

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autónoma del País Vasco

Enplegu eta Gizarte Politiketako Saila

Construcciones Navales del Norte, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa, (hitzarmen kodea zk. 48007032012010).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da Construcciones Navales del Norte, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48007032012010).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari-tza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritzari dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an «EHAA») — diotzarekin bat etorritik eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko «EBO») — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko ekainaren 21ean. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

CONSTRUCCIONES NAVALES DEL NORTE, S.L.
ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA 2012/2013

1. artikulua. — *Testu batasuna*

Hitzarmen honetan bilduriko xedapenek, indarrean hasten direnetik eta beren indarraldi osoan, hitzarmenean Construcciones Navales del Norte, S.L.-ren eta hitzarmen honetan bertan bilduriko langileen artean ezartzen diren lan-harremanak arautzen dituzte. Hitzarmen honen baldintzek osotasun bat eratuko dute, eta, beraz, baldintza horiek guztiak onartu gabe ez da xedapenik indarrean jarriko.

2. artikulua. — *Aplikazio-eremua*

Construcciones Navales del Norte, S.L.-ko lantokiko langile guztiak aplikatuko zaie hitzarmen hau, baita hitzarmenaren iraunaldian enpresan sartzen diren langile berriei ere.

3. artikulua. — *Denbora eremua*

Hitzarmen honen indarraldia 2012ko urtarrilaren 1ean hasiko da, eta 2013ko abenduaren 31n amaituko, biak barne.

Departamento de Empleo y Políticas Sociales

Convenio Colectivo de la empresa Construcciones Navales del Norte, S.L. (código de convenio número 48007032012010).

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Construcciones Navales del Norte, S.L. (código de convenio número 48007032012010).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 21 de junio de 2013. — La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CONSTRUCCIONES NAVALES DEL NORTE, S.L. 2012/2013

Artículo 1. — *Unidad de texto*

Las disposiciones incluidas en el presente Convenio regulan, desde su entrada en vigor y durante su vigencia, las relaciones laborales que en el mismo se establecen entre Construcciones Navales del Norte, S.L., y el personal comprendido en este Convenio. Las condiciones de este Convenio formarán un solo conjunto, por lo cual no entrará en vigor ninguna de sus disposiciones sin la aceptación de la totalidad de las mismas.

Artículo 2. — *Ámbito de aplicación*

Este Convenio será de aplicación a todos los trabajadores del centro de trabajo de Construcciones Navales del Norte, S.L., así como a los de nuevo ingreso durante la vigencia temporal del mismo.

Artículo 3. — *Ámbito temporal*

Este Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, teniendo vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013, inclusive.

4. artikulua.—Zurgapena eta konpentsazioa

Hitzarmen honetan ezarritako hobeakuntzak irensgarriak izango dira edo konpentsagarriak xedapen ofizialen arabera egin daitezkeen ordainsari-igoera posibleekin.

5. artikulua.—Berrikuspena

Bi alderdiek Hitzarmen Kolektiboaren berrikuspena eskatzeko eskubidea baliatu ahaliko dute emandako legezko xedapenek funtsean eraginpean hartzen dutenean Hitzarmen Kolektiboaren oinarritzko elementuetako edozein.

II. KAPITULUA**ENPRESAN SARTZEA, IGOERAK, JARDUNALDIAK
ETA PRODUKTIBITATE HOBEKUNTZA****LEHENENGO ATALA****ENPRESAN SARTZEA, IGOERAK ETA LANBIDE SAILKAPENA****6. kapitulua.—Sarrerak**

Enpresan sartu berriak diren langile guztiak 15 eguneko probaldirako hartuko dituzte langile kualifikatu gabeak badira eta gehienez hiru hilabeterako gainerako langileak badira, teknikari tituludunak izan ezik, eta horien probaldiak gehienez 6 hilabeteko aldia beteko du. Probaldian, langileak zein enpresak lan-kontratua hutsaltzeko elkarrekiko eskubidea izango dute.

Edozein langile hartu baino lehen proba psikotekniko, profesional eta medikoak egin beharko zaizkio, beteko dituzten lanpostuen ezaugarriak jarraiki.

Ido horretan, hautagai bat minusbaliotasun batek jota badago, zerbitzu medikuak soil-soilik kontuan hartuko da, betiere ere horrek baztertzea badakar, minusbaliotasun hori gaitasun-falta bada hautaketa egiten den lanpostua behar bezala egikaritzeko.

7. artikulua.—Igoerak

Lehiaketa-oposizio bidez egingo dira langileen igoerak, horretarako ezarritako IFZri jarraiki. Horrekin batera, ez da mailarik aldatuko eta ez da lanbide-kategorian aldaketarik izango horretarako ezarritako prozeduren bidez egiten ez bada, erantzukizun- eta agintekasuak izan ezik, Zuzendaritzaren ardurapekoak izango baitira soil-soilik.

Enpresak konpromisoa hartzen du lehiaketa-oposiziorako proba praktikoa urtero egiteko, urtarilerako buka daitezkeen eta, edozein kasutan ere, hilabete horretako lehen egunetik ordainduko da.

Epaimahaia Zuzendaritzaren bi ordezkari, Enpresa Batzordearen bokal batek, Batzordeak proposatuta Zuzendaritzak izendaturiko langile batek (antzinatasun handieneko langile edo enplegatuek eta hornitu beharreko lanpostuari dagokion ofizio- edo espezialitate-maila handiena dutenen arteko hirukote batetik aukeratu dute) eta lanbide-heziketako zentro baten edo horren baliokidearen ordezkari batek osatuko dute, betiere langileak edo urgazleak, teknikariak edo administrariak izatearen baitan.

Alderdiek lanpostuz igotzeko sistema berri bat garatzen ez duten bitartean izango da indarrean igoera-sistema hori.

8. artikulua.—Lanbide-kategoriak

Industria Siderometalurgikorako Lan Ordenantzak adierazirik lanbide-kategorietan sailkatuta egongo dira langile guztiak, baina jaso beharreko ordainsaria, betiere hitzarmen honen 20. artikuluari jarraiki lanpostua bilduta dagoen mailari eta haren titularrak gartzaren duen jarduerari dagokiona izango da.

Alderdiek lanbide-sailkapeneko sistema berri bat garatzen ez duten bitartean egongo da indarren lanbide-sailkapeneko egungo sistema.

Artículo 4.—Absorción y compensación

Las mejoras económicas establecidas en el presente Convenio serán absorbibles o compensables con los posibles aumentos de retribución que en virtud de disposiciones oficiales pudieran efectuarse.

Artículo 5.—Revisión

Ambas partes contratantes podrán hacer uso de su derecho a pedir la revisión del Convenio Colectivo cuando una promulgación de disposiciones legales afecte, en forma esencial, a cualquiera de los elementos fundamentales del Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II**INGRESOS, ASCENSOS, JORNADAS
Y MEJORA DE PRODUCTIVIDAD****SECCIÓN PRIMERA****INGRESOS, ASCENSOS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL****Artículo 6.—Ingresos**

La admisión de todo el personal de nuevo ingreso en la empresa será efectuada por un período de prueba de 15 días para el personal no cualificado y de hasta 3 meses para el resto, a excepción de los técnicos titulados, cuyo período de prueba no podrá exceder de 6 meses. Durante el mismo, tanto el trabajador como la empresa tendrán derecho recíproco a la rescisión del contrato de trabajo.

Es condición previa a toda admisión la realización de pruebas psicotécnicas, profesionales y médicas, de acuerdo con las características de los puestos a cubrir.

En este sentido, si un candidato está afectado de una minusvalía, únicamente será tenida en cuenta por el servicio médico, con motivo de exclusión, cuando constituya una falta de aptitud para el correcto desempeño del puesto para el que se efectúa la selección.

Artículo 7.—Ascensos

Los ascensos del personal se efectuarán por concurso-oposición, de acuerdo con la N.I.F. establecida al efecto. Consecuentemente con ello, no se modificará ningún grado ni se producirá ningún cambio de categoría profesional si no es realizado por los procedimientos establecidos al efecto, exceptuando los supuestos de responsabilidad y mando, que serán competencia exclusiva de la Dirección.

La empresa se compromete a realizar las pruebas prácticas para el concurso-oposición anualmente, a fin de que finalicen para el mes de enero y, en cualquier caso, se abonará desde el primero de dicho mes.

El Tribunal estará formado por dos representantes de la Dirección, un vocal del Comité de Empresa, un trabajador nombrado por la Dirección a propuesta del Comité entre una terna formada por los operarios o empleados más antiguos, entre los de mayor grado de oficio o especialidad correspondiente a la plaza que se ha de proveer y un representante de un centro de formación profesional o equivalente, según se trate de operarios o subalternos, técnicos o administrativos.

Este sistema de ascensos estará en vigor en tanto en cuanto las partes no desarrollen un nuevo sistema de promociones.

Artículo 8.—Categorías profesionales

Todo el personal estará clasificado en las categorías profesionales que señale la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, si bien la remuneración a percibir será, según se indica en el artículo 20 del presente Convenio, la correspondiente al grado en el que esté encuadrado el puesto y a la actividad que desarrolle su titular.

El actual sistema de clasificación profesional estará en vigor, en tanto las partes no desarrollen un nuevo sistema de clasificación profesional.

BIGARREN ATALA
LANALDIA ETA OPORRAK

9. artikulua. — Lanaldia eta ordutegiak

Lanaldia, urteko zenbaketan, benetako 1.668 lan-ordukoa izango da.

Benetan lan egindako kontzeptuaren barruan, bertan bilduta-kotzat hartuko dira txanda-erregimenean beren zerbitzuak ematen dituzten langileek atsedena gisa baliaturiko orduak, baina ez dira hala-kotzat hartuko prima kalkulatzeko.

Ez da benetan lan egindako denboratzat hartuko erlojuen mar-katzetik langilea bere lanpostuan hasten den arte igarotako den-bora. Irizpide berari jarraituko zaio lanaldia amaitzean, eta langi-leak bere lanpostuan egon beharko du lanaldia amaitu bitartean.

Honako hauek izango dira lan-ordutegiak:

- Langile eta Enplegatuentzat Lantegi-ordutegia: 6:45etik 14:18ra.
- Enpleguak: Bulego Orokorrak: 7:00etatik 14:33ra.
- Txandak:
 - Goizez: 6:20tik 14:08ra.
 - Arratsalde: 13:45etik 21:33ra.
 - Gauez: 22:00etatik 5:48ra.

Txanda-ordutegiko langileek urtean 214 lanaldi izango dituzte, eta guztiek ere 20 minutuko atsedena baliatu ahaliko dute.

Bulego- eta lantegi-ordutegiko langileek, aldiz, urtean 221 lanaldi izango dituzte.

Oharra: Lau txandako erregimeneko langileek Lan Agintaritzak onarturiko ordutegi bereziarekin jarraituko dute.

10. artikulua. — Oporrak

Langile guztiek 26 laneguneko oporrak izango dituzte, lau larun-bat laneguntzat hartuta oporraldiaren barruan, eta kasu guztietan ere gutxienez egutegiko 30 egun bermatuta. Zuzendaritzak eta Hitzar-menaren sinatzaileek batera finkatuko dute oporretako egutegia.

Urte bakoitzeko maiatzaren 1a baino lehen jakingo du langi-leak zein diren bere opor-egunak.

Oporraldia eten egingo da langilea ospitalean edo etxean ingre-satu behar badute.

Uztailetik, abuztutik eta irailetik kanpo lan-premiak direla-eta oporrak baliatzeagatik konpentsazioa 204 euro izango da oporraldi osoagatik eta Hitzarmen honen 20. artikuluan ezarritako ehuneko eta berrikuspenen arabera gehituko da, 2010. eta 2011. urteeta-rako.

III. KAPITULUA
LANAREN ANTOLAMENDUA
ETA PRODUKTIBITATEAREN HOBETUNTZA

11. artikulua. — Zereginen balorazioa, primak eta lan-arauak

Enpresaren Zuzendaritzak, Enpresa Batzordearen bokalen par-taidetzarekin, lanpostu bakoitza osatzen duten eginkizunen azter-keta- eta berrikuspen-lana burutuko du.

Era berean, zenbait hobekuntza tekniko egingo ditu lanpos-tuen balorazio-sisteman, eta horien artean daude Lanpostuen Balorazio Eskuliburu bat egitea, bakarra, enplegatuen zein langileen lan-postuen balorazioa egiteko, eta horrek izango duen eraginaren ondorioz Soldata Taula bakarra izango da bi taldeentzat.

Maila, prima eta lan-arauen berrikuspen-proposamenak azter-tzeko, lankidetzak-erakunde bat osatuko du, Enpresaren zuzenda-ritzak hautaturiko kideek eta Enpresa Batzordeak aukeraturiko kideek osaturikoa, eta azken horiek langileak edo enpleguak izan ahaliko dira, aztertze eskatu den arazoaren nondik norakoaren arabera betiere.

SECCIÓN SEGUNDA
JORNADA Y VACACIONES

Artículo 9. — Jornada y horarios

La jornada de trabajo será de 1668 horas de trabajo efectivo en cómputo anual.

Dentro del concepto de trabajo efectivo, se entenderán com-prendidos los tiempos horarios empleados como descanso por los trabajadores que prestan sus servicios en régimen de relevos, no teniendo esta consideración a efectos de cálculo de la prima.

No tendrá la consideración de trabajo efectivo el tiempo trans-currido desde el marcado de los relojes hasta el momento en que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo. Idéntico criterio se seguirá al finalizar la jornada, debiendo permanecer el trabajador en su puesto de trabajo hasta que ésta haya llegado a su término.

Los horarios de trabajo serán los siguientes:

- Operarios y Empleados: Horario de Taller: De 6 hs. 45 minu-tos a 14 hs. 18 minutos.
- Empleados: Oficinas Generales: De 7 hs. a 14 hs. 33 minutos.
- Relevos:
 - De mañana: De 6 hs. 20 minutos a 14 hs. 8 minutos
 - De tarde: De 13,45 hs. a 21 hs. 33 minutos.
 - De noche: De 22 hs. a 5 hs. 48 minutos.

Para el personal a horario de relevos, el número de jornadas de trabajo será de 214 anuales, disponiendo todos ellos de 20 minu-tos de descanso.

Para el personal a horario de oficinas y taller el número de jor-nadas de trabajo será de 221 anuales.

Observación: El personal en régimen de cuatro relevos seguirá con el horario especial aprobado por la Autoridad Laboral.

Artículo 10. — Vacaciones

Las vacaciones serán de 26 días laborables para todo el per-sonal, incluyéndose cuatro sábados como laborables dentro del periodo vacacional, y garantizándose en todos los casos un mínimo de 30 días naturales. El calendario de vacaciones se fijará con-juntamente por la Dirección y los firmantes de este Convenio.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan de vaca-ciones antes del 1 de mayo de cada año.

El período vacacional se interrumpirá en los casos de ingreso hospitalario o domiciliario.

La compensación por disfrutar las vacaciones por necesida-des del trabajo fuera de los meses de Julio, Agosto y Septiembre, será de 204 euros por el periodo completo de vacaciones y se incre-mentará en los porcentajes y revisiones establecidos en el Artículo 20 del presente Convenio, para los años 2010 y 2011.

KAPITULO III
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORA
DE LA PRODUCTIVIDAD

Artículo 11. — Valoración de tareas, primas y normas de trabajo

La Dirección de la Empresa, con participación de los vocales del Comité de Empresa, llevará a cabo una labor de análisis y revi-sión de las funciones constitutivas de cada uno de los puestos de trabajo.

Asimismo, efectuará una serie de mejoras técnicas en el sis-tema de valoración de puestos, entre las que figuran la elabora-ción de un Manual de Valoración de Puestos de Trabajo, único, para proceder a la valoración tanto de puestos de empleados como de operarios, cuya repercusión en la estructura de salarios es la exis-tencia de una Tabla de Salarios única para ambos grupos.

Para el estudio de las propuestas de revisión de grados, pri-mas y normas de trabajo, constituirá un organismo de colabora-ción formado por miembros designados por la Dirección de la Empresa y por los miembros elegidos por el Comité de Empresa, pudiendo ser estos últimos operarios o empleados, según sea la naturaleza del problema cuyo estudio ha sido requerido.

Gaur egun lanposturen bat lanpostuari dagokiona baino lanbide-kategoria goragoko langileren batek egikaritzen badu, eta hori horrela, lanpostuari esleituriko mailarako eskubidea soilik izango du ordezkioak.

12. artikulua. — Produktibitatea

Antolamenduak eskatzen dituen lanpostu-aldaketak egin ahalko ditu Enpresa Zuzendaritzak. Bi alderdiek onartzen dute, aurreikusitako lan-karga kontuan izanda, beharrezkoa izango dela hirugarren txandaren erregimena ezartzea hainbat produkzio-lantegitan. Hirugarren txanda hori aldeztu aurretik Hitzarmen honen sinatzaileekin adostuta egingo da, premiari, epeari eta eraginpeko langileei dagokienez.

Zuzendaritzak, halaber, aldaketak burutu ahalko ditu txandakako edo lanaldi arrunteko lan-erregimenean, betiere Enpresa Batzordearen aldeztu aurreko aldeko txostenarekin, 24 orduko epean eman beharrezkoa, Zuzendaritzak aldaketa-premiari buruzko informazioa eman duen unetik zenbatzen hasita.

Adostasunik ez badago, Enpresaren Zuzendaritzari eskatuko dio Bizkaiko Laneko Lurralde Ordezkaritzaren dagokion baimena, aldaketa horiek eragin dituzten arazo tekniko eta antolamenduetan produkzio-arloko jarraiki.

Batzorde bat eratzea erabaki da, Enpresaren Zuzendaritzako eta Enpresa Batzordeko kideek osaturikoa, egokientzat jotzen diren sistemak aztertzeko, produktibitate-arloan beharrezko hobekuntza lortzeko.

13. artikulua. — Produktibitatearen pizgarriak

Alderdiak ados daude egungo produktibitate-kotak hobetzeko premian, horri esker, alde batetik, ontzizintzaren sektorean lehiatu ahal izateko eta, bestetik, langileek beren diru-sarrera mailak gehituta ikusteko hobekuntza horien ondorioz.

Horrenbestez, aurrerantzean ere egindako obra —denboran, epean, kantidadean eta kalitatean— ondoriozko primarekin erlazioan duten pizgarri-sistemak aplikatuko dira.

14. artikulua. — Lanik gabe dauden langileak

Zereginik edo lanik ez dagoelako lanik gabe dagoen langileari edozein lan egitea eskatu ahalko diote ekoizpena hobetzeko bada, jatorrizko bere lantegi edo sailekiko beste batzuetan bada ere, indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

Horrela, Enpresak ahalbidetu eta sustatu egingo du langileek trebetasunak eta jakintzak berenganatzea lanbide-gaitasuna hobetzen badute eta taldeko lanak egiteko komenigarriak badira, eta planteaturiko helburuen lorpena ahalbidetzen badute pizgarrien sistema batean.

15. artikulua. — Ezgaitasunak

Istripu baten, gaixotasun baten edo adinaren ondorioz izan daiteke.

Lankidetzaren erakunde egoki baten arabera, lanpostu berari dagokion primak dauzkan maila gordeko da edo ez, eta jardueraren murrizteko ere eskatu ahalko da egokitzat jotako kasuetan, eta beste lanpostu batzuetara berregokitu eta lanpostu horietan hasi beharra onartzea nahitaezkoa izango da.

Erakunde hori Zerbitzu Medikuen eta Segurtasun Zerbitzuen Buruak, Presidente gisa, eta lau Bokalek osatuko dute: Interesdunaren maisuak, Ingeniari batek eta onetsiriko inpartzialtasuneko langile edo enplegatu batek, azken bi horiek Enpresa Batzordeak proposatu eta Zuzendaritzak izendaturikoak, baita Enpresa Batzorde horretako kide batek ere. Erakundearen eginkizuna, kasuan kasu, aurreko arauen aplikazioa erabakitzea izango da, eta ematen duen epaiari buruz Enpresaren Zuzendaritzari soilik jarri ahalko zaio errekurtsioa, hilabeteko epean, eta jarri eta hurrengo hamabost erantzun beharko du, gehienez ere.

Si en la actualidad algún puesto de trabajo estuviera desempeñado por un trabajador de categoría profesional superior a la correspondiente al puesto, le será respetada, a título personal, de forma que el sustituto tendrá únicamente derecho al grado asignado al puesto de trabajo.

Artículo 12. — Productividad

La Dirección de la Empresa podrá efectuar los cambios de puesto de trabajo que la organización requiera. Ambas partes reconocen que, dada la carga de trabajo prevista, será necesario el establecimiento, en distintos talleres de producción, del régimen del tercer relevo. El establecimiento de este tercer relevo se realizará, en lo que se refiere a su necesidad, plazo y personal afectado, previo acuerdo con los firmantes de este Convenio.

La Dirección podrá, asimismo, llevar a cabo cambios en el régimen de trabajo a turnos o en jornada normal previo informe favorable del Comité de Empresa, que emitirá en un plazo de 24 horas, a contar desde el momento en que la Dirección le haya informado sobre la necesidad del cambio.

En el supuesto de que no exista tal acuerdo, solicitará la Dirección de la Empresa la oportuna autorización de la Delegación Territorial de Trabajo de Vizcaya, en base a las razones técnicas, organizativas y productivas que hayan motivado los citados cambios.

Se acuerda constituir una Comisión, integrada por miembros de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, para el estudio de los sistemas que se consideren más adecuados, a fin de conseguir la necesaria mejora en materia de productividad.

Artículo 13. — Incentivos a la producción

Las partes coinciden en la necesidad de mejorar las actuales cotas de productividad que permitan, de un lado, competir dentro del sector naval y, de otro lado, que los trabajadores puedan ver incrementados sus niveles de ingresos como consecuencia de tales mejoras.

En consecuencia, se seguirán aplicando sistemas de incentivos que correlacionen la obra realizada —en tiempo, plazo, cantidad y calidad— con la prima resultante.

Artículo 14. — Personal en paro

El trabajador que se encuentra en paro por falta de ocupación o trabajo podrá ser solicitado para efectuar cualquier labor que exigiera la mejor marcha de la producción, aun en talleres o departamentos distintos del suyo de origen, conforme a lo establecido en la legislación vigente.

De esta manera, se conviene que la Empresa facilite y fomente la adquisición de destreza y conocimientos que mejoren la capacitación profesional y que resulten convenientes para la realización de trabajos en grupo y que faciliten la consecución de los objetivos planteados en un sistema de incentivos.

Artículo 15. — Capacidad disminuida

Esta puede ser debida a accidente, enfermedad o edad.

A juicio de un organismo de colaboración adecuado, se conservará o no el grado con primas correspondientes al nuevo puesto de trabajo, pudiendo incluso reducir la actividad exigible en los casos que se estime, siendo obligatorio aceptar la readaptación y ocupación a/de otros puestos de trabajo con arreglo a sus posibilidades.

Este organismo estará compuesto por el Jefe de los Servicios Médicos y de Seguridad, como Presidente, y cuatro Vocales: El Maestro del interesado, un Ingeniero y un operario o empleado de reconocida ecuanimidad, propuestos, estos dos últimos, por el Comité de Empresa y nombrados por la Dirección, así como un miembro del citado Comité de Empresa. Su función será dictaminar, en cada caso, la aplicación de las normas anteriores y sobre su fallo sólo cabrá recurso ante la Dirección de la Empresa, en un plazo de un mes, la cual dará contestación dentro de los quince días siguientes, como máximo.

16. artikulua. — Laneko osasuna

Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legea aplikatu da.

Enpresa Jardueren Koordinazio Prozedura Lan Arriskuak Prebentzeko kudeaketa-sistemaren barruan biltzen da, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 24. artikulua garatzen duen 171/2004 Errege Dekretuan ezarritakoa betetzeko.

Prebentzio-alorreko ordezkariak

Enpresa Batzordeak ezarritako moduan aukeratuko dituzte Prebentzio Delegatuak, eta sei izango dira guztira.

Prebentzio Delegatu bakoitzak hilean 35 ordu izango ditu bere eginkizunak egikaritzeko, eta horien barruan bilduko dira Zuzendaritzak deituriko bilera edo jardueretan baliaturikoak.

Dena den, Enpresaren Delegatu multzoak hori erabakitzen badu, indibidualki metatu ahalko dira.

17. artikulua. — Prestakuntza

Plantillaren kualifikazioa optimizatuko da Prestakuntza Eten-gabeko Akordioen eta Ontzigitzaren Sektoreko Kudeatzailetak babesturiko Prestakuntza Akordioen ondoriozko abantailen gehieneko aprobetxamenduari bidez, langileen garapen pertsonal eta profesionala, enpresaren lehiakortasuna hobetearren eraginkortasun ekonomiko hobea, eta teknologia-arloko berrikuntza-prozesuek eta lana antolatze modu berriek eragindako aldaketetarako egokitzapena lortzeko.

Enpresa Batzordeak eta Atal Sindikalek prestakuntzan esku hartu ahalko dute, programen jarraipenaren eta dagozkien prestakuntza-ekintzen bidez.

IV. KAPITULUA

LANGILEEN ORDAINSARIA

18. artikulua. — Ordainsari-politika

Construcciones Navales del Norte, S.L. enpresak gaur egun arte finkaturiko helburua berresten du, hau da, bere langileen ordainsariak zuzeneko erlazioa izatea egikarituriko zereginarekin eta gaturiko jarduerarekin, eta bateragarria izatea alderdi sozialarekin eta beharrezko pizgarriarekin.

19. artikulua. — Ordainsarien kontzeptuak

- Mailako egunsari eta soldatak.
- Igande-plusa eta ordaindu beharreko jaiegunen plusa.
- Oporretako plusa.
- Lana gelditzea eta etetea.

Osagarri pertsonalak:

- Antzinasuna.

Lanpostu-osagarriak:

- Gau-plusa.
- Nekagarritasun-, toxikotasun- eta arriskugarritasun-plusa, lan zikinengatiko plusa, eta abar.
- Taldeko buru izateagatiko plusa.
- Zirkunstantzia berezietako lanengatiko plusa.
- Txanda-plusa.
- Laugarren txandako plusa.
- Talde Funtzionalen plusa.

Lanaren kalitateagatiko eta kantitateagatiko osagarriak:

- Produktorako bana-banako prima.
- Bertaratze- eta puntualtasun-plusa.
- Absentismo-murrizketa.
- Aparteko orduak.
- Produktorako pizgarriak.

Hilabetetik gorako aldizkako epemuga duten osagarriak:

- Aparteko lansariak

Artículo 16. — Salud laboral

Se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Se incluye dentro del sistema de gestión de Prevención de Riesgos Laborales el Procedimiento de Coordinación de Actividades Empresariales, cumpliendo así con lo establecido en el Real Decreto 171/2004, que desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Delegados de Prevención

Los Delegados de Prevención serán elegidos de la forma que se establezca por el Comité de Empresa y su número será de seis.

Cada Delegado de Prevención dispondrá de 35 horas mensuales para el ejercicio de sus funciones, computándose dentro de ellas las utilizadas en reuniones o actividades convocadas por la Dirección.

No obstante, cuando así lo acuerde el conjunto de Delegados de la Empresa, podrán acumularse a nivel individual.

Artículo 17. — Formación

Se procederá a optimizar la cualificación de la plantilla a través de un máximo aprovechamiento de las ventajas derivadas de los Acuerdos de Formación Continua y de los Acuerdos de Formación auspiciados por la Gerencia del Sector Naval. en orden a conseguir el desarrollo personal y profesional de los trabajadores, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de la empresa, y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.

El Comité de Empresa y las Secciones Sindicales podrán intervenir, en la formación mediante el seguimiento de los programas y sus correspondientes acciones formativas.

CAPÍTULO IV

RETRIBUCION DEL PERSONAL

Artículo 18. — Política de retribución

Construcciones Navales del Norte, S.L. reafirma el objetivo trazado hasta la fecha de que la remuneración de su personal, guardando una relación directa con la tarea desempeñada y la actividad desarrollada, sea compatible con el aspecto social y el estímulo necesario.

Artículo 19. — Conceptos de retribución

- Jornales y sueldos de grado.
- Plus dominical y fiestas abonables.
- Plus de vacaciones.
- Paro e interrupción del trabajo.

Complementos personales:

- Antigüedad.

Complementos de puesto de trabajo:

- Plus de nocturnidad.
- Plus de penosidad, toxicidad, peligrosidad, por trabajos sucios, etc.
- Plus de jefe de equipo.
- Plus por trabajos en circunstancias especiales.
- Plus de turnicidad.
- Plus de cuarto relevo.
- Plus de Grupos Funcionales.

Complementos por calidad y cantidad de trabajo:

- Prima individual a la producción.
- Premio de asistencia y puntualidad.
- Reducción absentismo.
- Horas extraordinarias.
- Incentivos a la producción.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.

Soldatetik kanpoko sortzapenak:

- Bidaia-gastuak (alojamendua, gosaria, bazkaria eta afaria), irteerak eta urruntasun-plusa.
- Erreminten higaduratiko plusa.
- Ordainduriko lizentzia edo absentziak.
- Atxikipen-saria.
- Langileen seme-alabentzako hezkuntza-laguntza.
- Bermaturiko gutxieneko familia-babesa.

20. artikulua. — Baldintza ekonomikoak eta berrikuspena

Hitzarmen honen indarraldian soldata-taulek izango dituzten ordainsari-igoerak honako hauek izango dira:

- 2012. urtea: Igoera bat aplikatuko da, %0,5ekoa, 2011ko soldata taulek eta gainerako ordainsari-kontzeptuen gainean.
- 2013. urtea: Igoera bat aplikatuko da, %0,5ekoa, 2012ko soldata taulek eta gainerako ordainsari-kontzeptuen gainean.

21. artikulua. — Igandeko plusa eta ordaindu beharreko jaiegunak

Dagokion maila-soldataren arabera ordainduko da, gehi antzinatasuna eta produkzioarako bana-banako prima, 1999ko urriaren 11ko III. eranskinaren arabera.

22. artikulua. — Oporretako plusa

Dagozkien egunak ordainduko zaizkie kontzeptu honengatik langileei, mailako egunsari edo soldatari eta azken hiru hilabeteetan lorturiko primaren, antzinatasunaren, lan toxikoaren, txandalanaren, gaueko lanaren eta produkzioarako pizgarriaren arabera. Langileak gaixotasunagatik edo istripuagatik 15 eguneko edo gehiagoko baja hartzen badu oporren batez besterako hartzen diren hilabeteetan, batez besteko prima ordainduko da, aribideko urteko tauletan adierazitakoa.

Berlaratze- eta puntualtasun-plusari dagokionez, osorik ordainduko da oporretan.

Ezein langileri ez zaio horretarako zenbatuko aparteko orduak eta haborokinak.

23. artikulua. — Lana gelditzea eta etetea

Itxarote- eta gelditze-denborak maila-soldataren arabera ordainduko dira.

LEHENENGO ATALA
OSAGARRI PERTSONALAK

24. artikulua. — Antzinatasuna

Maila bakoitzerako I. eranskinean agertzen diren balioen arabera ordainduko dira bosturtekoak.

Bosturtekoak emateko Enpresan modu jarraitu eta etengabeen zerbitzaturiko denbora zenbatuko da, hau da, emandako zerbitzuengatik soldata bat jaso duen denbora. Oporren, gaixotasunaren, lan-istripuaren eta kargu publiko edo sindikal bat betetzeko nahi-taezko eszedentziaren ondoriozko aldia ere zenbatuko da.

Antzinatasun Plusa jasotzeko, ikastun, laguntzaile, mandatu-gile eta izangai gisa emandako denbora ere onesten da.

Bosturtekoa jasotzeko baldintzak betetzen diren hilabetearen hurrengo hilabete 1etik aurrera gauzatuko bosturtekoen ordainketa, enpresaratze-eguna hilabete 1etik aurrera eguna denean izan ezik, orduan hurrengo hilabetean ordainduko baita.

Langilea batek enpresan zigorragatik edo bere borondatez enpresan behin betiko baja hartzen badu, eta ondoren berriz enpresaratzen bada, azken enpresaratzen horren egunetik aurrera hasiko da langilearen antzinatasunaren sortzapena.

25. artikulua. — Gau-plusa

Atal honi dagozkion ordainketak mailarekiko eta zirkunstantzia horietan lan egindako orduetako proportzionalak izango dira, antzinatasuna alde batera utzita.

Devengos extrasalariales:

- Gastos de viajes (alojamiento, desayuno, almuerzo y cena), salidas y plus distancia.
- Plus desgaste de herramientas.
- Licencias o ausencias retribuidas.
- Premio de adhesión.
- Ayuda educacional para hijos de trabajadores.
- Protección familiar mínima garantizada.

Artículo 20. — Condiciones económicas y revisión

Los incrementos retributivos de las tablas salariales a lo largo de la vigencia del presente Convenio, serán los siguientes:

- Año 2012: Se aplicará un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos de 2011.
- Año 2013: Se aplicará un incremento del 0,5% sobre las tablas salariales y demás conceptos retributivos de 2012.

Artículo 21. — Plus dominical y fiestas abonables

Se abonará de acuerdo con el salario de grado correspondiente, más antigüedad y la prima individual a la producción, según anexo III de fecha 11 de octubre de 1999.

Artículo 22. — Plus de vacaciones

Al personal se le abonará, por este concepto, los días correspondientes de acuerdo con el jornal o sueldo de grado y la media de la prima, antigüedad, tóxico, relevo, nocturnidad, e incentivo a la producción obtenidos durante los tres últimos meses. Cuando el trabajador sea baja por enfermedad o accidente de 15 ó más días ininterrumpidos durante los meses que se tomen para el promedio de vacaciones, se abonará la prima media, indicada en las tablas del año en curso.

A efectos del plus de asistencia y puntualidad, se abonará completo en vacaciones.

A ningún trabajador se le computarán a estos efectos las horas extraordinarias y bonificaciones.

Artículo 23. — Paro e interrupción del trabajo

Los tiempos de espera y de paro serán abonados de acuerdo con el salario de grado.

SECCIÓN PRIMERA
COMPLEMENTOS PERSONALES

Artículo 24. — Antigüedad

Los quinquenios se abonarán de acuerdo con los valores que, para cada grado, figuran en Anexo I.

Para la concesión de los quinquenios se computará el tiempo servido continuada e ininterrumpidamente en la Empresa, es decir, mientras haya recibido un salario por sus servicios prestados. También será computado el período de vacaciones, enfermedad, accidente de trabajo y excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical.

A efectos de percepción del Plus de Antigüedad, se reconoce el tiempo prestado en calidad de aprendiz, pinche, botones y aspirante.

El abono de los quinquenios se efectuará a partir del día 1 del mes siguiente en que se cumplan las condiciones para su percepción; excepto cuando la fecha de ingreso es el primer día del mes, que se abonará en el propio mes.

En el caso de que un trabajador cause baja definitiva en la Empresa por sanción o por su voluntad, ingresando posteriormente, empezará a devengar su antigüedad a partir de la fecha de este último ingreso.

Artículo 25. — Plus de nocturnidad

Los abonos correspondientes a este apartado serán proporcionales al grado y a las horas trabajadas en estas circunstancias, con independencia de su antigüedad.

Hitzarmen honen 9. artikuluan (gau-txandari buruzkoa da) agertzen diren orduetan lanpostuak izandako benetako presentzia-denboragatik jasoko da Plus hau. Maila bakoitzerako lan egindako gau-orduaren balorazioa dagokion I. Eranskinean dago adierazia.

26. artikulua. — Lan baldintzengatik plusa

1999ko urriaren 1eko «Lan baldintzen plusari buruzko araua» Barne Arauan bilduta dago Plus hau, eta hitzarmenaren amaieran erantsita dator hitzarmenaren VI. eranskin gisa eta hitzarmen honen 20. artikulua aplikatuko zaio.

27. artikulua. — Zirkunstantzia berezietako lanengatik plusa

Langile batek zirkunstantzia bereziak biltzen dituen lanpostu bat betetzen duenean, osagarri honen arau erregulatzailea aplikatzeagatik dagokion Plusa jasoko du.

Plusa ukatzearen edo Plusaren zenbatekoari buruzko desadostasunen ondoriozko erreklamazioak Zuzendaritzako eta Enpresa Batzordeko kideek osaturiko Batzorde Paritario batek aztertuko ditu.

Era berean, Batzorde Paritario bat eratuko da, egitekotzat lanpostuari dagozkion eginkizunen garapenak denboran zehar osasunerako arrisku argia eragin dezakeeneko kasuak aztertzea izango duena. Batzorde horrek lanpostu-aldaketa posibleak aztertuko ditu, beharrezkotzat jotzen den kasuetan.

Berrikuspena Hitzarmen honen 20. artikulua ezartzen duena izango da.

28. artikulua. — Txanda plusa

Beren zerbitzuak txanda-erregimenean ematen dituzten langileek Plus at bat jasoko dute I. Eranskinean maila bakoitzerako balioen arabera, txanda-egun bakoitzeko, enplegatuen kasuan, eta txanda-ordu bakoitzeko, langileen kasuan.

29. artikulua. — Laugarren txandako plusa

Balio berrien arabera eguneratuko da plusaren zenbatekoa, balio horiek horretarako ezarritako araura aplikatuz.

30. artikulua. — Talde funtzionalaren plusa

Konpentsazio ekonomikoa ezartzen da 1. eta 2. Mailetan dauden langileentzat, betiere norberaren prestutasuna egiaztatzen bada esleituriko Mailaren berezko eginkizunak betetzeko.

— 1. maila: I. eranskinaren arabera.

— 2. maila: I. eranskinaren arabera.

Hitzarmenaren 20. artikuluan aurreikusitakoaren arabera berrikusiko da kopuru hori, eta apirileko hilekoarekin batera ordainduko da.

31. artikulua. — Produktzioarako bana-banako prima

%17,40ko bana-banako prima ordainduko da egunsariaren gain langileentzat eta hilabeteko soldata lantegiko eta Bulegoetako enplegutentzat.

32. artikulua. — Bertaratze- eta puntualtasun-saria

Paga bat ezartzen da bertaratze- eta puntualtasun-sari gisa, irailaren 10ean jaso beharrekoa, soldataren 30 egun gehi antzinatasunari jarraiki, horretarako ezarritako IFZren arabera.

33. artikulua. — Absentismoa murriztea

Enpresa honetan absentismoa murrizteko, alderdiek adostu dute lanerako Bertaratze eta Puntualtasun Plus bat ezartzea honako termino hauetan:

1. Hilean behingoa izan da, egunetik egunerako sortzape-narekin.

2. Jaso beharreko gehieneko kopurua hilean 80 euro izango da.

3. Aplikazio-erregimena honako hau izango da:

— Bertaratze-falta batekin edo horren baliokidearekin absentzia-ordutan, %75.

— Bi bertaratze-faltarekin edo gehiagorekin, edo horren baliokidearekin absentzia-ordutan, ez du plus hori jasoko.

Se percibirá este Plus por el tiempo real de presencia en el puesto de trabajo durante las horas que figuran en el Artículo 9 del presente Convenio, correspondiente al relevo de noche. La valoración por la hora nocturna trabajada para cada grado está indicada en el Anexo I correspondiente.

Artículo 26. — Plus de condiciones de trabajo

Este plus queda integrado en la Norma Interna «Norma sobre el plus de condiciones de trabajo» de fecha 1 de octubre de 1999; que se anexa al final del convenio como anexo IV y se le aplicará el artículo 20 de este convenio.

Artículo 27. — Plus por trabajos en circunstancias especiales

Quando un trabajador desempeñe un puesto en el que se produzcan circunstancias especiales, percibirá el Plus que le corresponda por aplicación de la norma reguladora de este complemento.

Las reclamaciones que puedan formularse como consecuencia de denegación de Plus o discrepancias en su cuantía, serán estudiadas por una Comisión Paritaria integrada por miembros de la Dirección y del Comité de Empresa.

Asimismo, se constituirá una Comisión Paritaria que tendrá como misión el analizar los casos en los que el desarrollo de las funciones constitutivas del puesto de trabajo puedan, a lo largo del tiempo, originar un riesgo claro para la salud. Esta citada Comisión estudiará los posibles cambios de puesto de trabajo en aquellos supuestos en que se considerase necesario.

La revisión será la que se establece en el Artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 28. — Plus por turnicidad

El personal que preste sus servicios en régimen de relevos percibirá un Plus de acuerdo con los valores que, para cada grado, figuran en Anexo I, por cada día de relevo, en el caso de empleados, y por cada hora de relevo, en el caso de operarios.

Artículo 29. — Plus de cuarto relevo

Se actualizará su importe en función de los nuevos valores, aplicándolos a la norma establecida al efecto.

Artículo 30. — Plus de grupo funcional

Se establece una compensación económica para los trabajadores que se sitúen en el Nivel 1 y 2, siempre que se constate la disposición individual a realizar las funciones propias del Nivel asignado.

— Nivel 1: Según anexo I.

— Nivel 2: Según anexo I.

Esta cantidad se revisará de acuerdo a lo previsto en el Artículo 20 del Convenio, abonándose con la mensualidad del mes de abril.

Artículo 31. — Prima individual a la producción

Se abonará una prima individual del 17,40% sobre el jornal día para operarios y el sueldo mes para empleados de taller y Oficinas.

Artículo 32. — Premio de asistencia y puntualidad

Se establece una paga como premio de asistencia y puntualidad, a percibir el día 10 de Septiembre, en base a 30 días de salario más antigüedad, de acuerdo con la N.I.F. establecida al efecto.

Artículo 33. — Reducción del absentismo

Con objeto de reducir el absentismo en esta Empresa, las partes convienen en establecer un Plus de Asistencia y Puntualidad al trabajo en los siguientes términos:

1. Tendrá carácter mensual, devengándose día a día.

2. La cantidad máxima a percibir será de 80 euros mensuales.

3. El régimen de aplicación será:

— Con una falta de asistencia o su equivalente en horas de ausencia, el 75%.

— Con dos o más faltas de asistencia o su equivalente en horas de ausencia, no percibirá este plus.

Langileak erabakiko du absentzia gertatu aurretik hura berreskuragarria den, eta bere Fase-arduradunari jakinaraziko dio edo hark eskuordetzen duenari ordu horiek noiz eta nola berreskura daitzekoen. Urtea amaitu aurretik langileak ordu guztiak berreskuratu beharko ditu.

Kontzeptua hitzarmenaren 20. artikuluan aurreikusitakoari jarraiki gehituko da 2011. urtean, I. eranskinaren arabera.

34. artikulua. — *Aparteko orduak*

Hitzarmen honetan zehazturiko lanorduek gairatzen dituzten benetan lan egindakoak hartuko dira aparteko ordutzat. Ordainsaria osatzen duten kontzeptuen ordainketa honako paragrafo honen arabera arautuko da:

a) Aparteko orduen balioa dagokion I. Eranskinaren Taulan adierazita dago.

b) Produktzioarako bana-banako primako kontzeptuagatik aparteko orduetan jaso beharreko diru-kopurua I. Eranskineko Taula horretan ageri den balioan bilduta dago.

Bi alderdi negoziatzaileen helburua aparteko orduak gutxienera murriztea denez, ezbeharrak edo premiazko aparteko beste kalte batzuk konpontzeko premiak eskaturikoak soilik egingo dira, baita lehengaiak galtzeko arriskua izanez gero beharrezkoak direnak ere, edo antzeko premia edota larritasuneko kasuan.

Era berean, Enpresaren berezko jarduerak eragindako eskaerak edo puntako produktioaldiak, ezusteko absentziak, txanda-aldaketak edo beste zirkunstantzia estruktural batzuk direla-eta ezinbestekoak diren orduak egin ahalko dira, betiere Legez aurreikusitako aldi baterako kontratazioa edo kontratazio partziala erabili ezin badira.

Puntako produktioaldiek, ezusteko absentziak eta abarrek beharrezkotzat jotzen dituzten aparteko orduak egiteko, beharrezkoa izango da Enpresa Batzordearen alde aurreko akordioa. Ildo horretan, dagokion araua landuko da ordu estrukturalak finkatzeko.

Enpresaren Zuzendaritzak aldi-aldi emango die Enpresa Batzordeari eta Delegatu Sindikalei egindako aparteko ordu kopuruaren berri, kausak zehaztuko ditu, eta hala badagokio, baita atalez atal nola banatu diren ere.

II. eranskin gisa eranstean da Denboragatik Denborako akordioa.

35. artikulua. — *Aparteko haborokinak*

Hiru aparteko haborokin ordainduko dira, eta matxoaren 10ean, uztailaren 10ean eta abenduaren 10ean jasoko dira.

Haborokin horietako bakoitzaren zenbatekoa mailako egunsariaren 30 egun gehi antzinasuna izango da langileentzat eta mailako soldataren hilabete bat gehi antzinasuna enplegatuentzat.

BOSGARREN ATALA

SOLDATAZ KANPOKO KONZEPITUAK

36. artikulua. — *Bidaia-gastuak, alojamendua, gosaria, bazkaria eta afaia, irteera eta urruntasun-plusa*

Horretarako 2007ko irailaren 13an landutako arauan agertzen diren balioak aplikatuko dira, eta IV. eranskin gisa eranstean da.

37. artikulua. — *Erreminten higaduragatik plusa*

2012. eta 2013. urteetarako Hitzarmen honen 20. artikuluan aurreikusitako berrikuspenak aplikatuko dira.

38. artikulua. — *Lizentziak ordaintzea edo ordainduriko absentziak*

Abonatuko da:

- Ezkontidearen heriotzagatik: Egutegiko 5 egun.
- Seme-alaben, ezkontzazko seme-alaben, gurasoen, ezkontzazko gurasoen, aitona-amonen, ezkontzazko aitona-amonen, anai-arreben eta ezkontzazko anai-arreben heriotzagatik: Egutegiko 3 egun.
- Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen, ezkontzazko gurasoen, aitona-amonen, aitona-amonak politikoen, anai-arreben eta anai-arreba politikoen heriotzagatik: 2 egun natural.

Será el trabajador quién decida con anterioridad a producirse la ausencia, si ésta es recuperable; notificándolo a su responsable de Fase o en quién este delegue para determinar cuando y como recuperar dicha horas. Antes de finalizar el año el trabajador deberá haber recuperado la totalidad de las horas.

Este concepto será incrementado en lo prevista en el artículo 20 del convenio para el periodo 2011 según anexo I.

Artículo 34. — *Horas extraordinarias*

Serán consideradas como horas extraordinarias las realmente trabajadas que excedan de las jornadas de trabajo determinadas en el presente Convenio. El abono de los distintos conceptos que constituyen la remuneración se regirá de acuerdo con el párrafo siguiente:

a) El valor de las horas extraordinarias se indica en la Tabla del Anexo I correspondiente.

b) La cantidad a percibir durante las horas extraordinarias por el concepto de prima individual a la producción viene incluida en el valor de la hora que figura en la mencionada Tabla del Anexo I.

Siendo objetivo de ambas partes negociadoras reducir al mínimo las horas extraordinarias, únicamente se efectuarán aquellas exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes, así como las que sean precisas en caso de riesgo de pérdida de materias primas o supuesto de análoga urgencia y/o gravedad.

Asimismo, podrán realizarse aquellas horas extraordinarias imprescindibles por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevisibles, cambio de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previsto por la Ley.

Para la realización de aquellas horas extraordinarias que se consideren precisas por los mencionados períodos punta de producción, ausencias imprevisibles, etc., será necesario el previo acuerdo del Comité de Empresa. En este sentido, se elaborará la Norma correspondiente para fijar las horas estructurales.

La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Se adjunta como anexo II el acuerdo de TxT.

Artículo 35. — *Gratificaciones extraordinarias*

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias cuya percepción tendrá lugar los días 10 de Marzo, 10 de Julio y 10 de Diciembre.

La cuantía de cada una de las citadas gratificaciones será de 30 días de jornal de grado más antigüedad para el personal operario y de un mes de sueldo de grado más antigüedad para el personal empleado.

SECCIÓN QUINTA

CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Artículo 36. — *Gastos de viaje (alojamiento, desayuno, comida y cena), salida y plus de distancia*

Se aplicarán los valores que figuran en la Norma elaborada a estos efectos de fecha 13 de septiembre de 2007, que se adjunta como anexo IV.

Artículo 37. — *Plus de desgaste de herramienta*

Para los años 2012/2013, se aplicarán las revisiones previstas en el artículo 20 del presente Convenio.

Artículo 38. — *Abono de licencias o ausencias retribuidas*

Se abonará:

- Fallecimiento del cónyuge: 5 días naturales.
- Fallecimiento de hijos, hijos políticos, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos: 3 días naturales.
- Enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, padres políticos, abuelos, abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos: 2 días naturales.

Heriotza gertatuz gero ez da gaixotasun larririk ordainduko, eta gehieneko ordainketa hiru egunekoa izango da.

- Ezkontzagatik: 16 egun natural.
- Seme edo alabaren, anaia edo arrebaren, ezkontzako anaia edo arrebaren, ezkontzako aita edo amaren ezkontzagatik: Egun natural 1.
- Ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik: Egun 1.
- Emaztea erditzeagatik: 2 lanegun.

Emazteak erditzen badu edo adierazitako senideren batek gaixotasun larria badu edo hiltzen bada, egutegiko beste bi egun emango dira adierazitakoez gain langileak Bizkaiko probintziatik kanpora bidaiatu behar badu.

Langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan hartu ahal izango dute. Emakumeak, bere borondatez, eskubide horren ordez lanaldia ordu-erdiz murriz dezake, helburu berberarekin. Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

Era berean, 16 ordu emango dira Familia Medikuariengana edo Igualatorio Medikuetara joateko, norberarentzat edo zuzeneko senideak bertara laguntzeko, beharrezkoa bada eta justifikatuta badago.

Mediku Espezialistari egin beharreko kontsultetan, langileak denbora-mugarik gabeko ordainduriko baimenerako eskubidea du, betiere kontsulta-ordutegia eta lana aldi berean badira, medikuaren prestutasunaren arabera (Ordenantza Siderometalurgikoaren 60.5 artikulua). Tratamendu bera antolatu behar da Larrialdiko Zerbitzuak baliatzeko, baina aldez aurreko abisua ez da nahitaezkoa izango.

Oporretan ordaintzen diren kontzeptu guztiengatik ordainduko dira lizentziak, bertaratze- eta puntualtasun-plusa izan ezik.

39. artikulua. — *Ordainsarien ordainketa*

Soldaten, egunsarien eta gainerako ordainsari-kontzeptuen ordainketa hurrengo hilabeteko 10a baino lehen egingo zaie Enpresaren langile guztiei, ordutegia bateratzeko irizpidearekin eta langile eta enplegatuei ordaintzeko moduarekin jarraituz.

Egunsarien ordainsariak hilabete bakoitzeko lehenengo egunetik azkenera arte kalkulatu dira.

40. artikulua. — *Arreta sozialak eta beste kontzeptu batzuk*

Urte bakoitzeko abenduaren 1ean Construcciones Navales del Norte S.L. ren plantillan alta emanda dauden langile guztiek Gabonetako saski bat jasoko dute.

V. KAPITULUA

GIZARTE ARLOKO HOBEKUNTZAK

41. artikulua. — *25 eta 35 urteko antzinatasuneko saria*

Enpresan irauteagatik sari bat ezarriko da 2012. eta 2013. urteetan zerbitzuko 25 betetzen dituzten langileentzat, hau da, langilearen mailari esleituriko balioaren 10 eguneko gehi antzinatasunaren baliokidea, soldata-taulen arabera.

Era berean, mailari esleituriko balioaren 20 eguneko gehi antzinatasunaren sari baliokidea emango zaio, 2012-2013 aldi horretan zerbitzuko 35 urte betetzen dituzten langileentzat.

42. artikulua. — *Ekoizleen seme-alabentzako hezkuntza-laguntza*

Hitzarmen honen 20. artikuluan aurreikusitakoaren arabera gehituko da kontzeptu hau 2012-2013 aldirako, I. eranskinari jarraiki.

43. artikulua. — *Bizi-asegurua*

Bizitza Aseguru bat ezarriko da Enpresa honetako langile guztientzat, honako baldintza hauetan:

- Heriotza: 13.400 euro.
- Ezintasun iraunkor absolutua: 13.400 euro.
- Baliaezintasun handia: 19.800 euro.

En caso de fallecimiento no se abonará enfermedad grave, siendo el máximo abono de tres días.

- Por matrimonio: 16 días naturales.
- Por matrimonio de hijo, hermano, hermano político, padre o madre políticos: 1 día natural.
- Por traslado de domicilio habitual: 1 día.
- Por alumbramiento de esposa: 2 días laborables.

En caso de alumbramiento de esposa o enfermedad grave o fallecimiento de alguno de los familiares citados, se concederán dos días naturales más sobre los anteriormente señalados cuando el trabajador deba desplazarse fuera de la provincia de Vizcaya.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo se concederán 16 horas para asistencia al Médico de Cabecera o Igualatorios Médicos, para uso propio o acompañamientos de familiares directos si fuese necesario y justificado.

En las Consultas a Médico Especialista, el trabajador avisando con la debida antelación tiene derecho a permiso retribuido sin límite de tiempo, siempre que coincida el horario de consulta con el trabajo según disposición del facultativo. (artículo 60.5 Ordenanza Siderometalúrgica). El mismo tratamiento ha de disponerse a la asistencia a Servicios de Urgencia pero sin ser obligatorio el aviso previo.

Las licencias se retribuirán por todos los conceptos que se abonan en vacaciones exceptuando el plus de asistencia y puntualidad.

Artículo 39. — *Pago de retribuciones*

El pago de sueldos, jornales y resto de conceptos retributivos se efectuará para todo el personal de la Empresa, antes del día 10 del mes siguiente, continuando con el criterio de unificación de horario y forma de pago entre operarios y empleados.

Las retribuciones de los jornales se calcularán del día primero al último de cada mes.

Artículo 40. — *Atenciones sociales y otros conceptos*

A los trabajadores que estén de alta en la plantilla de Construcciones Navales del Norte S.L. el 1 de diciembre de cada año, recibirán una cesta de navidad.

CAPÍTULO V

MEJORAS DE CARACTER SOCIAL

Artículo 41. — *Premio de 25 y 35 años de antigüedad*

Se establece un premio de permanencia en la Empresa para el personal que cumpla los 25 años de servicio dentro del transcurso de los años 2012/2013, equivalente al importe de 10 días del valor asignado a su grado más antigüedad, según tablas salariales.

Asimismo, se concederá un premio equivalente a 20 días del valor asignado al grado más antigüedad según tablas salariales, para el personal que cumpla 35 años de servicio dentro del citado período de 2012/2013.

Artículo 42. — *Ayuda educacional a hijos de productores*

Este concepto se incrementará en lo previsto en el Artículo 20 de este Convenio para el periodo de 2012/2013, según anexo I.

Artículo 43. — *Seguro de vida*

Se establece para todo el personal de esta Empresa un Seguro de Vida en las siguientes condiciones:

- Fallecimiento: 13.400 euros.
- Incapacidad permanente absoluta: 13.400 euros.
- Gran Invalidez: 19.800 euros.

- Lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik heriotza: 48.080 euro.
- Lan-istripuagatik edo lanbide-gaixotasunagatik baliaezintasun handia: 36.060 euro.

Balio horiek Hitzarmen honetako 20. artikuluan aurreikusita-koaren arabera gehituko dira 2012-2013 aldirako.

Hobeak diren «ad personam» baldintzak errespetatuko dira Hitzarmen hau indarrean hasten denean.

44. artikulua.—Erretiro aurreratuen pizgarria jasotzen duten bajeen politika

Construcciones Navales del Norte, S.L.k erretiro aurreratzeko pizgarri-dun bajeen sistema atxikitzen du modu erabat boluntarioan, erretiraturiko langileek bere premiak egoera ekonomiko al bait one-nean gogobetetzeko moduan.

Lan Mutualitateak edo ezarritako edo ezar daitezkeen beste edo-zein erakundetatik erretiroagatik jaso daitezkeen prestazioak hobetzen ditu sistema horrek.

45. artikulua.—Erretiro-adina aurreratzen duten langileen-tzako pizgarriaren zenbatekoa finkatzen duten elementuak

Erretiro-adina aurreratzeko pizgarriaren zenbatekoak langile-aren urteko sortzapen likidoen guztizkoaren (kasu jakin batzuetar-ako aurrerago ezartzen diren ehunekoak kenduta, adineki eta Enpre-san emandako zerbitzuko urte kopuruari dagokienez ezarri ere) eta interesdunak urteko jasotzeko eskubidea duten zenbatekoan baturaren arteko aldeak finkatuko ditu.

1. Enpresari dagokion Lan Mutualitateak adierazten duen erre-tiro-pentsioa dela-eta.
2. Gizarte Segurantzaren Institutu Nazionalak ordaintzen diren zahartzaroko edo baliaezintasuneko pensio edo sorospena dela-eta.
3. Laneko Istripu Aseguruaren ondoriozko kalte-ordainak direla-eta.
4. Lan Mutualismoaz beste dauden edo egon daitezkeen beste aurreikuspen-erakundeen prestazio ekonomikoak direla-eta.

Erretiroko urteko alde hori hamabi hilekotan ordainduko zaie onuradunei, guztiak ere zenbateko berekoak eta mugaeguneraturiko hilabeteen arabera.

46. artikulua.—Erretiroagatik pizgarria zehazteko zenbatzen den sortzapena

Aurreko artikulua aipatzen dituen jarduneko urteko sortzapen-en multzoak ondoren adierazten diren kontzeptuengatik bere erretiro-egunaren aurreko hurreneko hamabi hilabeteetan langileak lortu-riko guztiak bilduko ditu, salbu eta edozein arrazoiengatik bere baino maila beheragoko lanak egikaritzen baditu, edo gaixorik egon bada edo baja hartuta lan-istripuagatik, eta kasu horretan urte bati dagoz-kion lansari onuragarrienak hartuko dira lan egindako azken bost urteen barruan.

1. Mailako soldata edo egunsaria
2. Antzinasun-plusa
3. Jarduera- edo produkzio-primak.
4. Zirkunstantzia berezietako lanengatik plusa.
5. Aparteko haborokin finko eta aldizkakoak
6. Bertaratze- eta puntualtasun-plusa.
7. Txanda Plusa, 4. Txandako Plusa, Hizkuntza Plusa eta beste plus pertsonal batzuk.
8. Produktorako pizgarria.
9. Talde Funtzionaleko plusa.
10. Pizgarri aldagarria

Antzinasunari begira, bosturteko baten zatitzat hartuko dira urte bat edo zenbait falta bazaizkio beste bosturteko bat izateko erretiroa hartzen duen unean.

- Muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional: 48.080 euros.
- Gran Invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional: 36.060 euros.

Estos valores se incrementarán en lo previsto en el Artículo 20 de este Convenio para el periodo de 2012/2013.

Se respetarán las condiciones «ad personam» que pudieran existir como más favorables a la entrada en vigor del presente Convenio.

Artículo 44.—Política de bajas incentivadas mediante jubilación anticipada

C mantiene el sistema de bajas incentivadas para adelanto de jubilación con carácter totalmente voluntario, en forma que permita a su personal jubilado satisfacer sus necesidades en las mejores condiciones económicas posibles.

Este sistema mejora las prestaciones que por jubilación se pueden percibir de la Mutualidad Laboral o de cualquier otra entidad de previsión establecida o que pueda establecerse.

Artículo 45.—Elementos que fijan la cuantía del incentivo para aquellos trabajadores que adelantan su edad de jubilación

Las cuantías del incentivo para adelantar la edad de jubilación vendrán fijadas por la diferencia entre la totalidad de los devengos líquidos anuales del trabajador, deducidos los porcentajes que más adelante se establecen para determinados casos, en relación con las edades y número de años de servicio en la Empresa y la suma de las cantidades que el interesado tenga derecho a percibir anualmente.

1. Por la pensión de jubilación que señale la Mutualidad Laboral a que pertenezca la Empresa.
2. Por la pensión o subsidio de vejez o invalidez que les satisfaga el Instituto Nacional de la Seguridad Social.
3. Por las indemnizaciones derivadas del Seguro de Accidente de Trabajo.
4. Por las prestaciones económicas de otras entidades de previsión ajenas al Mutualismo Laboral que existan o puedan existir.

La referida diferencia anual de jubilación será abonada a los beneficiarios en doce mensualidades de igual cuantía y por meses vencidos.

Artículo 46.—Devengos que se computan para la determinación del incentivo por jubilación

La totalidad de los devengos anuales en activo a que se refiere el artículo anterior comprenderá todos los alcanzados por el trabajador en los doce meses inmediatamente anteriores a la fecha de su jubilación por los conceptos que a continuación se enumeran, salvo que desempeñara trabajos de categoría inferior por cualquier causa, o hayan estado en baje por accidente de trabajo, en cuyo caso se tomarán las percepciones más beneficiosas correspondientes a un año dentro de los cinco últimos trabajados.

1. Sueldo o jornal de grado.
2. Plus de antigüedad.
3. Primas de actividad o producción.
4. Plus por trabajos en circunstancias especiales.
5. Gratificaciones extraordinarias fijas y periódicas.
6. Plus de asistencia y puntualidad.
7. Plus de Turnicidad, Plus de 4.º Relevo, Plus de Idiomas y otros pluses personales.
8. Incentivo a la Producción.
9. Plus de Grupo Funcional.
10. Incentivo Variable.

A efectos de antigüedad serán consideradas n/pertes de un quinquenio en aquel personal que le faltase algún o algunos años para contar con un nuevo quinquenio en el momento de su jubilación.

47. artikulua. — Erretiroagatiko gehieneko pizgarriaren zenbatekoa eta aplikazio-kasuak

51. artikuluan zehazturiko jarduneko sortzapenen 100eko 100aren eta 50. artikuluan zerrendaturiko erretiro-egoerako lansarien arteko aldearen arabera zehaztuko da zenbatekoa.

Hirurogei urteko adina bete duten enpresako langileek izango dute pizgarri horretarako eskubidea, betiere jardunean badaude eta enpresaren zerbitzura gutxienez berrogei urte egin badituzte.

48. artikulua. — Erretiroagatiko beste pizgarri batzuen zenbatekoa eta aplikazio-kasuak

Gutxienez hirurogei urteko adina eta enpresaren zerbitzura berrogei baino gutxiago daramatzaten langileei enpresak erretiroa eskaini ahalko die ondoren zehazten diren kasuetan, 52. artikulua ezartzen duen prozedurari jarraiki zehaztuko den ekimen batekin, interesdunaren urteko sortzapenen 100eko 100etik 100eko 1 kenduta zerbitzuko berrogei urte betetzeko falta den urte bakoitzeko. Enpresaren eskaintza hori langileak ezintasun-zirkunstantzia batzuk dituen kasuetan egin ahalko da, betiere enpresaren Zerbitzu Medikuek egiaztatuta; eta ezintasuna frogatuta, langileak erretiroa errefusatzen badu, enpresak bere eskaintza atzera botako du eta hasiera emango dio dagokion lanerako ezintasun-espedienteari.

Era berean, Enpresak erretiroa adostu eta eskaini ahalko die adinari eta zerbitzu-urteei dagozkien eskakizunak biltzen dituzten langileei enpresaren marxa onerako benetan interesgarria dela irizten dionean, lanaren antolamendurekin, plantilla-murrizketarekin, lanpostuak kentzearekin, lantegietako, departamentuetako edo ataletako lanuzte partzial edo erabatekoarekin, eta abar, zerikusia duten arrazoiak tarteko.

Gutxienez hirurogei urteko adina duten langileei, betiere hirurogeita bost urtera iritsi gabe, eta enpresaren zerbitzurako urte kopurua edozein izanda ere, enpresak erretiroa eskaini ahalko die aurreko bi paragrafoetan adierazten diren kasu eta moduetan, 50. artikulua ezartzen duen prozedurari jarraiki zehaztuko den ekimen batekin, interesdunaren urteko sortzapenen 100eko 100etik 100eko 1 kenduta zerbitzuko 40 urte betetzeko falta den urte bakoitzeko.

49. artikulua. — Erretiroagatiko pizgarriarako eskubide-galera

Aurreko bi artikuluen arabera enpresak egiten dion erretiro-eskaintza errefusatzen duen langile orok behin betiko galduko du erretiroagatiko ekimen horretarako eskubidea.

50. artikulua. — Erretiroagatiko pizgarria jasotzeko eskubidearen iraungitzea

Interesdunaren heriotzarekin amaituko da erretiroagatiko pizgarri hori jasotzeko eskubidea, eta haren senitartekoei ordainduko zaie heriotzaren hilabeteari dagokio lansaria.

51. artikulua. — Ezintasun iraunkor oso eta absolutuagatiko prestazio osagarria

Istripu baten ondorioz ezintasun oso eta absolutua duen langilearen bizi-bitartekoek ezintasun horrengatik kalterik izan ez dezaten eta behar bezala bermatuta egon daitezen, Enpresak, kasu honean, esleituriko biziarteko errentaren gaineko osagarria emango du istripua izan duen unera arteko jasotako ordainsari likido osora iritsi arte. Bere egoera fisikoarekin bateragarri den eginkizun batean berriz lanetan hasi badaiteke, 16. artikuluan xedaturikora bilduta, artikulua horretan adierazitako erakundean zehazten den soldata ordainduko zaio, errentagatik jasotzen duen diru-kopurua kendu gabe. Langileak lanean berriz hasteko aukera hori errefusatzen badu eta Enpresatik kanpora lanak egiten baditu, osagarri hori kendu egingo da.

Arestian adierazitako kasuan bezala, lan-istripu baten ondorioz ezintasun iraunkor partzialagatiko biziarteko errenta duten langileei esleitzen zaie lanpostuan dagokien soldata osoa ordaintzea erabaki da, ezintasun horrengatik jasotzen duen diru-kopurua kendu gabe.

Artículo 47. — Cuantía del incentivo máximo por jubilación y casos de aplicación

La cuantía se determinará por la diferencia entre el 100 por 100 de los devengos en activo, especificados en el Artículo 51, y las percepciones en la situación de jubilado, enumerados en el Artículo 50.

Tendrá derecho a este incentivo el personal de la Empresa que haya cumplido los sesenta años de edad, encontrándose en activo y cuente con cuarenta años, por lo menos, de servicio en la Empresa.

Artículo 48. — Cuantía de otros incentivos por jubilación y casos de aplicación

A los trabajadores que cuenten, por lo menos, con sesenta años de edad y menos de cuarenta de servicio a la empresa, podrá ésta ofrecerles la jubilación en los casos que a continuación se detallan, con un incentivo que se determinará por el procedimiento que en el artículo 52 se establece, deduciendo del 100 por 100 de los devengos anuales del interesado un 1 por 100 por cada año que falte para cumplir los cuarenta de servicio. Este ofrecimiento de la Empresa podrá hacerse en los casos en que el trabajador presente unas circunstancias de incapacidad que habrán de ser comprobadas por los Servicios Médicos de la misma; y demostrada la incapacidad, si el trabajador rehusase la jubilación, la Empresa retirará su ofrecimiento y procederá a la incoación del correspondiente expediente de incapacidad para el trabajo.

Asimismo, la Empresa podrá acordar y ofrecer la jubilación, en las condiciones indicadas al personal que reúna requisitos de edad y años de servicio también indicados, cuando por circunstancias de organización de trabajo, reducción de plantilla, supresión de puestos, paro parcial o total en talleres, departamentos o secciones, etc., lo estime de verdadero interés para su buena marcha.

A los trabajadores que cuenten, por lo menos, con sesenta años de edad, sin llegar a los sesenta y cinco, cualquiera que sea el número de años de servicio a la Empresa, podrá ésta ofrecerles la jubilación en los casos y formas que indican los dos párrafos anteriores, con un incentivo que se determinará por el procedimiento que el Artículo 50 establece, deduciendo del 100 por 100 de los devengos anuales de los interesados un 1 por 100 por cada año que le falte para cumplir los 40 de servicio.

Artículo 49. — Pérdida de derecho al incentivo por jubilación

Todo trabajador que rehusase el ofrecimiento de jubilación que le fuere formulado por la Empresa con arreglo a los dos artículos anteriores, perderá definitivamente el derecho a este incentivo por jubilación.

Artículo 50. — Caducidad del derecho a percibir el incentivo por jubilación

Con el fallecimiento del interesado caducará el derecho a percepción de este incentivo por jubilación, abonándose a sus familiares el importe de la correspondiente al mes del fallecimiento.

Artículo 51. — Prestación complementaria por incapacidad permanente total y absoluta

Con el fin de contribuir a que los medios de vida del trabajador, que como consecuencia de accidente de trabajo resulte con una incapacidad permanente total y absoluta, no sufran detrimento por esta causa y sean suficientemente garantizados, la Empresa concederá, en este caso, un complemento sobre renta vitalicia asignada, hasta la totalidad de la retribución líquida que perciba en el momento de sufrir el accidente. Si es factible su reincorporación a una función compatible con sus condiciones físicas, acogiéndose a lo estipulado en el artículo 16, se le abonará el salario que en el organismo indicado en el citado artículo se determine, sin deducción de la cantidad que perciba por renta. La renuncia por parte del trabajador a dicha reincorporación, así como la realización de trabajos fuera de la Empresa, dará lugar a la supresión de dicho complemento.

Al igual que lo indicado anteriormente, el personal que tenga una renta vitalicia por incapacidad permanente parcial, como consecuencia de accidente de trabajo, se conviene abonarle la totalidad del salario que le corresponde en el puesto de trabajo que se le asigne, sin deducción de la cantidad que perciba por dicha incapacidad.

VI. KAPITULUA

ATAL SINDIKALAK ETA ENPRESA BATZORDEA

LEHENENGO ATALA

ATAL SINDIKALAK

52. artikulua. — Sindikatu-ordezkariek

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoaren 10. artikulua garatzeko, Delegatu Sindikalen kopurua honako hau izango dela adostu da:

- a) 1.500 langilera arte
 - > 100eko 25: 2 delegatu.
 - > 100eko 33: 3 delegatu.
 - > 100eko 50: 4 delegatu.
- b) 1.500 langiletik gora, beste Delegatu bat gehituko da a) idatz-zatiarekiko.

53. artikulua. — Delegatu sindikalen eskumenak

Hauexek dira:

- Ordezkatzen duten Sindikatuaren eta Sindikatu horrek enpresan dituen kideen interesak ordezkatzea eta defendatzea, eta beren Sindikatuaren eta enpresa horren Zuzendaritzaren arteko komunikazio-tresna izatea.
- Enpresa Batzordearen, Laneko Segurtasun eta Higiene Batzordeen eta Interpretazio Batzorde Paritarioen bileretan parte hartzeko aukera izango dute, betiere aldez aurretik organo horiek haien presentzia onartzen badute, eta bilera horietan hitza bai baina botoa emateko eskubiderik ez dute izango.
- Legearen arabera, enpresak Enpresa Batzordeari helarazi behar dion informazio guztia eskuratu ahal izango dute, eta legeak agintzen duen gaitan isiltasun profesionala nahitaez gorde beharko dute. Hitzarmen Kolektiboen Legeak Enpresa Batzordeko kideei aitortzen dizkien berme eta eskubide berdinak izango dituzte.
- Langileak oro har eta Sindikatuko kideak bereziki eraginpean hartuko dituzten arazo kolektiboak aztertzean, Enpresak aintzat hartuko ditu.

Jarraian zerrendatutako gaitan, enpresak aldez aurretik emango die informazioa Delegatuei, eta horien iritzia entzun beharko du:

- Sindikatuko kideak eraginpean hartzen dituzten kaleratzeak eta zigorrak.
- Plantillaren berregituraketak, enplegu-erregulazioak, langileen lekualdatze kolektiboak edo lantokia lekualdatzea, eta, batik bat, langileen interesetan eragin garrantzitsua izan dezaketen enpresako proiektu edo jarduerak oro.
- Lana antolatzeko sistemak ezartzea edo berrikustea, eta horrek izan ditzakeen ondorioak.

Kideen kuotak jaso, sindikatuaren propaganda banatu eta kideekin bilerak egin ahal izango dituzte, betiere lanorduetatik kanpo.

54. artikulua. — Kuota sindikala

Enpresak langileen hileko nominatik deskontatuko du dagoen kuota sindikalaren zenbatekoa, dagozkien Sindikatuen eskariari erantzunez. Aipatutakoa egin nahi duen langileak Enpresaren Zuzendaritzari idazki bat igorriko dio, eta idazki horretan honako hauek adierazi beharko ditu argi eta garbi: Deskontua egiteko agindua, kide den Sindikatuaren izena, kuotaren zenbatekoa, eta zenbateko hori transferitu beharreko kontu korrontearen edo Aurrezki Kutxako libretaren zenbakia. Murritzapen horiek urtebeteko denboraldietan egingo dituzte enpresek, besterik adierazten ez bada.

Enpresa Zuzendaritzak transferentziaren kopia igorriko dio enpresako sindikatu-ordezkaritzari.

CAPÍTULO VI

SECCIONES SINDICALES Y COMITÉ DE EMPRESA

SECCIÓN PRIMERA

SECCIONES SINDICALES

Artículo 52. — Delegados sindicales

En desarrollo del Artículo 10 de la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical), se conviene que el número de Delegados Sindicales será el siguiente:

- a) Hasta 1.500 trabajadores:
 - > 25 por 100: 2 Delegados.
 - > 33 por 100: 3 Delegados.
 - > 50 por 100: 4 Delegados.
- b) Superior a 1.500 trabajadores, se incrementará un Delegado más respecto al apartado a).

Artículo 53. — Competencias de los Delegados Sindicales

Son las siguientes:

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien pertenecen y de los afiliados al mismo en el centro de trabajo y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la citada Empresa.
- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la Empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas ganancias y derechos reconocidos por la Ley de Convenios Colectivos a los miembros de Comités de Empresa.
- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Serán, asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Artículo 54. — Cuota sindical

La Empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente, atendiendo la petición de los respectivos Sindicatos o Centrales. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central Sindical a la que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa.

55. artikulua. — Kargu sindikalerako eszedentziak

Jarduneko langileak, dagokion sindikatuko idazkaritzako eta nazio osorako probintziako sindikatu-kargua betetzen badu, eszedentzia-egoeran egotea eskatu ahal izango du. Eszedentzian egongo da kargu hori betetzen duen bitartean eta lanera itzuliko da, kargua utzi eta gehienez hilabeteko epean, itzultzeko eskaera egiten badu.

56. artikulua. — Hitzarmen kolektiboen negoziazioetan parte hartzea

Delegatu Sindikalei edo nazio osoan ezarritako Sindikatuetaiko nazio osorako garrantzizko kargudunei, betiere Hitzarmen Kolektiboen negoziazio-batzordeetan parte hartzen badute, jarduneko langile gisa duten lotura atxikita, ordainduriko baimenak emango dizkiete, adierazitako negoziazioaren barnean, betiere negoziazio horrek enpresa eraginpean hartzen badu.

57. artikulua. — Atal Sindikalentzako Lokala eta Iragarki Taula

Iragarki-aula bat jarriko du Enpresak Delegatua kide den Sindikatuaren eskura, eta enpresa barruan ezarriko da taula hori, ahal den neurrian langile guztiak horretara iristeko moduko toki egokian, eta aukera hori bermatuta.

Bileren prozedurari dagokionez, bi alderdiak indarreko lege-diari atxikiko zaizkio.

Enpresaren Zuzendaritzak lokal bat jarriko du Sindikatuen eskura, Delegatu Ordezkariek dagozkion zereginak eta eginkizunak betetzeko aukera izan dezan. Ildo horretan, Delegatuen lana berezkoak diren eginkizun sindikalak betetzera mugatuko da.

58. artikulua. — Langileen batzarrek

Espresuki erabaki da, Langileen Estatutuaren 78. artikulua lehen paragrafoaren arabera, urtean ordainduriko sei orduko kopurua Enpresa Batzordeak deitutako langileen batzarretarako.

59. atala. — Informazio eta kontsulta eskubideak

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak aipatzen duen informazio eta kontsulta guztirako eskubidea izango du Enpresa Batzordeak.

Kontratazioa

Kontratu berriak, bajak, kontratu aldaketak, berritzeak eta abar egiterakoan enpresak kopia osoa eskuratuko die langileen ordezkariari eta/edo ordezkariak duten sindikatuari. Langileak eskatzen badu kitapenak sinatzen direnean sindikatuko ordezkari batek aurrean egon beharko du.

Azpikonttratazioa

Hitzarmen honetako 61. artikuluan aurreikusitako Jarraipen Batzordean Enpresaren jardueraren berezko obra eta zerbitzuen azpikonttratazio-prozesuei buruzko informazioa emango da. Azpikonttratazioak enplegu bolumenean eragina duen kasuetan erabakia aldeztu aurretik langileen ordezkariarekin adostu beharko da.

Enpresaren egitura eta titulartasuna aldatzea

Enpresaren egitura edo titulartasuna aldatuko balitz, aldeztu aurretik langileen ordezkariak informatu beharko lirake eta kasua haiekin aztertu, aldaketa horren izaera edozein delarik ere (bereizketa, fusioa, irenspena, salmenta, eta abar). Kontsulta horretan legez baimendutako alderdi guztiak aztertuko dira.

Artículo 55. — Excedencias para cargo sindical

Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de Secretario del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentra en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a la Empresa si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

Artículo 56. — Participación en las negociaciones de convenios colectivos

A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia nacional de los Sindicatos implantados nacionalmente y que participen en las comisiones negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo, les serán concedidos permisos retributivos, a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que el centro de trabajo esté afectado por la negociación en cuestión.

Artículo 57. — Local y tablón para Secciones Sindicales

La Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostenta el Delegado, un tablón de anuncios, que deberá establecerse dentro de la Empresa y en un lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.

En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

La Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local a fin de que el Delegado representante de cada Sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le correspondan. En este sentido, los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propias.

Artículo 58. — Asambleas de trabajadores

Expresamente se acuerda, de conformidad con el primer párrafo del Artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores, un número de seis horas anuales retribuidas para asambleas de trabajadores que sean convocadas por el Comité de Empresa.

Artículo 59. — Derechos de información y consulta

Las secciones sindicales y el Comité de Empresa tendrán derecho a toda la información y consulta a los que se refiere la L.O.L.S. (Ley Orgánica de Libertad Sindical)

Contratación

En los casos de nuevas contrataciones, bajas, renovaciones, modificaciones de contratos, etc., la Empresa entregará a los representantes de los trabajadores y/o sindicatos representativos, copia íntegra del contrato. En la firma de los finiquitos estará presente un representante sindical, a petición del interesado.

Subcontratación

En la Comisión de Seguimiento, prevista en el Artículo 61 de este Convenio, se informará acerca de los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa. En los casos en que la subcontratación de que se trate pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada previamente, con los representantes de los trabajadores.

Modificación de la estructura y titularidad de la Empresa

Información y consulta previa a los representantes de los trabajadores en todos aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.). En dicha consulta se analizarán todas las cuestiones legalmente permitidas.

BIGARREN ATALA
ENPRESA BATZORDEA

SECCIÓN SEGUNDA
COMITÉ DE EMPRESA

60. artikulua. — Enpresa Batzordearen eskumenak

Legeak emandako eskubideak eta ahalmenak aparte utzi gabe, Enpresa Batzordeak honako eginkizun hauek bete beharko ditu:

Enpresaren Zuzendaritzatik informazioa jasotzea:

- Hiru hilean behin, Enpresaren sektore ekonomikoaren bilakaera orokorrari buruz, negozioen bilakaerari buruz eta entitatearen produkzio-egoerari eta salmentei buruz, Era-kundearen produkzio-programari buruz, eta enpleguak Enpresan izan dezakeen bilakaerari buruz.
- Urtean behin, honako hauek izango ditu eskura: Balantzea, Emaizten Kontua, Memoria, eta, Enpresa akzioen edo partaidetzen bidez osatutako Sozietatea bada, bazkideei emango zaizkien dokumentu guztiak.
- Honako hauen berri ere izango du, gauzatu aurretik: Plan-tillaren berregituratzeak; ixte erabatekoak edo partzialak, behin betikoak eta aldi baterakoak; lanaldi-murrizketa; Enpresaren instalazioen leku-aldaketa erabateko edo partziala; eta Enpresako Lanbide Heziketari buruzko planak.

Aztertutako gaiaren arabera:

- Lana antolatzeako sistemak ezartzeari edo berrikusteari buruz, eta izan ditzaketen ondorioei buruz. denbora-azterketak, primen edo pizgarrien sistemak ezartzea eta lanpostuak balioestea.
- Enpresaren fusioari, irenspenari edo estatus juridikoa aldatzeari buruz, Enpresaren enpleguaren bolumenean eragin dezakeen aldaketarik baldin badago.
- Enpresaburuak normalean erabiltzen duen/dituen lan-kontratuaren eredua edo ereduak emango dio/dizkio Enpresa Batzordeari, eta Batzordeak eskubidea izango du Enpresa Zuzendaritzari eta, hala badagokio, eskumeneko Lan Agintaritzari, dagozkion erreklamazioak egiteko.
- Hutsegite oso larriengatik jarritako zigorrei buruz, eta bereziki kaleratzeen kasuak.
- Absentismo-indizearen estatistikei eta absentismoaren kausei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei, langile berriei, enpresa uzten duten langileei, eta lanpostu-igoerei buruz.

Honako gai hauek betetzen ote diren zaintzea:

- Lanari eta Gizarte Segurantzari buruz indarrean dauden arauak betetzen ote diren, baita indarrean dauden enpresako itunak, baldintzak edo erabilerak ere, eta, hala badagokio, berariazko legezko ekintzak gauzatuko dituzte Enpresan eta eskumeneko erakunde edo epaimahaietan.
- Irakaskuntzaren kalitatea eta eraginkortasuna, Enpresaren prestakuntza- eta trebakuntza-zentroetan.
- Segurtasunari eta Higieneari buruzko baldintzak Enpresan lana garatzerakoan.
- Langileen edo haien senideen onurarako Enpresan ezarritako gizarte-ekintzen kudeaketari dagokionez, arauz zehazten den bezala parte hartzea.
- Enpresa-zuzendaritzarekin lankidetzan aritzea produktibitateari eutsi eta handitzea lortzeko neurriak ezar daitezen, hitzarmen kolektiboetan itundutakoari jarraiki.
- Enpresa Batzordeak, kide anitzeko organo gisa, ahalmena izango du ekintza administratiboak edo judizialak egikartzeko bere eskumenen esparruari dagokion guztian.
- Enpresa Batzordeko kide guztiek, baita Enpresa Batzordeak berak oro har ere, lanbide-isilpekotasuna bete beharko dute, baita Enpresa Batzordea utzi eta gero ere, zuzendaritzak esanbidez isilpekotzat hartzen dituen gai guztietan.

Artículo 60. — Competencias del Comité de Empresa

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce al Comité de Empresa las siguientes funciones:

Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la Entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y, en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada; sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales de la Empresa y sobre los planes de Formación Profesional de la Empresa.

En función de la materia de que se trate:

- Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo de la Empresa.
- El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Dirección de la Empresa, en su caso, la Autoridad Laboral competente.
- Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despido.
- En lo referente a las estadísticas sobre índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.
- Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en los Convenios Colectivos.
- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

- Langileak aukeratzeko prozesuetan, Enpresa Batzordeak indarreko edo itundutako araudia betetzen ote den zaintzeaz gain, diskriminaziorik ezaren, sexu-berdintasunaren eta enpleguaren zentzuzko politika sustatzearen baldintzak betetzen ote diren zainduko du.

- El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualmente de sexo y fomento de una política racional de empleo.

61. artikulua. — Kontrolak eta bermeak

Zehapenen aplikazioa alde zurreko honako izapide hauek eskatuko ditu, kasuan kasu:

Prozedura Orokorra

1. Espedienteari hasiera eman zaiola biltzen duen komunikazio idatzia langileari, dagokion kargu-orriarekin.
2. Bost eguneko epea langileak deskargu-idazki bat egin dezan eta egokitzen jotzen dituen frogak aurkez ditzan.
3. Epe hori amaitutakoan, Enpresa Zuzendaritzak zazpi egun izango ditu zehapena ezarri behar den erabakitzeko.
4. Espedientearen emaitza langileari idazki bidez komunikatu aiaitzen da prozedura, eta, kasuan kasu, ezarri zaion zehapena.

5. Hutsegite larri eta oso larriengatik jartzen dituen zigor guztiak jakinaraziko dizkie Enpresak langileen legezko ordezkariak.

6. Kalifikazio beheragoko zehapenen metaketagatiko falta larri edo oso larrien kalifikazioak eragina izango du soilik alde zurreko dagozkion kargu-hartzeak badaude eta horiek preskribatu ez badute.

7. Hutsegite arinak kargu-hartzearekin zehatzeko nahikoa izango da langilearentzako idazki bidezko komunikazio bat, bertan zehapenaren data eta gertakari garrantzitsuak adierazita

Enpresa Batzordeko kideak

Prozedura orokorrari jarraituko zaio, baina ebatzi baino lehen bi eguneko epea emango zaio Enpresa Batzordeari espedienteazter dezan, eta egoki irizitakoa alega dezan.

Enpresa Batzordeko ezin kide ezin izango da kaleratu edo zigortu bere eginkizunak betetzen dituen bitartean, ezta agintaldia amaitu eta hurrengo urtean ere, salbu eta egoera horren ezeztatzea edo kargu-uztea tarteko gertatzen bada, betiere kaleratzea edo zigorra langileak ordezkari-talanean izandako jardunean oinarritzen bada. Kaleratzea, edo ustezko hutsegite larriengatik edo oso larriengatik jartzen den zigorra beste arrazoi batzuegatik bada, kontrasteen espedienteazter egin beharko da. Espediente horretan interesdunari eta Enpresa Batzordeari edo langileen gainerako delegatuei zentzuzko zaie, baita langilea kide den Sindikatuko Delegatuari ere, baldin eta sindikatu hori onartuta badago Enpresan.

Enpresan jarraitzeko lehentasuna izango dute gainerako langileen aurretik, teknologia- edo ekonomia-arrazoiak direla-eta kontratuak eteten edo eragiten badira.

Ezin izango dira diskriminatu sustapen ekonomikoko edo lanpostu-mailaz igotzeko prozesuetan, beren ordezkari-talana betetzeagatik.

Beren ordezkari-talako berezko gaiak dagokienez, adierazpen askatasuna izango dute Enpresan; lan- edo gizarte-arloko interesa duten argitalpenak argitaratu edo banatu ahal izango dituzte lanaren martxa normala oztopatu gabe, betiere enpresaren zuzendaritzari aurretiaz jakinarazita, eta adierazitako zereginak horretarako ezarritako indarreko legezko arauaren arabera beteko dituzte.

Legeak zehazten duen ordainduriko hileko ordu-kreditua izango dute.

Delegatu sindikalak

Prozedura orokorrari jarraituko zaio, baina ebatzi baino lehen bi eguneko epea emango zaie dagokien ordezkari-talaren gainerako kideei espedienteazter dezaaten, eta egoki irizitakoa alega dezaaten.

Aurreko paragrafoan adierazitako bermeak aplikatuko dira, hala-ber, Enpresa Batzordearen gainerako kideentzat.

Artículo 61. — Controles y garantías

La aplicación de sanciones, requerirá, según los casos, los siguientes trámites previos:

Procedimiento General

1. Comunicación escrita al trabajador del inicio del expediente, con el correspondiente pliego de cargos.
2. Plazo de cinco días para que éste formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.
3. Finalizado este plazo, la Dirección de la Empresa tendrá siete días para decidir la imposición de la sanción.
4. El procedimiento termina con la comunicación por escrito al trabajador del resultado del expediente, y, en su caso, de la sanción que le ha sido impuesta.

5. La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

6. La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación sólo tendrá efecto si existen las amonestaciones previas pertinentes y no hubieran prescrito.

7. Para sancionar faltas leves con amonestación bastará con comunicación escrita al trabajador, en la que se reseñen la fecha y los hechos determinantes de la sanción

Miembros del Comité de Empresa

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de dos días al Comité de Empresa para que conozca el expediente, y alegue lo que tenga por conveniente.

Ningún miembro del Comité de Empresa podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal, y el Delegado del Sindicato al que pertenezca en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la Dirección de la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.

Delegados Sindicales

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de dos días a los restantes integrantes de la representación a que ellos pertenecieran, para que conozcan el expediente, y alegue lo que tengan por conveniente.

Se aplicarán, asimismo, las garantías citadas en el párrafo anterior para los miembros del Comité de Empresa.

Sindikatu batera afiliatutako langileak

Enpresak langilearen afiliazio sindikalaren jakitun bada, prozedura orokorrari jarraituko zaio, baina ebatzi aurretik —baita hutsegite arinak badira ere— langilea kide den sindikatuaren delegatu sindikalei bi egun emango zaizkie, delegaturik izanez gero, espedienteaz azter dezaten eta egoki irizitako alega dezaten.

62. artikulua. — VI. kapitulu honetako artikuluetan bilduriko akordioen iraupena

Akordio hauek testu honen 3. artikuluan Hitzarmenak bilduriko iraunaldia atxikiko dute, salbu eta aldi horretan zehar gai honi buruzko Lege bat ateratzen ez bada, eta kasu horretan alderdiek dagozkien moldaketak eta bidoitzeak egin beharko dituzte gai horri buruzko itun berri baten bidez.

63. artikulua. — Zerbitzu-eginkizunak

Honako Azterketa Batzorde hau sortu da:

Emakumeen eta gizonen arteko benetako berdintasuneko batzordea

Hitzarmen hau sinatu duten enpresa-ordezkaritzak eta sindikatuek emakumeen eta gizonen arteko aukera-berdintasuna sustatzeko premia adierazten dute. Horretarako Batzorde bat sortzea erabaki dute enpresaren egoeraren diagnostiko orokor bat egiteko eta beharrezko ekintzak ezartzeko enpresaren zuzendaritza eta sektoreko langileak sentsibilizatzeko aukera-berdintasunari buruz, pertsona guztien arteko errespetua eta emakumearen presentziaren hazkundea bultzatuz ekintza positiboko neurrien bidez kontratazio-, prestakuntza- eta sustapen-arloetan.

Batzordeak zehaztuko du bilduko den informazioa, aurreko paragrafoak aipatzen duen diagnostiko orokorra egiteko.

64. artikulua. — Genero indarkeria

Genero-indarkeriaren biktimei babes osoa ematea

Eszedentziako egoera berri bat sortzen da genero-indarkeriaren biktimentzat. Horrela, babes-neurriak efektiboagoak izango dira eta gizarte-laguntza integratua ahalbidetuko da.

Denbora-mugarik ez duen eszedentzia modalitate hori baliatzeke ez da beharrezkoa izango aldez aurreko gutxieneko denbora bat lan egin izana.

Lanposturako inkorporazioa aldez aurreko 15 eguneko abisuarekin egingo da.

Egoera horren ondorioz, eta betiere Auto edo Epai Judizial baten bidez egiaztatuta, eszedentzia eskatu behar duen biktimari eszedentzia eskatu aurreko unean zuen kategoria, ordainsari eta lanpostu bera atxikiko zaio.

AZKEN XEDAPENAK**I. Lan-gatazkak konpontzeko prozedurak**

Hitzarmen Kolektibo honen indarraldian sor daitezkeen lan-gatazka kolektibo zein bana-banakoak nahitaez aztertuko dituzte organoek, eta ondoren ezartzen diren prozeduren bidez betiere, Hitzarmen Kolektibo honetako Azken Xedapenen arteko II. ean eta III. ean aurreikusiriko berezitasunekin.

LANEKO GATAZKA KOLEKTIBOAK**Eremu objektiboa**

Jarraian arautzen den gatazkak konpontzeko prozedura laneako honako gatazka kolektiboek aplikatuko zaie:

- Laneko harreman kolektiboen eremuko interes-gatazkak.
- Hitzarmen kolektibo honen interpretazio- edo aplikazio-gatazkak.

Trabajadores afiliados a un Sindicato

Siempre que la Empresa tenga constancia de la afiliación sindical del trabajador, se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver —incluso si se trata de faltas leves— se dará un plazo de dos días a los Delegados Sindicales del Sindicato al que pertenezca el trabajador, si lo hubiere, para que conozcan el expediente y aleguen lo que tengan por conveniente.

Artículo 62. — Vigencia de los acuerdos recogidos en el artículo del presente Capítulo VI

Estos acuerdos mantendrán la vigencia contemplada por el Convenio en el Artículo 3 del presente texto, salvo que en el transcurso de dicho período media una Ley acerca de este tema, en cuyo caso las partes deberán realizar las acomodaciones y reajustes correspondientes mediante nuevo pacto acerca de esta materia.

Artículo 63. — Comisión de estudio

Se crea la siguiente Comisión de Estudio:

Comisión de Igualdad efectiva mujeres y hombres

La representación empresarial y las centrales Sindicales firmantes del presente convenio, manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con tal finalidad acuerdan la creación de una Comisión con objeto de realizar un diagnóstico general de la situación de la empresa y establecer las acciones necesarias para la sensibilización en la dirección de la empresa, trabajadoras y trabajadores del Sector respecto a la igualdad de oportunidades, favoreciendo el respeto entre todas las personas y el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de medidas de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

La Comisión determinará la información que se recogerá, al objeto de realizar el diagnóstico general al que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 64. — Violencia de género

Protección integral a las víctimas de violencia de género

Se crea una nueva situación de excedencia para las víctimas de la violencia de género. De esta forma, se contribuirá a hacer más efectivas las medidas de protección y permitirá a la asistencia social integrada.

Para acceder a esta modalidad de excedencia, que no tiene límite de tiempo, no será necesario, haber trabajado un tiempo previo mínimo.

La incorporación al puesto de trabajo se hará con un aviso de 15 días de antelación.

A la víctima que por esta circunstancia, acreditada mediante Auto o Sentencia Judicial, tuviera que pedir la excedencia, se le mantendrá la misma categoría, retribución, y puesto de trabajo que en el momento anterior a pedir la excedencia.

DISPOSICIONES FINALES**I. Procedimientos de solución de conflictos de trabajo**

Los conflictos de trabajo, tanto colectivos como individuales, que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo pudieran suscitarse, serán sometidos obligatoriamente a los órganos, y a través de los procedimientos, que a continuación se establecen, con las particularidades previstas en las Disposiciones Finales II y III de este Convenio Colectivo.

CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO**Ámbito objetivo**

El procedimiento de solución de los conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los siguientes conflictos colectivos de trabajo:

- Conflictos de interés en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo.
- Conflictos de interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo.

c) Hitzarmenaren edo Itunaren interpretazio- edo aplikazio-gatazkak, edozein eraginkortasun dutela ere.

d) Enpresaren erabakiei edo praktikei buruzko interpretazio- edo aplikazio-gatazkak.

Subjektu legitimoak

Adierazitako prozedurak hasteko, Indarrean dagoen Legeriaren arabera, gatazka kolektiboak bultzatzeko ahalmena duten subjektuek edukiko dute legimititatea.

Organoak eta prozedurak

a) Hitzarmen Kolektiboko Batzorde Paritarioa: Batzorde Paritarioak bere gain hartuko ditu gatazka kolektiboak konpontzearen alorreko eskumenak, helburu-eremuan adierazitakoari jarraiki.

Batzorde Paritarioa lau bokalek osatuko dute, Enpresaren Zuzendaritzak izendaturikoek, eta Hitzarmen Kolektiboaren sinatzaileek izendaturiko beste lauk.

Gatazka idazki bidez formalizatuko zaio Batzorde Paritarioari. Enpresen erabakiaren bidez, Lan Ikuskapenaren bitartekotza-jarduna eskatu ahal izango da.

Batzorde Paritarioak gatazka konponduko du, Batzordea osatzen duten alderdietako bakoitzaren %60k adostutako erabakiaren bidez. Erabaki horrek Hitzarmen Kolektibo baten ondorioak ekarriko ditu.

Batzorde Paritarioak ezin badu akordio hori lortu, eta, nolana ere, gatazka formalizatzeaz geroztik 6 egun baliodun igaro ondoren konponbiderik izan ez bada, Batzorde Paritarioak Akta egingo du, interesdunei horren kopia emango die, eta Gatazkak Konpontzeko Batzordeari igorriko dio, gaiari buruz eskura izango duen informazio guztiarekin batera, gehienez 24 orduko epean.

b) Gatazkak Konpontzeko Batzordea: Gatazkak Konpontzeko Batzordearen eginkizunak.

Gatazkak Konpontzeko Batzordeak lehen azteraldian aztertuko ditu hitzarmen kolektiboak.

Era berean, bigarren azteraldian aztertuko ditu Hitzarmenaren Batzorde Paritarioak aztergai dituen gatazkak, betiere horiei buruzko konponbiderik lortu ez bada.

Gatazka konponduta geratuko da Gatazkak Konpontzeko Batzordea osatzen duten alderdien %60k hartutako erabakiaren bidez. Erabaki horrek hitzarmen kolektiboak adina indar izango du.

Akordiorik lortu ezean, eta 6 egun baliodun igaro ondoren gatazka planteatu zen egunetik Batzordean irtenbiderik lortu gabe, Batzordeak dagokion Akta egingo du eta bertan dituen aurrekari guztiak eta duen informazio guztia bilduko ditu eta igorri egingo du, gehienez 24 orduko epean.

Langileen ordezkariak jarritako Gatazka Kolektiboak Konpontzeko Prozedurak hasteak, izapidetzen den bitartean gatazka kolektibo horien eraginez greba ez egiteko eskubidea ekarriko du.

Enpresaburuek hala eskatuta gatazka kolektiboaren prozedura hasten denean, eta langileak greba-eskubidez baliatzean, ez da prozedura hori etengo.

LANEKO BANA-BANAKO GATAZKAK

Eremu objektiboa

Jarraian arautzen den gatazkak konpontzeko prozedura Hitzarmen Kolektibo honetan bildutako edozein gairekin piztutako laneko bana-banako gatazkei aplikatuko zaie.

Subjektu legitimoak

Adierazitako prozedurak hasteko legimititatea Hitzarmen honen eremuan barne hartutako eta haien eskubideak urratu dituztela uste duten langileek dute.

c) Conflictos de interpretación o aplicación de convenio o pacto, cualquiera que sea su eficacia.

d) Conflictos de interpretación o de aplicación de decisión o práctica de Empresa.

Sujetos legítimos

Estarán legitimados para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover los conflictos colectivos.

Organos y procedimientos

a) Comisión Paritaria del Convenio Colectivo: Las Comisión Paritaria asumirá las competencias en materia de resolución de conflictos colectivos, tal y como se indica en el ámbito objetivo.

La Comisión Paritaria estará compuesta por cuatro Vocales nombrados por la Dirección de la Empresa y otros cuatro por los firmantes del Convenio Colectivo.

El conflicto colectivo se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria. Por acuerdo en el seno de la misma se podrá solicitar la actuación mediadora de la Inspección de Trabajo.

La Comisión Paritaria resolverá el conflicto mediante decisión adoptada por acuerdo del 60% de cada una de las partes que la componen. Esta decisión producirá los efectos de un Convenio Colectivo.

En el caso de imposibilidad de alcanzar dicho acuerdo por la Comisión Paritaria, y en todo caso si transcurriesen 6 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que la solución se produzca, dicha Comisión levantará Acta, facilitando copia a los interesados, y dará traslado de la misma, junto con toda la información al respecto de que disponga, a la Comisión de Resolución de Conflictos, en un plazo máximo de 24 horas.

b) Comisión de Resolución de Conflictos: Las funciones de la Comisión de Resolución de Conflicto.

La Comisión de Resolución de Conflictos conocerá en primera instancia de los conflictos colectivos.

Asimismo conocerá en segunda instancia de los conflictos sometidos a la Comisión Paritaria del Convenio y que no hayan obtenido solución en la misma.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por el 60% de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo tendrá fuerza de Convenio Colectivo.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 6 días hábiles desde el planteamiento de conflicto ante dicha Comisión sin que se hubiese adoptado ninguna solución, ésta levantará el Acta correspondiente a la que unirá todos los antecedentes e información de que disponga, procediendo a su remisión en un plazo máximo de 24 horas.

La iniciación de los Procedimientos de Solución de Conflictos Colectivos, interpuestos por los representantes de los trabajadores, implicará el no ejercicio del derecho de huelga motivada por dichos conflictos colectivos durante su tramitación.

Cuando el procedimiento de conflicto colectivo se inicia a instancia de los empresarios, y los trabajadores ejerzan el derecho de huelga, no se suspenderá dicho procedimiento.

CONFLICTOS INDIVIDUALES DE TRABAJO

Ámbito objetivo

El procedimiento de solución de conflictos que a continuación se regula será de aplicación a los conflictos individuales de trabajo que se susciten en relación con cualquiera de las materias contempladas en el presente Convenio Colectivo.

Sujetos legítimos

Están legitimados para iniciar los citados procedimientos los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio, que consideren lesionados sus derechos en las materias anteriormente referidas.

Organoak eta prozedurak

a) Hitzarmen Kolektiboetako Batzorde Paritarioak: Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioak bere eremuan gertatzen diren laneko bana-banako gatazkak konpontzeko eskumenak hartuko ditu bere gain.

Bana-banako gatazka idazki bidez formalizatuko zaio Batzorde Paritarioari.

Gatazka konponduta geratuko da Batzordea osatzen duten alderdietako bakoitzaren gehiengoak adostutako erabakiaren bidez. Erabaki hori interesdunei jakinaraziko zaie.

Akordiorik lortu ezean, eta 5 egun baliodun igaro eta gero gatazka gertatu zen egunetik irtenbiderik lortu gabe, Batzordeak dagokion Akta egingo du, interesdunei horren kopia emango die eta horretarako aukeratutako arbitroari igorriko dio daukan informazio guztiarekin batera, gehienez 24 orduko epean.

b) Arbitroa: Aurreko atalean aurreikusitako arbitrajea Hitzarmen Kolektiboaren Batzorde Paritarioak izendatu beharreko arbitro batek egingo du.

Bere eginkizuna egikaritzeko, beharrezko irizitako informazio guztia bildu ahal izango du.

Alderdi guztiak entzutea, eta berdintasun- eta kontraesan-printzipioak bermatuko dira prozeduran.

Arbitraje-laudoa jaso eta jakinarazi egin beharko zaie gatazkan murgildutako alderdiei, gehienez ere 10 egun balioduneko epean, jarduna hasten den egunetik.

Loteslea eta nahitaez bete beharrekoa izango da arbitraje-laudoa.

II. Lanbide Sailkapena

Hitzarmen honetara bilduriko langileak 2012-2013 urterako Soldata Tauletan (I. Eranskina) ezarritako mailek erregulatuko dituzte.

Beren zerbitzuak hitzarmen honen eraginpeko enpresan ematen dituzten langileak sailkatu ahalko dira, aldez aurretik Enpresa Batzordearekin negoziatuta, beren jakintzak, esperientzia, autonomia-maila, erantzukizuna eta ekimena kontuan izanda. Egituraketa berri horren eta horri dagozkion arau osagarrien helburua da Enpresaren premiekin bat datorren lanbide-egitura lortzea, kolektibo osoa produkzio-lanetan hobeto integratzen lagunduko duena, eta dago-kion prestakuntzaren bitartez, langilea lanpostura hobeto egokitzen lagunduko duena.

Antolamendu-sailkapena

Egitura berri honetan bildutako langile orori funtzio talde jakin bat eta kalifikazio maila bat egokituko zaizkio. Bi datuak uztartuta, langile bakoitzaren antolamenduaren araberrako sailkapena finkatuko da.

Antolamendu-sailkapenak berekin dakartzan eginkizunak betetzea lan-hitzarmeneko harremanaren eduki nagusietako bat da. Horren ondorioz, langileak sailkapen horren edozein lanpostutan jardungo du, baldin eta, lanpostu berrira egokitutako prestakuntza behar badu, enpresak aldez aurretik prestakuntza hori jarri badu langilearen esku.

Talde Funtzionalak

Langile guztiak teknikarien, enplegatuen eta langileen talde-etako batean bilduko dira.

Teknikariak

Langile horiek maila handia dute kualifikazioaren, esperientziaren eta gaitasunen alorretan, goi- eta erdi-mailako titulazioekin lor daitezkeen parekoak, eta kualifikazio eta konplexutasun handiko zereginak betetzen dituzte.

Enplegatuak

Duten jakintza eta/edo esperientzia aintzat hartuta, administrazio, merkataritzako, antolamenduko, informatikako, laborategiko eta, oro har, informatizatutako edo informatizatu gabeko bulegoetako lanpostuen berariazko zereginak bete ditzakete, kudeaketaren eta ekonomia-jardueraren berri emateko, produkzio-zereginak koordinatzeko edo pertsonen arreta eskaintzea dakarten zeregin osagarriak betetzeko.

Órganos y procedimientos

a) Comisiones Paritarias de los Convenios Colectivos: La Comisión Paritaria del Convenio Colectivo asumirá las competencias de resolución de los conflictos individuales de trabajo que se susciten en su ámbito.

El conflicto individual se formalizará por escrito ante la Comisión Paritaria.

El conflicto quedará resuelto por acuerdo adoptado por mayoría de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Este acuerdo será notificado a los interesados.

De no alcanzarse el citado acuerdo, y en todo caso transcurridos 5 días hábiles desde la formalización del conflicto sin que sin que se hubiese adoptado ninguna solución, la Comisión levantará el Acta correspondiente, facilitando copia a los interesados y dando traslado de la misma, junto con toda la información de que disponga, al árbitro designado a tal fin, en un plazo máximo de 24 horas.

b) Arbitro: El arbitraje previsto en el apartado anterior será realizado por un árbitro cuya designación corresponderá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

Para el ejercicio de su función podrá recabar toda la información que estime necesaria.

Se garantizarán en el procedimiento la audiencia de las partes y los principios de igualdad y contradicción.

El laudo arbitral deberá ser motivado y notificado a las partes en conflicto en el plazo máximo de 10 días hábiles desde el inicio de su actuación.

El laudo arbitral tendrá carácter vinculante y de obligado cumplimiento.

II. Clasificación profesional

Los trabajadores acogidos a este Convenio quedan regulados por los grados establecidos en las Tablas Salariales para el año 2012-2013, Anexo I.

El personal que preste sus servicios en la empresa afectada por este Convenio podrá ser clasificado, previa negociación con el Comité de Empresa, teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa. Esta nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

Clasificación organizativa

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo funcional y un nivel de calificación. La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

Grupos Funcionales

Todos los trabajadores estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos, empleados y operarios.

Técnicos

Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se puedan adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de alta cualificación y complejidad

Empleados

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia puede realizar tareas administrativas, comerciales, de organización, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina informatizada o no, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comportan atención a las personas.

Beharginak

Duten jakintza eta esperientzia aintzat hartuta, produkzioarekin zerikusia duten eragiketak egiten dituzte, zuzenean produkzio-prozesuan edo zeharka mantentzeko, garraioa edo bestelako eragiketa osagarrietako lanetan jardunez. Hori ez ezik, gainbegiratze- edo koordinazio-eginkizunak ere bete ditzakete.

KALIFIKAZIO MAILAK

Langileak kalifikatzean beren jakintza-maila hartuko da kontuan, jasotako oinarriko prestakuntzari zein metatutako esperientziari dagokienez, baita lana garatzean duen autonomia-maila ere, eta hori guztia Enpresaren antolamendu-egituraren arabera.

I. maila

Zuzeneko erantzukizuna dute enpresaren funtzio-alor baten edo batzuen kudeaketan, edo zailtasun eta trebetasun handieneko zeregin teknikoak betetzen dituzte. Erabakiak hartzen dituzte, edo erabakitakoa betetzeko parte hartzen dute, baita helburu jakinak definitzen ere. Autonomia, ekimen eta ardura handiz betetzen dituzte beren eginkizunak.

Goi-mailako unibertsitate-titulazioa edo jakintza baliokidea dute, enpresak parekatua, baita esperientzia bermatua ere haien lanbide-sektorea gauzatzerakoan.

II. maila

Autonomiako, ekimeneko eta erantzukizuneko maila handia dute, eta zeregin tekniko konplexuak, homogeneoak edo heterogeneoak betetzen dituzte. Bestetik, adimen handia duten edo giza harremanetarako dohain bereziak dituzten langileak ere talde honen barnean har daitezke. Orobat, zuzeneko erantzukizuna hartzen dute funtzio-unitate bereko laguntzaile talde batek egindako eginkizunak integratu, koordinatu eta gainbegiratzeko.

Erdi-mailako unibertsitate-titulazioa edo jakintza baliokidea dute, enpresak parekatua, baita esperientzia bermatua ere haien lanbide-sektorea gauzatzerakoan.

III. maila

Agintzako erantzukizunak eduki edo ez, adimen-jarduerako edo giza harremanetarako erdi-mailako edukia dute, baita erdi-mailako konplexutasun teknikoa eta autonomia ere ezarritako prozesuaren barruan. Orobat, espezialitate guztietan jakintza eta trebetasun handiak eskatzen dituen lana betetzen duten langileak talde honen barnean geratuko dira, baita espezialitate horietako bat goitik behera menderatzen dutenak ere.

Langile horiek bigarren mailako lanbide-heziketa eduki behar dute, edo, enpresak parekatutako jakintza baliokidea. Gainera, lanpostuan esperientzia handia dutela egiaztatu behar dute.

IV. maila

Argibide zehatzei jarraituz, hainbat zeregin betetzen dituzte, eta, zeregin horiek betetzeko, lanbide-jakintza, gaitasun praktikokoak edo arazoibide-eskakizunak behar dituzte. Zuzeneko erantzukizuna dute zeregin horiek gauzatzerakoan, baina gainera ardura-dunek gainbegiratu egin behar dituzte nolabait.

Lehenengo mailako lanbide-heziketa edo jakintza baliokidea, enpresak parekatua, baita lanpostuan esperientzia handia ere. Bestela, berariazko trebakuntza izan dezakete, esperientzia eta prestakuntza zabalarekin batera.

V. maila

Argibide zehatzei jarraituz, mendetasun- edo gainbegiratze-maila handia eskatzen duten zereginak betetzen dituzte. Zeregin horiek, halaber, lanbide-arloko oinarriko jakintza edo egokitzealdi laburra eskatzen dute. Era berean, edonolako esfortzu fisikoa egi-tea eskatzen dutenak ere.

Graduatu-titulua, eskola-ziurtagiria edo baliokidea duten langileak.

Beste batzuk

Dena den, arestian adierazitako bost mailak nahikoak ez direla iritzitako enpresetan, pertenezia-mailaren definizioari egokituko zaizkion azpimailak sortu ahaliko dira.

Edozein kasutan ere, azpimailen kopurua maila bakoitzeko bat izango da hiruko gehienekora arte.

Operarios

Es el personal que por sus conocimientos y experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente actuando en el proceso productivo o indirectamente en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares. Sin perjuicio de que puedan realizar a su vez funciones de supervisión o coordinación.

NIVELES DE CALIFICACIÓN

Todo trabajador será calificado teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa.

Nivel I

Son trabajadores que tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la Empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Con titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalente equiparados por la Empresa y con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Nivel II

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, homogéneas o heterogéneas, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Con titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Nivel III

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual o de interrelación humana, con un nivel de complejidad técnica media y autonomía dentro del proceso establecido. Igualmente aquellos cuyo trabajo requiera amplios conocimientos y destrezas dentro de las diferentes especialidades o un excepcional dominio de una de las mismas, siendo necesario alcanzar el máximo nivel profesional.

Con formación profesional de segundo grado o conocimientos equivalentes equiparados por la Empresa, complementada con una experiencia contrastada en el puesto de trabajo.

Nivel IV

Son aquellos trabajadores que, aunque realicen tareas con instrucciones precisas, necesitan conocimientos profesionales, aptitudes prácticas, o exigencia de razonamiento, comportando en todo caso responsabilidad en la ejecución aunque bajo algún tipo de supervisión.

Con formación profesional de primer grado o conocimientos equivalente equiparados por la Empresa, con experiencia prolongada en el puesto de trabajo, o cualificación específica con amplia experiencia y formación

Nivel V

Son trabajadores que realizan tareas según instrucciones concretas, con alto grado de dependencia o supervisión, que requieren conocimientos profesionales de carácter elemental o un corto período de adaptación. Igualmente aquellas que signifiquen la mera aportación de esfuerzo físico.

Con formación a nivel de Graduado Escolar, Certificado de Escolaridad o equivalente.

Otros

No obstante, en las Empresas en las que se consideren insuficientes los cinco niveles anteriormente señalados, se podrán crear subniveles que se adaptarán a la definición del nivel de pertenencia.

En todo caso, el número de subniveles será de uno por nivel hasta un máximo de tres.

APLIKAZIOA

Lehen adierazitako lanbide-sailkapeneko sistemarako egokitzapena negoziatu eta adostu egin beharko da.

Lanbide-sailkapeneko sistema behar bezala egokituta ez badago, Enpresa honetan balioaniztasunari buruz indarrean dauden arauak errespetatuko dira.

Alderdiek konpromisoa hartzen dute lanpostuz eta mailaz igotzeko sistema bat negoziatzeko, lanbide-sailkapen berriarekiko koherentziaz, Hitzarmen Kolektibo hau sinatzen denetik sei hilabete igarotakoan.

Lanbide-sailkapen berriak ez du eraginpean hartuko Enpresa honetako egungo lanpostuen balorazioa, salbu eta Enpresaren barruan aurkako akordiorik lortzen ez bada.

Hitzarmen honetan ezarritako Lanbide Sailkapenari dagokion ordainsari-sistema berria definitzen den bitartean, gaur egun arauturiko ordainsari-baldintzak errespetatuko dira maila indibidualean.

Talde Funtzionalen eta Sailkapen Mailen ezarritako sailkapenaren arabera Gizarte Segurantzari kotizatzea ahalbidetzen duen baliokidetasun-taularik ez dagoen bitartean, haiek eta langileek gaur egun dauzkaten kategoriak aldi bereko izango dira Gizarte Segurantzari kotizatzeke eta Hitzarmen honen itunduriko hazkundeak aplikatzeko.

III. Mugikortasun funtzionala

Honako hauek hartzen dira mugikortasun funtzionaltzat, Enpresa beraren barruan:

- Maila-aldaketa, edo azpimaila-aldaketa, halakorik balego, talde funtzional beraren barruan.
- Talde funtzionalaren aldaketa maila berean.

Maila-aldaketa talde funtzional beraren barruan

Antolamenduaren, ekoizpenaren edo behar teknikoaren arabera, Enpresa Zuzendaritzak langileari talde funtzional beraren barruan maila-aldaketa suposatzen duten eginkizunak eman diezazkioke. Aldaketa hori aldi baterakoa edo mugagabea izan daiteke.

Aldi baterako arrazoi teknikoak, ekoizpenekoak edo antolamenduzkoak direla-eta («aldi baterako» kasu honetan gehienez 6 hilabete izango dira, —Lanerako Ezintasun Iragankorreko egoera eta eszedentziagatik ordezkapena izan ezik—) langileek, beren talde funtzionalaren barruan beste maila bateko eginkizunak bete ditzakete. Aldaketak soldata handiagoa baldin badakar, helburuko lanpostuko soldata jasoko dute langileek. Nolanahi ere, jatorrizko mailari dagokion soldata bermatua izango dute langileek.

Langile interesatuari eta langileen ordezkariari aldi berean emango zaie aldaketaren berri. Honako hau jakinaraziko zaie langileen ordezkariari:

- Aldaketaren arrazoiak.
- Eraginpeko langileen izenak eta dagokien maila berria.
- Aldaketen gutxi gorabeherako iraupena.

Langilea goragoko mailan atxikita geratuko da eginkizun horiek urte berean 6 hilabetetik gora edo 2 urtean 9 hilabetetik gora betetzen baditu, aldi baterako ezintasuneko egoeragatik eta eszedentziagatik ordezkapen kasuetan izan ezik.

Aldaketa-egoera amaitzean langilea jatorrizko mailara itzuliko da.

Aurreko atalean ezarritakoa aplikatzean langileen eta enpresaren artean sor daitezkeen desadostasunek Hitzarmen honetako Azken Xedapenen arteko Lehenengoan ezarritako Gatazkak Konpontzeko Prozedura onartuko dute.

Arrazoi teknikoak, ekoizpenenezkoak edo antolamenduzkoak direla-eta, betiere langileen ordezkariari jakinarazi ondoren, Enpresa Zuzendaritzak langileari bere maila funtzionalaren barruan goragoko maila bateko eginkizunak mugagabe betetzeko eska diezazieke, mailaz eta lanpostuz igotzeko Enpresaren barruan dauden edo itunduko diren arauen arabera.

APLICACIÓN

Será objeto de negociación y acuerdo, la adaptación al sistema de clasificación profesional antes descrito.

En tanto no esté correctamente adaptado el sistema de clasificación profesional se respetarán las normas sobre polivalencia vigentes en esta Empresa.

Las partes se comprometen a negociar un sistema de promociones y ascensos, en coherencia con la nueva clasificación profesional, antes de transcurridos seis meses desde la firma del presente Convenio Colectivo.

La nueva clasificación profesional no afectará a la valoración de Puestos de Trabajo existentes en esta Empresa, salvo que se alcance acuerdo en contrario en el seno del mismo.

Hasta tanto se defina el nuevo sistema retributivo correspondiente a la Clasificación Profesional establecida en el presente Convenio, se respetarán, a nivel individual, las condiciones retributivas actualmente reguladas.

Mientras no se disponga de una tabla de equivalencias que permita cotizar a la Seguridad Social según la clasificación establecida de Grupos Funcionales y Niveles de Clasificación, éstos y las categorías que actualmente ostentan los trabajadores, coexistirán a los efectos de cotización de la Seguridad Social y aplicación de los incrementos pactados en este Convenio.

III. Movilidad funcional

Se entiende como movilidad funcional, dentro de la misma Empresa:

- Cambio de nivel, o subnivel donde lo hubiera, dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

Cambio de nivel dentro del mismo grupo funcional

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a los trabajadores a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, -salvo en los casos de sustitución por I.L.T. y excedencia- los trabajadores podrán ser destinados a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores. La notificación a los representantes de los trabajadores incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de los trabajadores afectados y destino.
- Duración estimada de los traslados.

El trabajador consolidará su encuadramiento en el Nivel superior si realiza dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año ó 9 meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará al trabajador a su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y los trabajadores en la aplicación de lo establecido en el apartado anterior, se someterán al procedimiento de Solución de Conflictos establecido en la Disposición Final 1 de este Convenio.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de tareas de Nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten en el seno de la Empresa.

Antolamenduak, ekoizpenak edo teknikak eragindako arrazoiak direla-eta Enpresako Zuzendaritzak, langileen ordezkariekin hitzartu ondoren, epemugarik gabe talde funtzional berean maila baxuagoko eginkizunak betetzea agindu diezaike langileei. Desadostasunik badago, Azken Xedapenen artean Lehenengoan aurreikusiriko prozedurari jarraituko zaio. Edozein kasutan ere, jatorrizko mailaren ordainsariak jaso direla bermatuko dira.

Talde funtzionalaren aldaketa

Talde funtzional jakin batean postuak betetzeko beharra badago eta beste batean langileak soberan badaude, Enpresaren Zuzendaritzak, langileen ordezkariekin adostu ondoren, langileen talde funtzionala moldatu ahal izango du, Maila aldaketarik egin gabe, betiere langileei eginkizun berriak aurrera eramateko behar diren ezagupen eta trebetasunak eskuratzen bazaizkie.

Langileei aldaketa eman arteko soldata bermatuko zaie eta Hitzarmen Kolektibo bakoitzean ezarritako konpentsazio- eta irenste-arauak aplikatuko zaizkie.

15 egunen buruan adostasunik ez badago, Hitzarmen honek ezartzen duen Gatazkak Konpontzeko Prozedura jarraituko da.

Atal honetan ezarritakoa izapidetzearekin batera beteta gertatuko da Langileen Estatutuaren 41.1 artikuluan horretarako aurreikusitako erabakia.

IV. Instalazioen saturazioa

Instalazioen erabiltze-orduen igoerari deitzen diogu instalazioen saturazio-maila igotzea. Igoera hori instalazioak urtean zehar egun gehiagotan erabiliz (oporraldiak aldatuz, eta abar) edo egunean zehar ordu gehiagoz erabiliz (lan-txanda gehiago jarri, eta abar) gerta daiteke.

Zuzendaritzak saturazio-maila igotzeko egiten dituen eta lanbaldintzetan funtsezko aldaketa eragingo duten proposamen guztiak langileen ordezkariekin adostuko dira alde zuzenetik. Horretarako enpresak gutxienez honako informazio hau eskuratuko du:

- Zer neurri zehatz proposatzen diren.
- Zergatiak.
- Zer langileri eragiten dien.

Neurri horiek eraginpeko Enpresan adostuko dira 15 eguneko epean. Desadostasunik badago, Hitzarmen honetako Azken Xedapenen artean Lehenengoan aurreikusiriko prozedurari jarraituko zaio, eta zuzenean helaraziko zaio Gatazkak Konpontzeko Batzordeari.

Atal honetan ezarritakoa izapidetzearekin batera beteta gertatuko da Langileen Estatutuaren 41.1 artikuluan horretarako aurreikusitako erabakia. Enpresa Zuzendaritzak Lan Agintaritzarekiko jakinarazpen-eskakizuna beteko du, hari jakinarazteko soil-soilik, apirilaren 14ko 696/80 Errege Dekretuaren 21. artikuluan ezarritakoari jarraiki, eta hedaduraz eta arrazoiez gain, eraginpeko langileen behin-betiko zerrenda ere ekarriko du.

V. Lan-denboraren banakako saturazioa

Banakako saturazio-maila ona lortzeko, enpresako zuzendaritzak langile jakin batzuk aukeratu ditu, eta lanpostuko eginkizunak behar bezala betetzeko behar diren gaitasunak erakutsiko dizkie. Lanaldia bakoitzak bere lanpostuan hasi eta bukatu beharko du eta denbora oso-osorik beteta. Gainera denbora horretan errendimendu-mailak normala izan beharko du eta inoiz ez baxuagoa.

Alferrik galdutako denbora murrizteko eta produktibitatea hobetzeko, langileek gaitasuna izanez gero eta haien arduradunek hala eskatuta, beste eginkizun batzuk beteko dituzte, nahiz eta haien espezialitatearekin zerikusirik ez izan.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores, podrá destinar a los trabajadores con carácter indefinido a la realización de las tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en la Disposición Final I. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Cambios de grupo funcional

Ante la existencia de necesidad de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con los representantes de los trabajadores, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores, sin cambio de Nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador, aplicándose las normas de compensación y absorción que existan en cada Convenio Colectivo.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento previsto elevándolo a la Comisión de Resolución de Conflictos.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el Artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

IV. Saturación de las instalaciones

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el aumento del número de horas de funcionamiento de las mismas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento del número de horas día (turnos de trabajo, etc.).

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de los trabajadores, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la Empresa afectada en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento previsto en la Disposición Final I del presente Convenio, elevándose directamente a la Comisión de Resolución de Conflictos.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el Artículo 41.1 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con la tramitación de lo establecido en el presente apartado. La Dirección de la Empresa cumplimentará el requisito de notificación a la Autoridad Laboral, a los solos efectos de su conocimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 2.1 del RD 696/80, de 14 de abril, y en la que además del alcance y causas aportará el listado definitivo del personal afectado.

V. Saturación individual del tiempo de trabajo

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo. El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto, y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, los trabajadores realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

VI. Enplegu-politika

Construcciones Navales del Norte S.L.k une bakoitzean beharrezkoa den plantillarekin erantzungo dio bere lan-kargari, lan-legeriaren kontratu modalitate guztiak baliatuta, plantilla ez-finkoaren mugikortasun funtzionala bultzatuta egin beharrek laneko langileen kualitateei jarraiki enplegua gehiago mantentzeko, hala nola itsas operadore balioanitzen kasuan.

VII. Ordezko zuzenbidea

Hitzarmen honetan arautu gabe dagoen guztian, Finantza Informazioko Arauetan edo Hitzarmenean xedaturikoaren bidez, Bizkaiko Industria Siderometalurgikorako Probintziako Hitzarmen Kolektiboa aplikatuko da, baita indarreko gainerako legezeko xedapenak ere.

VIII. Alderdi negoziatzaileak, modua, aurreabisu-epea eta amaiera iragartzeko baldintzak

Construcciones Navales del Norte, S.L.ren Zuzendaritzak eta hitzarmenaren sinatzaileek adostu dute hitzarmen kolektibo hau.

Urte urte luzatuko da isilbidez, alderdi kontratatzaileetako edozeinek idazki bidez amaiera iragartzen ez badu, hasierako muga-eguna edo hitzarmenaren luzapenetako edozeinen muga-eguna baino hiru hilabete lehenago.

VI. Política de empleo

Construcciones Navales del Norte S.L. atenderá a su carga de trabajo con la plantilla necesaria en cada momento y mediante la utilización de las diferentes modalidades contractuales de la legislación laboral, favoreciendo la movilidad funcional de la plantilla no fija en base a las cualidades del personal en el trabajo a realizar para un mayor mantenimiento del empleo como operadores navales polivalentes.

VII. Derecho supletorio

En todo aquello no regulado en el presente Convenio, en las N.I.F. o que no esté modificado a través de lo dispuesto en el, se aplicará EL Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia. y demás disposiciones legales vigentes.

VIII. Partes negociadoras, forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado entre la Dirección de Construcciones navales del Norte, S.L. y los firmantes del mismo.

Se prorrogará tácitamente de año en año, a no ser que se denuncie por escrito, por cualquiera de las partes contratantes, con tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento inicial o de cualquiera de sus prórrogas.

2012. URTEKO ORDAINSARI GORDINEN BEHIN BETIKO TAULAK

1,005 2012. urteko gehikuntza

Maila	Jornala	Soldata	Urteko Soldata	Hamab./Eguna	Txanda/Ordua	Txanda/Eguna	Gauekoa	Apart. ordua	4. txanda
1. maila	37,07	1.125,15	16.877,25	1,29	0,72	5,37	2,70	15,14	711,76
2. maila	37,07	1.125,15	16.877,25	1,29	0,72	5,37	2,70	15,14	711,76
3. maila	37,85	1.147,35	17.210,25	1,31	0,73	5,48	2,75	15,14	711,76
4. maila	38,60	1.170,57	17.558,55	1,33	0,74	5,60	2,80	15,14	711,76
5. maila	39,36	1.193,92	17.908,80	1,36	0,77	5,69	2,85	15,14	711,76
6. maila	40,16	1.218,52	18.277,80	1,39	0,78	5,81	2,92	15,14	711,76
7. maila	40,99	1.244,33	18.664,95	1,43	0,80	5,92	2,97	15,14	711,76
8. maila									
9. maila	42,79	1.298,18	19.472,70	1,49	0,85	6,17	3,12	16,29	751,87
10. maila	43,74	1.327,00	19.905,00	1,55	0,89	6,31	3,17	16,29	751,87
11. maila	44,73	1.356,33	20.344,95	1,58	0,90	6,47	3,26	16,29	751,87
12. maila	46,07	1.397,37	20.960,55	1,62	0,92	6,66	3,35	16,29	751,87
13. maila	47,55	1.441,63	21.624,45	1,65	0,94	6,84	3,44	16,29	751,87
14. maila		1.489,31	22.339,65	1,70		7,13	3,60	16,29	751,87
15. maila		1.540,12	23.101,80	1,74		7,34	3,70	19,23	854,26
16. maila		1.593,97	23.909,55	1,83		7,62	3,82	19,23	854,26
17. maila		1.650,79	24.761,85	1,90		7,88	3,96	19,23	854,26

Produktzio-primaren portzentajea eguneko soldataren edo mailaren araberako hileko soldataren %17,4koa izango da.

TAULAK

	Soldata	Urteko soldata	Hamabost./hila	Hamabost./urtea
18. maila	1.505,52	22.582,80		
19. maila	1.816,06	27.240,90	63,35	950,25
20. maila	1.940,25	29.103,75	67,74	1.016,10
21. maila	2.064,45	30.966,75	72,07	1.081,05
Mailarik ez				

Oharra: Badago «Bertaratze eta puntualitateagatik saria» izeneko paga, irailaren 10ean jasotzekoa dena. Soldatako 30 egun gehi antzinasuna kontuan hartuta kalkulatzen da.

NOMINAGATIKO BESTE KONTZEPTU BATZUK

Gakoa	Toxikoa	Gakoa	Prima finkoa	Gakoa	Hizk. plusa	Gakoa	Altzairu herdogaitza
A	9,46	12	202,39	2	428,45	81	0,74
B	8,28	14	101,61	4	82,12	91	0,33
C	5,90	15	182,65	6	41,50		
D	4,55	16	245,78	8	107,14		
E	3,18	17	86,26				
F	9,46	19	96,96	Gakoa	Lanabesa	Gakoa	Funtz. Taldea
G	9,46	2	547,89	1	6,93	1	522,31
H	8,28	20	103,22	2	0,15	2	783,46
I	8,28	21	148,88	3	0,31		

Gakoa	Toxikoa	Gakoa	Prima finkoa	Gakoa	Hizk. plusa	Gakoa	Altzairu herdogaitza
J	5,90	22	32,39				
K	5,90	4	470,00	Puntualitate-plusa			83,01
L	4,55	6	542,19	Eskola-laguntza			12,25
M	4,55	7	168,23	Plus Compens. Jornada			88,66
N	1,91	8	375,15				
		9	536,02				

2013. URTEKO ORDAINSARI GORDINEN BEHIN BETIKO Taulak

1,005 2013. urteko gehikuntza

Maila	Jornala	Soldata	Urteko soldata	Hamab./eguna	Txanda/ordua	Txanda/eguna	Gauekoa	Apart.ordua	4. txanda
1. maila	37,26	1.130,78	16.961,64	1,30	0,72	5,40	2,71	15,22	715,32
2. maila	37,26	1.130,78	16.961,64	1,30	0,72	5,40	2,71	15,22	715,32
3. maila	38,04	1.153,09	17.296,30	1,32	0,73	5,51	2,76	15,22	715,32
4. maila	38,79	1.176,42	17.646,34	1,34	0,74	5,63	2,81	15,22	715,32
5. maila	39,56	1.199,89	17.998,34	1,37	0,77	5,72	2,86	15,22	715,32
6. maila	40,36	1.224,61	18.369,19	1,40	0,78	5,84	2,93	15,22	715,32
7. maila	41,19	1.250,55	18.758,27	1,44	0,80	5,95	2,98	15,22	715,32
8. maila	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
9. maila	43,00	1.304,67	19.570,06	1,50	0,85	6,20	3,14	16,37	755,63
10. maila	43,96	1.333,64	20.004,53	1,56	0,89	6,34	3,19	16,37	755,63
11. maila	44,95	1.363,11	20.446,67	1,59	0,90	6,50	3,28	16,37	755,63
12. maila	46,30	1.404,36	21.065,35	1,63	0,92	6,69	3,37	16,37	755,63
13. maila	47,79	1.448,84	21.732,57	1,66	0,94	6,87	3,46	16,37	755,63
14. maila		1.496,76	22.451,35	1,71		7,17	3,62	16,37	755,63
15. maila		1.547,82	23.217,31	1,75		7,38	3,72	19,33	858,53
16. maila		1.601,94	24.029,10	1,84		7,66	3,84	19,33	858,53
17. maila		1.659,04	24.885,66	1,91		7,92	3,98	19,33	858,53

Produktzio-primaren portzentajea eguneko soldataren edo mailaren arabera hileko soldataren %17,4koa izango da.

TAULAK

	Soldata	Urteko soldata	Hamab./hila	Hamab./urtea
18. maila	1.513,05	22.695,71		
19. maila	1.825,14	27.377,10	63,67	955,00
20. maila	1.949,95	29.249,27	68,08	1.021,18
21. maila	2.074,77	31.121,58	72,43	1.086,46
Mailarik gabe				

Oharra: Badago «Bertaratze eta puntualitateagatik saria» izeneko paga, irailaren 10ean jasotzekoa dena.

Soldatako 30 egun gehi antzinasuna kontuan hartuta kalkulatzen da.

NOMINAKO BESTE KONTZEPTU BATZUK

Gakoa	Toxikoa	Gakoa	Prima finkoa	Gakoa	Hizkunt. Plusa	Gakoa	Altzairu herdogaitza
A	9,51	12	203,40	2	430,59	81	0,74
B	8,32	14	102,12	4	82,53	91	0,33
C	5,93	15	183,56	6	41,71		
D	4,57	16	247,01	8	107,68		
E	3,20	17	86,69				
F	9,51	19	97,44				
G	9,51	2	550,63	Gakoa	Lanabesa	Gakoa	Funtz. Taldea
H	8,32	20	103,74	1	6,96	1	524,92
I	8,32	21	149,62	2	0,15	2	787,38
J	5,93	22	32,55	3	0,31		
K	5,93	4	472,35				83,43
L	4,57	6	544,90	Puntualitate-plusa			12,31
M	4,57	7	169,07	Eskola-laguntza			
N	1,92	8	377,03	Plus Compens. Jornada			
		9	538,70				

TABLAS DEFINITIVAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS AÑO 2012

1,005 Incremento año 2012

Grado	Jornal	Sueldo	sueldo año	Quinq./día	Relevo/hora	Relevo/día	Nocturno	H-extra	4.º relevo
Grado 1	37,07	1.125,15	16.877,25	1,29	0,72	5,37	2,70	15,14	711,76
Grado 2	37,07	1.125,15	16.877,25	1,29	0,72	5,37	2,70	15,14	711,76
Grado 3	37,85	1.147,35	17.210,25	1,31	0,73	5,48	2,75	15,14	711,76
Grado 4	38,60	1.170,57	17.558,55	1,33	0,74	5,60	2,80	15,14	711,76
Grado 5	39,36	1.193,92	17.908,80	1,36	0,77	5,69	2,85	15,14	711,76
Grado 6	40,16	1.218,52	18.277,80	1,39	0,78	5,81	2,92	15,14	711,76
Grado 7	40,99	1.244,33	18.664,95	1,43	0,80	5,92	2,97	15,14	711,76
Grado 8									
Grado 9	42,79	1.298,18	19.472,70	1,49	0,85	6,17	3,12	16,29	751,87
Grado 10	43,74	1.327,00	19.905,00	1,55	0,89	6,31	3,17	16,29	751,87

Grado	Jornal	Sueldo	sueldo año	Quinq/día	Relevo/hora	Relevo/día	Nocturno	H-extra	4.º relevo
Grado 11	44,73	1.356,33	20.344,95	1,58	0,90	6,47	3,26	16,29	751,87
Grado 12	46,07	1.397,37	20.960,55	1,62	0,92	6,66	3,35	16,29	751,87
Grado 13	47,55	1.441,63	21.624,45	1,65	0,94	6,84	3,44	16,29	751,87
Grado 14		1.489,31	22.339,65	1,70		7,13	3,60	16,29	751,87
Grado 15		1.540,12	23.101,80	1,74		7,34	3,70	19,23	854,26
Grado 16		1.593,97	23.909,55	1,83		7,62	3,82	19,23	854,26
Grado 17		1.650,79	24.761,85	1,90		7,88	3,96	19,23	854,26

El porcentaje de prima de Producción, será un 17,40% del Jornal día o Sueldo mes s/grado

CUADROS

	Sueldo	Sueldo año	Quinq/mes	Quinq/año
Grado 18	1.505,52	22.582,80		
Grado 19	1.816,06	27.240,90	63,35	950,25
Grado 20	1.940,25	29.103,75	67,74	1.016,10
Grado 21	2.064,45	30.966,75	72,07	1.081,05
Sin grado				

Nota: Existe una Paga denominada «Premio de asistencia y puntualidad», a percibir el 10 de septiembre en base a 30 días de salario + antigüedad

OTROS CONCEPTOS DE NOMINA

Clave	Tóxico	Clave	Prima Fija	Clave	Plus Idiomas	Clave	Acero Inox.
A	9,46	12	202,39	2	428,45	81	0,74
B	8,28	14	101,61	4	82,12	91	0,33
C	5,90	15	182,65	6	41,50		
D	4,55	16	245,78	8	107,14		
E	3,18	17	86,26				
F	9,46	19	96,96	Clave	Dte.Herrmta.	Clave	Gp.º Func.
G	9,46	2	547,89	1	6,93	1	522,31
H	8,28	20	103,22	2	0,15	2	783,46
I	8,28	21	148,88	3	0,31		
J	5,90	22	32,39				
K	5,90	4	470,00	Plus Puntualidad			83,01
L	4,55	6	542,19	Ayuda Escolar			12,25
M	4,55	7	168,23	Plus Compens. Jornada			88,66
N	1,91	8	375,15				
		9	536,02				

TABLAS DEFINITIVAS DE RETRIBUCIONES BRUTAS AÑO 2013

1,005 Incremento año 2013

Grado	Jornal	Sueldo	Sueldo año	Quinq/día	Relevo/hora	Relevo/día	Nocturno	H-extra	4.º relevo
Grado 1	37,26	1.130,78	16.961,64	1,30	0,72	5,40	2,71	15,22	715,32
Grado 2	37,26	1.130,78	16.961,64	1,30	0,72	5,40	2,71	15,22	715,32
Grado 3	38,04	1.153,09	17.296,30	1,32	0,73	5,51	2,76	15,22	715,32
Grado 4	38,79	1.176,42	17.646,34	1,34	0,74	5,63	2,81	15,22	715,32
Grado 5	39,56	1.199,89	17.998,34	1,37	0,77	5,72	2,86	15,22	715,32
Grado 6	40,36	1.224,61	18.369,19	1,40	0,78	5,84	2,93	15,22	715,32
Grado 7	41,19	1.250,55	18.758,27	1,44	0,80	5,95	2,98	15,22	715,32
Grado 8	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Grado 9	43,00	1.304,67	19.570,06	1,50	0,85	6,20	3,14	16,37	755,63
Grado 10	43,96	1.333,64	20.004,53	1,56	0,89	6,34	3,19	16,37	755,63
Grado 11	44,95	1.363,11	20.446,67	1,59	0,90	6,50	3,28	16,37	755,63
Grado 12	46,30	1.404,36	21.065,35	1,63	0,92	6,69	3,37	16,37	755,63
Grado 13	47,79	1.448,84	21.732,57	1,66	0,94	6,87	3,46	16,37	755,63
Grado 14		1.496,76	22.451,35	1,71		7,17	3,62	16,37	755,63
Grado 15		1.547,82	23.217,31	1,75		7,38	3,72	19,33	858,53
Grado 16		1.601,94	24.029,10	1,84		7,66	3,84	19,33	858,53
Grado 17		1.659,04	24.885,66	1,91		7,92	3,98	19,33	858,53

El porcentaje de prima de Producción, será un 17,40% del Jornal día o Sueldo mes s/grado

CUADROS

	Sueldo	Sueldo año	Quinq/mes	Quinq/año
Grado 18	1.513,05	22.695,71		
Grado 19	1.825,14	27.377,10		955,00
Grado 20	1.949,95	29.249,27	68,08	1.021,18
Grado 21	2.074,77	31.121,58	72,43	1.086,46
Sin grado				

Nota: Existe una Paga denominada «Premio de asistencia y puntualidad», a percibir el 10 de septiembre en base a 30 días de salario + antigüedad

OTROS CONCEPTOS DE NOMINA

Clave	Tóxico	Clave	Prima Fija	Clave	Plus Idiomas	Clave	Acero Inox.
A	9,51	12	203,40	2	430,59	81	0,74
B	8,32	14	102,12	4	82,53	91	0,33
C	5,93	15	183,56	6	41,71		
D	4,57	16	247,01	8	107,68		
E	3,20	17	86,69				
F	9,51	19	97,44	Clave	Dte.Herrmta.	Clave	Gp.º Func.
G	9,51	2	550,63	1	6,96	1	524,92
H	8,32	20	103,74	2	0,15	2	787,38
I	8,32	21	149,62	3	0,31		
J	5,93	22	32,55				
K	5,93	4	472,35				
L	4,57	6	544,90	Plus Puntualidad			83,43
M	4,57	7	169,07	Ayuda Escolar			12,31
N	1,92	8	377,03	Plus Compens. Jornada			
		9	538,70				

(III-352)

A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48100512012013).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebazten da A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48100512012013).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikulua — Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24an «EHAA») — dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an «EBO») — hitzarmen kolektiboen erregistroari buruzkoak — lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenengoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2013ko ekainaren 26an. — Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Iciar González Carrasco

ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua. — Funtzio-eremua

Hitzarmen honek ezartzen ditu ATE Sistemas y Proyectos Singulares, S.L. enpresaren eta horren mendeko langileen arteko harremanetarako arauak, horien lanbide-taldea dena dela ere, edo Bizkaiko edozein lantokitan lan egiten dutela ere.

Convenio Colectivo de la empresa A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares, S.L., (código de convenio número 48100512012013).

Resolución de la Delegada Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares, S.L., (código de convenio número 48100512012013).

Antecedentes

Primero: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primero: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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 inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 26 de junio de 2013. — La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

CONVENIO COLECTIVO DE ATE SISTEMAS Y PROYECTOS SINGULARES, S.L.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. — Ámbito funcional

El presente convenio establece las normas por las que regirán las relaciones laborales de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, S.L., y del personal dependiente de la misma, cualquiera que sea su grupo profesional y el lugar o centro de trabajo donde haya de prestar su servicio dentro de la provincia de Vizcaya.