,194475	0,188398	8210	31.016	19,45	9.046	151	1.658,50	28	260,09	3.641,31
6P	F1/F2/F3	1.658,50	1.628,97	22.806	0,194475	0,188398	8210	31.016	19,45	9.046	151	1.658,50	29	260,09	3.641,31
6P	J.C./J.P.	1.699,00	1.628,97	22.806	0,189839	0,187849	8210	31.016	19,31	9.267	154	1.699,00	30	260,09	3.641,31
7			2.179,04	30.507				30.507					31	260,09	3.641,31
8			2.289,54	32.053				32.053					32	260,09	3.641,31
9			2.400,04	33.601				33.601					33	260,09	3.641,31
10			2.510,54	35.148				35.148					34	260,09	3.641,31
11			2.621,00	36.694				36.694					35	260,09	3.641,31
12			1.468,27	20.556				20.556					36	260,09	3.641,31
13			1.945,65	27.239				27.239					37	260,09	3.641,31
14			2.070,07	28.981				28.981					38	260,09	3.641,31
15			2.194,49	30.723				30.723					39	260,09	3.641,31
16			2.318,17	32.454				32.454					40	260,09	3.641,31
17			2.443,35	34.207				34.207					41	260,09	3.641,31
18			2.693,57	37.710				37.710					42	260,09	3.641,31
													43	260,09	3.641,31