



# ALHAO

ARABAKO LURRALDE  
HISTORIKOAREN  
ALDIZKARI OFIZIALA

# BOTHA

BOLETÍN OFICIAL  
DEL TERRITORIO HISTÓRICO  
DE ÁLAVA

2013ko urriaren 28a, astelehena

ZENBAKIA **123** NÚMERO

Lunes, 28 de octubre de 2013

## GEHIGARRIA - SEPARATA

### HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

GERDAU ACEROS ESPECIALES EUROPA, SL

#### EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

*Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako  
Lurralde Ordezkaritza*

5317

**Gerdau Aceros Especiales Europa, SL enpresarentzako hitzarmen kolektiboa.**

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Arabako Lurralde ordezkaritza. Honen bidez ebazten da 2013-2014-2015-2016 Gerdau Aceros Especiales Europa, SL, Gasteizko lantokirako hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren kodea: 01002462011997.

#### AURREKARIAK

2013ko uztailaren 30ean aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioz batzordeko enpresari ordezkariek eta ordezkariz sozialak, 2013ko uztailaren 19an sinatu zuten lan hitzarmen kolektiboaren testua.

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko BOE) 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 24ko EHAA)- dionarekin bat etorritik eta urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko BOE) - hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

#### GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

*Delegación Territorial de Trabajo, Empleo  
y Políticas Sociales de Álava*

5317

**Convenio colectivo para la empresa Gerdau Aceros Especiales Europa, SL.**

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2013-2014-2015-2016 para la empresa Gerdau Aceros Especiales Europa, SL CT Vitoria-Gasteiz. Código convenio núm. 01002462011997.

#### ANTECEDENTES

El día 30 de julio de 2013 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 19 de julio de 2013.

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV 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 (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

## EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2013ko irailaren 12a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

## AURKIBIDEA

I. kapitulua Xedea eta aplikazio-eremua.

1. art. - Helburua.

2. art. - Lurralde eremua

3. art. - Langile eremua

4. art. - Indarraldia

5. - Zurgapena eta konpentsazioa

6. art. - Osotasunarekiko lotura

7. art. - Arau osagarriak

II. kapitulua Lanaren antolaketa

6. art. - Antolaketa

9. art. - Lanbide sailkapena.

10. art. - Mugigarritasun funtzionala

11. art. - Instalazioen saturazioa

12. art. - Lan-denboraren banakako saturazioa.

13. art. - Mailaz eta lanpostuz igotzea.

III. kapitulua Lan-baldintzak

14. art. - Lanaldia

15. art. - Lanaldiaren banaketa.

16. art. - Oporrak

17. art. - Aparteko orduak

18. art. - Ordaindutako baimenak.

19. art. - Enplegua sortzea.

IV. kapitulua Baldintza ekonomikoak

20. art. - Lanbide-sailkapena.

21. art. - Ordainsari-kontzeptuak.

22. art. - Soldata taulak

23. art. - Data eta ordaintzeko modua.

V. kapitulua Onura sozialak

24. art. - Aldi beterako ezintasunagatiko osagarria

25. art. - Bizitza eta istripu aseguria

26. art. - Ibilgailu propioaren bidaide aseguria.

27. art. - Ezintasunak

28. art. - Beken fondoa.

29. art. - Laneko jantziak

VI. kapitulua Eskubide sindikalak

30. art. - Sindikatu eskubideak

VII. kapitulua Laneko segurtasuna eta osasuna eta ingurumena

31. art. - Printzipio orokorrak

VIII. kapitulua Lanbide-prestakuntza

32. art. - Irizpideak eta jarduketak

IX. kapitulua Diziplina-araubidea

33. art. - Hutsegiteen graduazioa

34. art. - Zigorak

35. art. - Zigor erregimena

36. art. - Hutsegiteen preskripzioa

X. kapitulua Interpretazioa eta zaintza

37. art. - Batzorde parekidea

38. art. - Lan-gatazkak konpontzeko prozedura

39. art. - Informazio interpretazio eta jarraipen batzordea

40. art. - Inbertsioak

41. art. - Genero klausula

## I. kapitulua

Xedea eta aplikazio-eremua

## 1. art.- Helburua

Hitzarmen honetan bildutako arauak Gerdau Aceros Especiales Europa, SL, (Gasteizko lantegia) lantegiaren eta langileen arteko lan-harremanak arautuko dituzte.

## RESUELVO

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTA.

Vitoria-Gasteiz, 12 de septiembre de 2013.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

## ÍNDICE

Capítulo I Objeto y ámbito de aplicación

Art. 1º - Objeto.

Art. 2º - Ámbito territorial.

Art. 3º - Ámbito personal.

Art. 4º - Vigencia.

Art. 5 - Absorción y compensación.

Art. 6º - Vinculación a la totalidad.

Art. 7º - Normas complementarias

Capítulo II Organización del trabajo

Art. 8º - Organización

Art. 9º - Clasificación profesional

Art. 10º - Movilidad funcional

Art. 11º - Saturación de las instalaciones

Art. 12º - Saturación individual del tiempo de trabajo

Art. 13º - Ascensos y promociones

Capítulo III Condiciones de trabajo

Art. 14º - Jornada de trabajo

Art. 15º - Distribución de la jornada

Art. 16º - Vacaciones

Art. 17º - Horas extraordinarias

Art. 18º - Licencias retribuidas

Art. 19º - Creación de empleo

Capítulo IV Condiciones económicas

Art. 20º - Clasificación profesional

Art. 21º - Conceptos retributivos

Art. 22º - Tablas salariales

Art. 23º - Fecha y forma de pago

Capítulo V Beneficios sociales

Art. 24º - Complemento incapacidad temporal

Art. 25º - Seguro colectivo de vida y accidentes

Art. 26º - Seguro ocupantes vehículo propio

Art. 27º - Incapacidades

Art. 28º - Fondo de becas

Art. 29º - Ropa de trabajo

Capítulo VI Derechos sindicales

Art. 30º - Derechos sindicales

Capítulo VII Salud laboral

Art. 31º - Principios generales

Capítulo VIII Formación profesional

Art. 32º - Criterios y actuaciones

Capítulo IX Régimen disciplinario

Art. 33º - Graduación de las faltas

Art. 34º - Sanciones

Art. 35º - Régimen de sanciones

Art. 36º - Prescripción de las faltas

Capítulo X Interpretación y vigilancia

Art. 37º - Comisión paritaria

Art. 38º - Procedimiento de solución de conflictos de trabajo

Art. 39º - Comisión de información, interpretación y seguimiento

Art. 40º - Inversiones

Art. 41º - Cláusula de género

## Capítulo I

Objeto y ámbito de aplicación

## Art. 1.- Objeto

Los preceptos contenidos en el presente convenio regulan las relaciones laborales de la empresa y trabajadores/as de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL, fábrica de Vitoria-Gasteiz.

**2. art.- Lurralde eremua**

Hitzarmen Kolektibo honek Gasteizko lantokia hartzen du eraginpean.

**3. art.- Langile eremua**

Hitzarmen hau Hitzarmenean barne hartutako Gasteizko lantokiko langile guztiei aplikatuko zaie.

Egiturako langileak kanpo geratuko dira: zuzendariak, departamentu buruak, atalburuak eta tailerreko buruak eta zerbitziburuak.

Gaur egun hitzarmenetik kanpo dagoen pertsonaren bat hitzarmenean araututako baldintzetara bildu nahi bada, eskatu ahal izango du. Enpresa Zuzendaritzak ezarriko ditu baldintzak eta Jarraipen Batzordeari horren inguruko informazioa emango zaio.

**4. art.- Indarraldia**

Hitzarmen honek bost urteko indarraldia izango du, 2013ko urtarrilaren 1ean hasiko da eta 2016ko abenduaren 31n amaituko da eta hitzarmen kolektibo berri bat sinatu arte luzatuko da. Hitzarmen honen indarraldia amaituta, amaiera iragarritzat hartuko da eta Negoziazio Batzordea sortu beharko da amaiera-data baino hilabete lehenago.

**5. art.- Irenspena eta konpentsazioa**

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek maila goragoko legezko xedapenen edo Arabako industria siderometalurgikoaren hitzarmen kolektibo probintzialaren arabera egon daitekeen edozein hobekuntza irentsi eta konpentsatuko dute, salbu eta adierazitako arauak ezarritako hobekuntzek aurreikusitako hitzarmenaren guztizko maila gainditzen badute.

**6. art.- Osotasunarekiko lotura**

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute, eta aplikazio praktikoari begira, orokorki hartuko dira kontuan urteko zenbatekoan., eta ezin izango dira partzialki aplikatu.

Itundutako baldintzak osotasun direla dioen printzipioa ezarririk, Laneko Agintaritzak berez dituen ahalmenez baliatuz, hitzarmen honetako punturen bat onartzen ez badu, puntu horrek ez du eragin-kortasun praktikorik izango eta horren eduki osoa aztertu egin beharko da berriz ere.

**7. art.- Arau osagarriak**

Hitzarmen honetan aurreikusi ez den orotarako, eta bertako edukiaren aurka jotzen ez duen bitartean, une bakoitzean aplikatuko diren legezko xedapenetan ezarritakoaren arabera erabakiko da.

**II. kapitulua****Lanaren antolaketa****8. art.- Antolaketa**

Enpresa Zuzendaritzari dagokio lanaren antolamenduaren ardura osoa, indarrean dauden legezko xedapenen arabera.

**9. art.- Lanbide sailkapena**

Hitzarmen honen eraginpean dauden langileak sailkatzean, beren jakintza, esperientzia, autonomia- eta erantzukizun-maila eta ekimena hartuko dira kontuan.

Sailkapen berriaren eta haren arau osagarrien bitartez enpresaren beharretara egokitutako lanbide-egitura lortu nahi da, kolektibo osoa ekoizpen-zereginetan ahalik eta gehien integra dadin eta lanpostu batera une oro hobeto egoki dadin, prestakuntza egokia jasoz.

**9.1. art.- Antolamendu-sailkapena**

Egitura berri honetan bildutako langile orori lanbide talde jakin bat eta kalifikazio maila bat egokituko zaizkio.

Bi datuak uztartuta, langile bakoitzaren antolamenduaren araberako sailkapena finkatuko da.

Antolaketa-sailkapenak berekin dakartzan eginkizunak betetzea lan-hitzarmeneko harremanaren eduki nagusietako bat da. Ondorioz,

**Art. 2.- Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo afecta al centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

**Art. 3.- Ámbito personal**

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as en plantilla incluidos en convenio pertenecientes al centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz.

Queda excluido el personal perteneciente a la estructura: directores/as, jefes/as de departamento, jefes/as de sección y jefes/as de taller y servicio.

Si alguna persona actualmente fuera de convenio, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el convenio, podrá solicitarlo. La Dirección de la empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, informándose a la comisión de seguimiento.

**Art. 4.- Vigencia**

La vigencia de este convenio será de cuatro años, comenzando el 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo convenio colectivo. Finalizada la vigencia del presente convenio, se entenderá por denunciado, debiendo constituirse la comisión negociadora un mes antes de la fecha de su finalización.

**Art. 5.- Absorción y compensación**

Las condiciones pactadas en este convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica para la provincia de Álava, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del convenio estimado en su conjunto.

**Art. 6.- Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Establecido el principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades de que le son propias, no aprobase alguno de los puntos del presente convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

**Art. 7.- Normas complementarias**

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento.

**Capítulo II****Organización del trabajo****Art. 8.- Organización**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

**Art. 9.- Clasificación profesional**

El personal afectado por el presente convenio, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

La nueva clasificación y sus normas complementarias tienen por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mayor 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.

**9.1. Clasificación organizativa**

Todo trabajador/a integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado grupo profesional y un nivel de calificación.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador/a.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organi-

langileak sailkapen horren edozein lanpostutan jardungo du, baldin eta, lanpostu berrira egokitutako prestakuntza behar badu, enpresak aldez aurretik prestakuntza hori jarri badu langilearen esku.

#### 9.2. art. - Talde Funtzionalak

Langile guztiak honako talde hauetako batean bilduko dira: teknikari espezialistak, teknikari laguntzaileak, administrariak eta operadoreak.

#### 9.3. art. - Kalifikazio mailak

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

### 10. art.- Mugigarritasun funtzionala

Honako hauek hartzen dira mugigarritasun funtzionaltzat:

- Maila-aldaketa, talde funtzional beraren barruan.
- Talde funtzionalaren aldaketa maila berean.

#### 10.1. art.-Maila-aldaketa talde funtzional beraren barruan

Antolaketaren, 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 antolakuntza, ekoizpena, edo arrazoi teknikoak direla-eta ("aldi baterako" kasu honetan gehienez sei hilabete izango dira, Aldi Baterako Ezintasuneko 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.

Aldi berean idazki bidez emango zaie aldaketaren berri eraginpeko langileari eta langileen ordezkariari.

- 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 sei hilabetetik gora edo bi urtean bederatzik hilabetetik gora betetzen baditu, Aldi Baterako Ezintasuneko egoeragatik edo eszedentziagatik ordezkapen kasuetan izan ezik.

Behin aldaketa-egoera amaituta, langilea jatorrizko mailara itzuliko da.

Enpresaren eta langileen artean desadostasunik sortuz gero, hitzarmen honetan ezarritako gatazkak konpontzeko prozedurak onartuko dituzte.

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

Antolamenduak, ekoizpenak edo teknikak eragindako arazoiak direla-eta enpresako Zuzendaritzak, langileen ordezkariarekin hitzartu ondoren, epemugarik gabe talde funtzional berean maila baxuagoko eginkizunak betetzea agindu diezazieke langileei. Adostasunik ez badago, Hitzarmen honetan ezarritako prozedura jarraituko da. Nolanahi ere, jatorrizko mailari dagokion soldata bermatua izango dute langileek. Ondorio guztietarako, bereziki lanbide-kategoria eta Gizarte Segurantzarako kotizazio-taldea bermatuko dira.

#### 10.2. art.- Talde funtzionalaren aldaketa

Talde funtzional jakin batean postuak betetzeko beharra badago eta beste batean langileak sobra badaude, enpresa Zuzendaritzak langileen ordezkariarekin 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.

zativa, 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.

#### 9.2. Grupos funcionales

Todos los trabajadores/as estarán incluidos en uno de los grupos de técnicos/as especialistas, técnicos/as auxiliares, administrativos/as y operadores.

#### 9.3. Niveles de calificación

Todo trabajador/a 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.

### Art. 10.- Movilidad funcional

Se entiende como movilidad funcional:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

#### 10.1. 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/as 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 seis meses, salvo en los casos de sustitución por incapacidad temporal y excedencia, los trabajadores/as 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, por escrito, simultáneamente al interesado y a los representantes de los trabajadores/as.

- La notificación a los representantes de los trabajadores/as incluirá:

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

El trabajador/a consolidará su encuadramiento en el nivel superior si realizase dichas funciones durante más de seis meses en un año o nueve meses en dos años, excepto en los supuestos de sustitución por incapacidad temporal y excedencia.

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

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la empresa y los trabajadores/as en la aplicación de lo establecido, se someterán al procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previa comunicación a los representantes de los trabajadores/as, podrá destinar a los trabajadores/as 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.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de los trabajadores/as, podrá destinar a los trabajadores/as con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento que se establece. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen. Especialmente se garantizará a todos los efectos la categoría profesional y el grupo de cotización a la Seguridad Social a título personal.

#### 10.2. Cambio de grupo funcional

Ante la existencia de necesidades 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/as, podrá modificar el grupo funcional de los trabajadores/as, 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.

Langileei aldaketa eman arteko soldata bermatu eta Hitzarmenean ezarritako konpentsazio- eta irenste-arauak aplikatuko zaizkie.

15 egunen buruan enpresan adostasunik ez badago, hitzarmen honetan ezartzen den gatazkak konpontzeko prozedura jarraituko da.

Langileen Estatutuaren 41.4. artikuluan xedatutakoa behar bezala dago beteta atal honetan.

#### 11. art. – Instalazioen saturazioa

Instalazioen funtzionamendu-orduen hazkundearen bidezko instalazioen ahalik eta aprobetxamendu handienari deitzen diogu instalazioen saturazio-maila gehitzea. Gehikuntza hori instalazioak urtean zehar egun gehiagotan erabiliz (oporraldiak aldatuz, eta abar) edo egunean zehar ordu gehiago erabiliz, horrek itundutako urteko lanaldia gainditu gabe, ekoizpenik gabeko denborak baztertuz, lan-txandak egokituz eta abar, lortu ahaliko da, kostuak murrizteko eta merkatuaren eskaerei hobeto erantzuteko.

Enpresa Zuzendaritzak instalazioen saturazio-maila gehitzeko —betiere horrek lan baldintzetan funtsezko aldaketa eragiten badu— proposamen guztiak langileen ordezkariekin adostuko dira alde z aurretik. Horretarako enpresak gutxienez honako informazio hau eskuratu du:

- Zer neurri zehatz proposatzen diren.
- Neurri horiek hartzeko arrazoiak.
- Zer langileri eragiten dien.

Neurri horiek enpresan adostuko dira 15 eguneko epean. Adostasunik ez badago, hitzarmen honetan ezarritako gatazkak konpontzeko prozedura jarraituko da.

#### 12. art.- Lan-denboraren banakako saturazioa

Banakako asetasan-maila on bat lortzeko Zuzendaritzak plantilla egokia aukeratu du eta lanpostuko eginkizunak behar bezala betetzeko behar den gaitasuna emango die langileei.

Langileak bere lanpostuan hasi eta bukatu beharko du lanaldia eta denbora oso-osorik ase. Gainera denbora horretan errendimendu-mailak ohizkoa 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.

#### 13. art.- Mailaz eta lanpostuz igotzea

Mailaz igotzeko erregimenaren lanpostu hutsen horniduran, lehiaketa bidez beteko dira eta hautagaien trebakuntza besterik ez da kontuan hartuko bete behar den lanpostuko zereginak egiteko. Horretarako, enpresak izendapen askeko txandari uko egiten dio eta batzordeak antzinasunarenari. Kanpo geratzen dira beste langileekiko aginpidea eta boterea edukitzea eskatzen duten lanpostuak eta baita konfiantza eskatzen duten lanpostu jakin batzuk ere; lanpostu horiek izendapen askearen bidez beteko ditu enpresa Zuzendaritzak.

##### 13.1. art.- Deialdia

Lanpostu huts bat bete behar bada, deialdia argitaratu du eta bertan bete beharreko lanpostuaren ezaugarriak eta hautagaiek bete beharreko baldintzak adieraziko dira.

Deialdiak dirauen bitartean, Zuzendaritzak behin-behineko aukeraketa egin ahal izango du zerbitzuaren premiak betetzeko.

Oro har, honako irizpide hauek ezartzen dira:

- Hautagaiek bete beharreko lanpostu hutsaren maila bera edo baxuagoa eduki beharko dute.

- Honako hauek edukiko dute lehentasuna lanpostu hutsa betetzeko:

a) Tailerreko edo zerbitzuko langileek.

b) Langile egokirik ez badago, Departamentuko langileentzat zabalduko da.

c) Eremu honetan ere hautagai egokirik ez badago, enpresako langile guztientzat zabalduko da.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo el trabajador/a, aplicándose las normas de compensación y absorción establecidas.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

#### Art. 11.- Saturación de las instalaciones

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de éstas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de períodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento de horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eliminando tiempos improductivos, adaptando turnos de trabajo, etc. con el fin de reducir costes y atender mejor a las demandas del mercado.

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/as, para lo cual la empresa facilitará al menos la siguiente información:

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

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de Resolución de Conflictos que se establece.

#### Art. 12.- 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/as realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

#### Art. 13.- Ascensos y promociones

En la provisión de vacantes de régimen de ascenso se seguirá el sistema de concurso, teniendo en cuenta exclusivamente la capacitación de los candidatos para desempeñar el puesto de trabajo que sea preciso cubrir. Para ello la empresa renuncia al turno de libre designación y el comité al de antigüedad. Quedan exceptuados los puestos que impliquen ejercicio de mando y autoridad sobre otras personas y puestos concretos de confianza, que serán cubiertos por el sistema de libre designación por la Dirección de la empresa.

##### 13.1. Convocatoria

Cuando sea necesario cubrir una vacante se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir los candidatos.

Durante el tiempo que dure la convocatoria, la Dirección podrá hacer una designación provisional para atender las necesidades del servicio.

Con carácter general se fijan los siguientes criterios:

- Los candidatos/as deberán tener un nivel igual o inferior al de la vacante a cubrir.

- Tendrán prioridad para cubrir la vacante:

a) Al personal del propio taller o servicio.

b) En caso de no existir el trabajador/a idóneo, se ampliará al personal del departamento.

c) Si en éste ámbito tampoco se encontrara el candidato idóneo, el puesto se hará extensivo a todo el personal de la empresa.

**13.2. art.- Ebazpena ematea**

Lehiaketaren helburu den lanpostu hutsa Lanpostu Igoeren Batzorde Mistoak esleitu du; Batzorde horrek Zuzendaritzari lanpostua betetzeko pertsona egokiena nor izango den proposatuko dio. Prestakuntza-ikastaroen aprobetxamendua igoeran datu positibo gisa hartuko da kontuan.

**13.3. art.- Probaldia**

Igoeren batzorde mistoak aukeratutako langileak hiru hilabeteko probaldia izango du. Aukeratutako langilea lanpostua betetzeko gaitzat ematen ez bada, Departamentu buruak Igoeren Batzorde Mistoari jakinaraziko dio eta Batzorde horrek arestian zehaztutako irizpideen arabera, hautagai berri bat aukeratu du lanpostu hutsa betetzeko.

**13.4. art.- Igoeren batzorde mistoa**

Igoeren batzorde mistoa sei kidez osatuta egongo da, hiru kide Zuzendaritzak izendatuko ditu eta beste hirurak, berriz, langileen ordezkariak.

Honako hauek izango dira Zuzendaritzaren Ordezkariek:

- Giza baliabideen arduraduna izango da batzordeburua.

- Lanpostu hutsa sortu den departamentuko burua.
  - Lanpostuz Igotzeko eta Balioesteko Zerbitzuko arduraduna.
- Langileen Ordezkariek enpresa batzordeak aukeratu ditu.

**III. kapitula****Lan-baldintzak****14. art.- Lanaldia****14.1 Urteko lanaldia**

Jarraian aipatutako aldi baterako erregimena kontuan izanda, 2016ko urtarrilaren 1etik lanaldiaren urteko konputua 1.656 ordu urtean izango da (207 lanaldi urtean). Urteko lanaldia ez da desberdina izango langilearen lan erregimenaren arabera.

Hain zuzen ere, 1.656 ordu (207 lanaldi urtean) bete arteko lanaldiaren handitzearen aldi baterako erregimena ondokoa izango da:

|                |                                     |
|----------------|-------------------------------------|
| 2013. urterako | 1.600 lan ordu urtean (200 lanaldi) |
| 2014. urterako | 1.608 lan ordu urtean (201 lanaldi) |
| 2015. urterako | 1.624 lan ordu urtean (203 lanaldi) |
| 2016. urterako | 1.656 lan ordu urtean (207 lanaldi) |

**14.2 Lanaldi handitzeagatik pizgarri ez sendogarria.**

Hitzarmen honetan sinatutako lanaldi handitzea konpentsatzeko, 2014, 2015 eta 2016an, langileei diru kopuru ez sendogarriak ordainduko zaizkie, alegia, "pizgarri ez sendogarriak", eta ondokoak izango dira:

|                |                         |
|----------------|-------------------------|
| 2014. urterako | 500 euro ez sendogarri  |
| 2015. urterako | 500 euro ez sendogarri  |
| 2016. urterako | 1000 euro ez sendogarri |

Zenbateko horiek 12 hileroko berdinetan ordainduko dira kasuan kasuko urteetan, eta kotizazio oinarrian integratu dira, eta taula gehikuntzan ez du eraginik izango.

2017tik aurrerantzean ez da ezelako zenbatekorik jasoko kontzeptu horrengatik.

**14.3 Egutegiak:**

Lan-egutegiek instalazioak egunero betetzeko aukera emango dute, astelehenetik ostiralera, eta, larunbatetan eta igandeetan, berriz, ekoizpen-eta merkatu-premiekin hala eskatzen dutenean egingo dute lan.

Dagozkion egutegiak langileen ordezkariarekin kontsultatuko dira aurreko urteko azken hilabeteen.

Enpresak urte hasieran ezarritako egutegiak aldatu ahal izango ditu; urtean gehienez 4 aldaketa egin ahal izango ditu, instalazio osoak eraginpean hartzen dituen.

**13.2. Resolución**

La vacante objeto del concurso se adjudicará a través de la comisión mixta de ascensos, la cual propondrá a la Dirección la persona más idónea para ocupar el puesto. El aprovechamiento de los cursos de formación será tenido en cuenta como dato positivo en el ascenso.

**13.3. Período de prueba**

El trabajador/a seleccionado por la comisión mixta de ascensos tendrá un período de prueba de tres meses. De no resultar el trabajador/a seleccionado apto para desempeñar el puesto, el Jefe del Departamento lo pondrá en conocimiento de la comisión mixta de ascensos, la cual, de acuerdo con los criterios anteriormente definidos, designará un nuevo candidato para ocupar la vacante.

**13.4. Comisión mixta de ascensos**

La comisión mixta de ascensos estará compuesta por seis miembros, tres nombrados por la Dirección y tres por la representación social.

Los representantes de la Dirección serán:

- El responsable de Recursos Humanos, quien desempeñará las funciones de presidente de la comisión.

- El jefe/a del Departamento donde se haya producido la vacante.

- La persona responsable del Servicio de Promoción y Valoración.

Los representantes de los trabajadores/as serán designados por el comité de empresa.

**Capítulo III****Condiciones de trabajo****Art. 14.- Jornada de trabajo****14.1 Jornada anual**

Sin perjuicio del régimen transitorio que se señala a continuación, la jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2016 será de 1.656 horas al año (207 jornadas de trabajo anuales). Esta jornada anual será la misma con independencia del régimen de trabajo al que se encuentre adscrito el trabajador/a.

En concreto, el régimen transitorio de aumento de jornada laboral hasta alcanzar la cifra de 1656 horas (207 jornadas de trabajo al año) será la siguiente:

|                  |                                                      |
|------------------|------------------------------------------------------|
| Para el año 2013 | 1.600 horas de trabajo/año (200 jornadas de trabajo) |
| Para el año 2014 | 1.608 horas de trabajo/año (201 jornadas de trabajo) |
| Para el año 2015 | 1.624 horas de trabajo/año (203 jornadas de trabajo) |
| Para el año 2016 | 1.656 horas de trabajo/año (207 jornadas de trabajo) |

**14.2 Incentivo no consolidable por razón del aumento de jornada**

Para compensar el aumento de jornada suscrita en el presente acuerdo, durante los años 2014, 2015 y 2016 se abonarán a los empleados unos importes económicos no consolidables denominados "incentivo no consolidable", por los importes que se señalan a continuación:

|                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| Para el año 2014 | 500 euros no consolidables  |
| Para el año 2015 | 500 euros no consolidables  |
| Para el año 2016 | 1000 euros no consolidables |

Estas cantidades se abonarán en 12 mensualidades iguales en los años correspondientes integrándose en la base de cotización, no afectando al incremento de tablas.

A partir del año 2017 no se percibirá cantidad alguna por este concepto.

**14.3 Calendarios:**

Los calendarios de trabajo permitirán saturar las instalaciones durante todos los días de lunes a viernes, pasando a trabajar en sábados y domingos cuando las necesidades de producción y de mercado así lo demanden.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la representación social dentro del último mes del año anterior.

La empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de 4 cambios dentro del año cuando afecten a instalaciones completas.

Instalazio osoan egutegiaren laugarren aldaketa egitea planteatzean, aldaketa hori jarraipen batzordean landuko da.

Makinak dauden instalazioetan beharrezkoak diren aldaketak egin ahalko dira; kasu guztietan errespetatuko da pertsona berak instalazio osoetan sor daitezkeen aldaketak baino gehiago ezin izatea.

Aldaketa-kopuruetan ez dira zenbatuko ezinbestean eragindakoak.

Ezohiko zirkunstantziengatik lehenago aurreikusi ez diren beste aldaketa batzuk egin behar izanez gero, enpresa batzordearekin negoziatuko dira.

Egutegi bakoitza gutxienez bi hilabetez zehar beteko da.

Aldaketak idazki bidez jakinaraziko zaizkio enpresa batzordeari eta ahoz, berriz, eraginpeko langileei gutxienez hamar egun lehenago eta aldaketa horien arrazoiak azalduko zaizkie.

#### 14.4 Prestasun-lanaldiak:

Lan egindako denbora enpresaren premietara egokitzeke, egoera-premiak, merkatu-premiak, eta abar. aparteko orduak egitera jo gabe, enpresak langile bakoitzari dagokionez 9 prestasun-egun eduki ahal izango ditu. Lanaldi hauen arabera, enpresa Zuzendaritzak lan-egutegietan aurreikusitako urteko lanaldien iraupena handitu edo gutxitu ahal izango du ezein kasutan langile bakoitzak pilatutako saldoak +/- 9 egun/urte gainditu gabe bere egutegiari dagokionez.

Aurreko atalean aipatutako prestasun-lanaldiak handitu edo gutxitzeak enpresa osoa, enpresako atalak edo langileak modu indibidualean hartu ahalko ditu eraginpean.

Aurretik esandakoari erantzuteko emandako agindua nahitaez betetzeko, nahikoa eta beharrezkoa izango da honako eskakizun hauek betetzea, salbu eta Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak bestelako akordiorik lortzen badute:

- Astebete lehenago eraginpeko langileei eta langileen ordezkariari idazki bidez justifikatzen duten arrazoen inguruan jakinaraztea, salbu eta epearen baldintza betetzea ezinezkoa bada, aurreikusitakoa edo nahitaezkoa den zirkunstantzia bat gertatzeagatik, hala nola, instalazioetan matxura larria edo korrante elektrikoa etetea.

- Prestasun-lanaldien poltsa, gehiago lan egiten denean nahiz gutxiago lan egiten denean, 8 orduko lanaldi osoetan erabiliko da.

Prestasun-lanaldiak erabiltzean gainera honako baldintza hauek errespetatu beharko dira:

Lanaldi-prestasunak erabiltzeak, lanaldien kopurua handitu edo gutxitzeagatik, ez du aldatuko hilabetez edo urtean kobratu beharreko ordainketen egunen kopurua. Salbuespen gisa, lanaldi-prestasuna erabiltzean, gaueko lanaldian lan egiteari utzi eta eguneko lanaldian errekuuperatuz gero, langileari gau-plusa ordainduko zaio.

- Larunbatean edo igandean prestasun-lanaldien kargura lan egitean, larunbatean edo igandean lan egiteagatik plusa ordainduko da.

- Prestasun-lanaldi horien kargura, ezin izango da eskatu, salbu enpresa batzordearekin beste gauza bat ituntzen bada, langile berak, lanaldi zatituko edo 2 eta 3 txandakoa izan, hilabetez bi larunbatetan baino gehiagotan lan egiteko. Kasu horietan astean arteko gutxienezko atsedena errespetatu beharko da.

- Era berean, lan-erregimena 4. edo 5. txandakoa izan eta enpresaren alde prestasun-egunak ere dituzten langileek, haiei dagozkien egutegiko atsedeen-ziklo luzeetan errekuuperatuko dituzte eta gutxienez segidako 2 atsedeen-egun errespetatuko dituzte, baita hilabetez asteburu bat ere. Eta bi egoeretan, lanaldien arteko legezko atsedeen-denbora errespetatu beharko da, irailaren 21eko 1561/1995 Errege Dekretuaren arabera.

- Langilaren bati alde aurretik atsedeen hartutako lanaldietan lan egiteko ez eskatuz gero urtebete igaro baino lehen atsedeen horren egunetik, lanaldi-zorrik ez dagoela hartuko da kontuan.

Cuando se plantee realizar un cuarto cambio de calendario en una instalación completa, este será tratado en la comisión de seguimiento.

En instalaciones con máquinas podrán realizarse el número de cambios que se precisen, respetando en todo caso que una misma persona no tenga más cambios que los que se pueden producir en instalaciones completas.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones de calendario no previstas anteriormente, se negociará con el comité de empresa.

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de dos meses.

Las modificaciones se comunicarán por escrito al comité de empresa y verbalmente a los trabajadores/as afectados con un mínimo de diez días de antelación, explicando las causas de dichos cambios.

#### 14.4 Jornadas de disponibilidad:

Con objeto de adecuar el tiempo de trabajo a las distintas necesidades de la empresa, coyunturales, de mercado, etc., sin tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la empresa podrá disponer respecto de cada trabajador/a de 9 días de disponibilidad al año. En base a estas jornadas la Dirección de la empresa podrá aumentar o disminuir la duración de la jornada anual prevista en sus calendarios laborales sin que en ningún caso el saldo acumulado por cada trabajador/a exceda de +/- 9 días/año con respecto a su calendario.

El aumento o disminución de las jornadas de disponibilidad a que se hace referencia en el apartado anterior, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma, o trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la representación de los trabajadores/as, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preavisar con una semana de antelación a los trabajadores/as afectados y a la representación de los trabajadores/as, con información escrita de las razones que lo justifican, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.

- La utilización de la bolsa de jornadas de disponibilidad, tanto cuando se trabaja más, como cuando se trabaja menos, se hará en jornadas completas de 8 horas.

En la utilización de las jornadas de disponibilidad habrán de respetarse además las siguientes condiciones:

La utilización de la disponibilidad de jornadas, ya sea por incremento o disminución en el número de jornadas, no alterará el número de días de retribución a cobrar en el mes, o en el año. Con carácter excepcional si, en uso de la disponibilidad de jornadas, se deja de trabajar una jornada nocturna y se recupera en jornada diurna, al trabajador/a se le abonará el plus de nocturnidad.

- Cuando se trabaje en sábado o domingo con cargo a esta cuenta de jornadas de disponibilidad, se abonará el plus de trabajo en sábado o domingo.

- Con cargo a estas jornadas de disponibilidad no se podrá exigir, salvo que se pacte otra cosa con el comité de empresa, que un mismo trabajador/a, bien sea de jornada partida, o de 2 y 3 turnos trabaje más de dos sábados al mes. En estos casos habrá de respetarse el descanso mínimo intersemanal.

- Igualmente, los trabajadores/as cuyos regímenes de trabajo sean de 4º o 5º turno y tengan también días de disponibilidad en favor de la empresa, los recuperarán en los ciclos largos de descanso de sus respectivos calendarios, respetando cuando menos 2 días continuados de descanso así como un fin de semana por mes. Y en ambas situaciones, respetando el tiempo de descanso legal entre jornadas, según Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

- Si algún trabajador/a no fuera requerido para trabajar las jornadas previamente descansadas antes de que transcurra un año desde la fecha de tal descanso, se considerará que no existe deuda de jornadas.

- Langilearen egutegiari dagokionez, lan egindako gehiegizko lanaldiak ezin izango dira diruz ordaindu, baizik eta astialdian konpentsatuko dira, hau da, lan egindako gutxienezko lanaldietan eta Zuzendaritzak atsedeen-egun horien datak gutxienez 7 egun lehenago adieraziko ditu.

- Zerbitzu-premiei aukera ematen badute eta horrek enpresa-erentzat kostua handitzen ez badu, langileak planteatzen atsedeen-egunen eskaerei erantzun zuzena.

- Lanaldien saldoa langile baten alde positiboa izanda, lan egindako gehiegizko lanaldien batek urtebeteko antzintasuna lortzen badu, nahitaez dagokion atsedeen-denbora emango zaio. Antzintasun-printzipio hori aplikatzeko lanik ez egindako lanaldi bakoitzak, aurreikusitako egutegiari dagokionez, langilearen poltsako antzintasun handieneko laneguna konpentsatuko duela hartuko da kontuan.

Zuzendaritzak hilean behin lantoki bakoitzeko Batzorde paritarioari prestasun-lanaldien kontu horren erabileraren berri emango dio eta baita hori eragin duten arrazoiak, eraginpeko langileen kopuruaren, eta langile bakoitzaren banakako saldoaren berri ere. Urte bakoitzaren azken hiruhilekoan izango den Jarraipen Batzordean ordura arte hartutako prestasun-funtzionamenduaren prozesua aztertu eta balioetsiko da, Adierazitako Batzordeak ikuskatzeko eta kontrolatzeko.

#### 14.5 Prestasuna jarraitzeko batzordea

Alderdiek adostu dute prestutasuna jarraitzeko batzordea sortzea, berori betetzen dela ziurtatzeko.

#### 15. art.- Lanaldiaren banaketa

Lan-erregimena une bakoitzean Zuzendaritzak ezarriko du antolamendu- eta ekoizpen-premiei jarraiki eta indarrean dauden legezko arauen arabera.

##### 15.1. Lan-erregimenak

Oro har, langileek honako beste edozein erregimenetan lan egin dezakete:

- a) Bost txandatan edo baliokidea denean.
- b) Lau txandatan.
- c) Hiru txandatan.
- d) Bi txandatan.
- e) Lanaldi zatituan.

Txandakako lanean lanaldia egun bakoitzeko segidako 8 presentzia-ordukoa izango da eta 20 minutuko atsedenaldia izango dute.

Nolanahi ere, aurrekoa eraginpeko langileen talde homogeneo bakoitzarekin erabaki ahal izango da enpresa batzordearen beharrezko bitartekotzarekin, atsedenaldi horren murrizketa edo baztertzeari, ekoizpen-prozesua ez eteteko, denbora-tarte hori soldata tauletan kontzeptu horretarako adierazten den balioarekin ordainduz.

##### 15.2. Arau orokorrak

Laneko denbora zenbatzeko, bere lanpostuan egon beharko du langileak eguneroko lanaldiaren hasieran eta amaieran.

Lanpostutik alde egin behar duten langileek tailerreko edo zerbitzuko buruaren baimena eskatu beharko dute.

Lantoki bakoitzean indarrean dagoen sartzeko eta irteteko ordutegi ofizialari dagokionez ordu-erdiko malgutasun-tartea hartzeko aukera izango dute ekoizpenarekiko lotura zuzenik ez duten lanaldi zatituko langileek, baina kasu guztietan egunero ezarritako lanaldiaren iraupena errespetatu beharko da.

Taldean edo txandatan egin beharreko eta ordeztu behar zaituzten lanetan, langileak ezin izango du lanpostua utzi aldeztu aurretik ordeztu ez badute eta egoera horrek ezin izango du ordubete baino gehiago iraun. Lanaldia luzatzen duen langileari, txandan berandu iristearen ondorioz, sobera lan egin duen denboraren zenbatekoa ordainduko zaio, edo lehentasun gisa aldi horretan atsedeen hartuko du.

Oro har, egun osoz kontratatutako langileentzako eguneroko lanaldia zortzi ordukoa izango da. Nolanahi ere, aurrekoa salbuespen

- Las jornadas trabajadas en más con respecto al calendario del trabajador/a no podrán ser retribuidas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre, es decir, con otras tantas jornadas trabajadas en menos, siendo señaladas por la Dirección las fechas de estas jornadas de descanso con al menos una antelación de 7 días.

- Si las necesidades del servicio lo permiten y ello no incrementa el coste para la empresa, se atenderá a las solicitudes de días de descanso que el trabajador/a pueda plantear.

- Si, siendo el saldo de jornadas positivo a favor de un trabajador/a, alguna jornada trabajada en más alcanzase un año de antigüedad, se procederá a darle obligatoriamente el tiempo de descanso correspondiente. Para aplicar este principio de antigüedad se considerará que cada jornada de no trabajo con respecto al calendario previsto compensará el día de trabajo de mayor antigüedad existente en la bolsa del trabajador/a.

La Dirección informará mensualmente a la comisión paritaria de cada centro de trabajo de la utilización que se haga de esta cuenta de jornadas de disponibilidad, informando de las razones que la han motivado, número de trabajadoras/es afectados, así como, del saldo individualizado de cada trabajador/a. En la comisión de seguimiento que se celebrará el último trimestre de cada año se analizará y valorará el proceso de funcionamiento de la disponibilidad que se hay disfrutado hasta esa fecha, a fin de que la referida comisión pueda ejercitar las funciones de supervisión y control.

#### 14.5 Comisión de seguimiento de disponibilidad

Las partes acuerdan crear una comisión de seguimiento de disponibilidad en aras al cumplimiento adecuado de la misma.

#### Art. 15.- Distribución de la jornada

El régimen de trabajo se establecerá en cada momento por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes.

##### 15.1. Regímenes de trabajo

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualesquiera de los regímenes siguientes:

- a) A cinco turnos o equivalente
- b) A cuatro turnos
- c) A tres turnos.
- d) A dos turnos.
- e) A jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de 8 horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de 20 minutos.

No obstante lo anterior podrá acordarse con cada grupo homogéneo de trabajadores/as afectados, con la mediación preceptiva del comité de empresa, la reducción o eliminación de este descanso, con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo, abonándose este tiempo con el valor que figure por tal concepto en las tablas salariales.

##### 15.2. Normas generales

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Los trabajadores/as que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización del jefe/a de taller o servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en turnos en los que se requiera ser sustituido, el trabajador/a no podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado, situación que no podrá prolongarse más de una hora. Al trabajador/a que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso, o preferentemente descansará dicho periodo.

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas. No obstante lo anterior, con

gisa eta itundutako urteko lanaldiarekiko errespetua edukiz, bulegoetako eta zerbitzueta langileen eguneroko lanaldia 8 zortzi baino gutxiagokoa izan daiteke, eta kasu horretan erregimen horren eraginpeko langilea urtean 212 egunera iritsi ahal izango da, baina ezin izango du muga hori gainditu. Lantoki bakoitzean erregimen hori enpresa batzordearekin negoziatuko da, eta lanpostua betetzen duten langileen kopurua edo Atalean dauden pertsonen kopurua dela-eta, txandakako aplikazioa eduki dezan saiatzen ahal izatean.

Ahal den guztietan, sistema honen bidez sortutako atsedenaldiak lehentasunez ostiral arratsaldeko edo jaiegunen bezperako lanaldian hartuko dira eta horrela ezarriko dira dagozkien egutegietan.

Dagozkien egutegien bidez lanegun guztietarako zerbitzua mantentzea bermatuta dagoen departamentu edo ataletan ez da ordutegi-murrizketa horretara joko.

#### 16. art.- Oporrak

Oporraldia egutegiko 30 egunekoa izango da urtebeteko antzinatasuna edo gehiago duten langileentzat eta lehentasunez abuztuan hartuko dira eta segidan, baina gaur egun ematen diren egoerak mantenduta.

Nolanahi ere, aurrekoa, arrazoi teknikoak, antolamenduzkoak edo negoziozkoak direla-eta, egutegian abuztukoak bestelako opor txandak ezarri ahal izango dira. Kasu horretan, abuztuan bi asteetan lan egin ahal izango da eta behar izanez gero, baita hiru asteetan ere; eta oporrak uztailaren 1etik irailaren 30era bitarte ezarriko dira.

Abuztuko hirugarren asteetan lan egin behar den instalazioetan lehentasunez langile boluntarioek egingo dute eta behar adinako aurrerapenarekin eskatuko da langile boluntario horiek oporren jakinarazpen-epaiek bete ditzaten.

4 txanda baino gehiagoko erregimenetan abuztu osoan lan eginez gero, oporrek arestian aipatutako tartean baino zabalagoan ezarriko dira eta abuztutik ahalik eta gertuen.

Mantentze eta tailer mekanikoek gaur egungo erregimenarekin jarraituko dute.

Aurreko kasuetan enpresa Zuzendaritzak langileen ordezkartzari opor-erregimen horiek ezartzera bultzatzen duten arrazoiak zeintzuk diren azalduko dio. Gaia langileen ordezkartzarekin batera aztertuko da, eta emandako arrazoiak eta egon daitezkeen aukerak balioetsiko dira. Adostasunik lortzen ez bada, enpresaren erabakia Hitzarmen honetan aurreikusitako gatazkak konpontzeko prozeduren eraginpean jarriko da.

Instalazioaren batean abuztuan bi urtean edo gehiagotan jarraian lan egin behar izanez gero, oporrek txandaka hartuko dira.

Urte bakoitzari dagozkion oporren data hasierako egutegiarekin ezagutuko dute langileek eta egutegia aldatuz gero, gutxienez 90 egun lehenago.

Enpresaren opor-egutegian ezarritako oporraldia, hala ere, haurdunaldiak, erditzeak edo edoskitze naturalak eragindako aldi baterako ezintasun batekin edo Langileen Estatutuaren 48.4. eta 48.bis artikuluetan xedatutako lan-kontratuaren etenaldiarekin batera suertatzen denean, kasu horretan beste data batean hartu ahal izango dira oporrak, hau da, aldi baterako ezintasuna gertatzen den edo aipatu araua aplikatuz baimena hartzeko dagokion data ez den beste batean, etenaldia amaitu ondoren, baita urte naturala bukatzen bada ere.

Baldin eta aldi berean gertatzen badira oporraldia eta aurreko paragrafoan aipatutako gertakizunak ez diren beste gertakizun baten-gatik aldi baterako ezintasuna, eta, hori dela eta, langileak ezin badu

carácter excepcional y dentro del respeto a la jornada anual pactada, la jornada diaria para el personal de oficinas y servicios podrá ser inferior a 8 horas, en cuyo caso el trabajador/a sujeto a este régimen podrá llegar y no superar el límite de los 212 días de trabajo al año para el 2013, llegando proporcionalmente al aumento de jornada anual hasta límite de 219 en 2016 por el aumento de jornada recogido en el presente convenio. En cada centro de trabajo se negociará este régimen con el comité de empresa, procurando que tenga una aplicación rotatoria en aquellos supuestos en los que, por el número de ocupantes del puesto, o por el número de personas existentes en la Sección, sea posible.

Siempre que sea posible, los descansos correspondientes que se generen por este sistema se disfrutarán prioritariamente en la jornada de tarde de viernes o vísperas de festivo, quedando así fijado en los correspondientes calendarios.

No se recurrirá a esta reducción horaria en aquellos departamentos o secciones en los que ya se tenga, mediante los calendarios correspondientes, garantizado el mantenimiento del servicio para todos los días laborables.

#### Art. 16.- Vacaciones

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año, y su disfrute será preferentemente en el mes de agosto y de forma continuada, aunque manteniendo las situaciones que se dan habitualmente en la actualidad.

No obstante lo anterior, por razones, organizativas técnicas o de negocio, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos al mes de agosto. En este caso, durante el mes de agosto se podrá trabajar dos semanas, y en caso necesario hasta tres; y las vacaciones se fijarán dentro del período 1 de julio al 30 de septiembre.

En las instalaciones que sea necesario trabajar la tercera semana en el mes de agosto, se realizará preferentemente con personal voluntario, para lo que se recabará con antelación suficiente para cumplir los plazos de notificación de vacaciones dichas voluntariedades.

En regímenes superiores a 4 relevos cuando se trabaje el mes de agosto completo las vacaciones se fijarán dentro de un período más amplio que el expresado anteriormente, procurando la mayor cercanía al mes de agosto.

Los mantenimientos y talleres mecánicos seguirán con el mismo régimen existente actualmente.

En los casos anteriores la Dirección de la empresa explicará a la representación social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la representación de los trabajadores/as, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas. En caso de no llegarse a un acuerdo, la decisión de la empresa será sometida a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el presente convenio.

En caso de que en alguna instalación se estableciese la necesidad de trabajar durante agosto en 2 o más años consecutivos, los turnos de disfrute de vacaciones deberán de ser rotativos.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 90 días.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas,

oporraldi osoa edo horren zati bat dagokion urte naturalaren barruan baliatu, ezintasun-aldia amaitu ondoren baliatu ahaliko ditu oporrak, betiere ez badira hemezortzi hilabete baino gehiago pasatu oporrak hartzeko eskubidea sortu den urtearen amaieratik aurrera.

Urreko oporrak hartzeko epea urte bakoitzeko abenduaren 31n amaitzen da, gai horretan aplikatu beharreko lege xedapenetan idatziz agertutakoa gorabehera.

### 17. art.- Aparteko orduak

Aparteko ordutzat hartuko dira lanaldi arruntaren gehieneko iraupenaren gainetik egiten diren lan-orduak.

Programatutako jardueretarako aparteko orduak egitea aurrei-kusten den kasuetan aldez aurretik horren berri emango zaio enpresa batzordeari.

Ustekabeko eskaerak, puntako ekoizpen aldiak, ustekabeko absentziak, txanda-aldaketak, aparteko mantentze-lanak, premiazko lanak edo enpresaren jarduerarekin zerikusia duten zirkunstantziak direla-eta eta Indarrean dagoen legerian ezarritako mugen barruan beharrezkoak diren orduak egiturazko aparteko ordutzat hartuko dira.

Enpresak hitz ematen du aparteko orduak murrizteko politika mantenduko duela eta horretarako orduak mugatzeko eta kontrolatzeko mekanismoak ezarriko dituela Indarrean Dauden lanbideen arteko akordioetan ezarritako eta Instalazioan zehaztu beharreko irizpideen arabera.

Langileak aparteko orduak kobratzeko aukera edukiko du aparteko orduen taulen aplikazioko balioarekin edo ordaindutako atsedena-denbora baliokidarekin konpentsatu ahal izango ditu, eta gainera, aparteko orduaren (laneguna, jaieguna izatearen arabera), eta ordu arruntaren balioaren artean egon daitekeen aldea kobratuko du.

Atsedena hartzea erabakitzen badu, aparteko orduak egin baino lehen jakinarazi beharko die hurreneko nagusiei, eta, onartzen baldin badute, bien artean atsedena baliatzeko eguna finkatuko dute.

Soldata-taulei aplikatzen zaien igoeraren edo jaitsieraren ehuneko bera aplikatuko zaie aparteko orduen ordainketa-balioen taulei.

### 18. art.- Ordaindutako baimenak, lizentziak, eszedentziak eta beste gizarte-alderdi batzuk

#### 18.1.- Ordainduriko baimenak eta lizentziak:

Langileak, aurrez abisua emanda eta justifikatuta, lanetik alde egiteko aukera izango du, ordainsaria jasotzeko eskubidea gordez, arrazoi hauetakoren batengatik eta adierazitako denborarako:

1. Langilearen ezkontzatik: 19 egun naturalekoa

2. Egutegiko 3 egun; horietatik, gutxienez 2 lanegunak izango dira; epe hori ordainduriko 2 egun gehiagoz luzatu ahal izango da, erditzea zesararen bidezkoa izan bada.

3. Harreragatik edo adopzioagatik: Langileek, aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, kasu horietarako ordaindutako 3 baimen-egun edukiko dituzte, betiere egutegiko hamar egunetan, harreraren erabaki administratiboaren edo juridikoaren egunetik aurrera edo adopzioa gauzatzen duen ebazpen judiziala egiten denetik aurrera.

4. Larriak diren familia-zirkunstantziengatik: Istripuagatik, gaixotasun larriagatik, ospitaleratzeagatik edo ospitaleratu gabe etxean atsedena hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik.

|                                           |                 |
|-------------------------------------------|-----------------|
| Ezkontidea eta seme-alabak                | 3 egun natural. |
| Gurasoak eta neba-arrebak:                | 2 egun natural. |
| Ilobak eta aiton-amonak:                  | 2 egun natural. |
| Suhiak eta errainak:                      | 3 egun natural. |
| Aita-amaginarrebak eta koinata-koinatuak: | 2 egun natural. |

Justifikatutako kasuan lanaldi-erdietan edo txandakako egunetan ere hartu ahal izango dira.

total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El plazo para el disfrute de las vacaciones anuales finalizará antes del 31 de diciembre de cada año, salvo lo expresamente previsto en las disposiciones legales que resulten en aplicación en esta materia.

### Art. 17.- Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En los casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extraordinarias para actividades programadas, se informará previamente al comité de empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la empresa y dentro de los límites establecidos en la legislación vigente.

La empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los acuerdos interprofesionales vigentes a concretar en la planta.

El trabajador/ra podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además en este caso la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera ésta laborable, festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento o decremento que se aplique a las tablas salariales.

### Art. 18.- Permisos retribuidos, licencias, excedencias y otros aspectos sociales

#### 18.1- Permisos retribuidos y licencias:

El trabajador/ra, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Por matrimonio del trabajador/ra: 19 días naturales.

2. Por nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, de los que al menos 2 serán laborables, pudiendo ampliarse en 2 días más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

3. Por acogimiento y/o adopción: los trabajadores/as, previo aviso y justificación, tendrán para estos casos tres días de permiso retribuido, que tendrán que disfrutarse dentro de los diez días naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye a adopción.

4. Por circunstancias familiares graves: en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario

|                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| Cónyuge e hijos/as:          | 3 días naturales. |
| Padres-madres y hermanos/as: | 2 días naturales. |
| Nietos/as y abuelos/as:      | 2 días naturales. |
| Yernos y nueros:             | 3 días naturales. |
| Suegros/as y cuñados/as:     | 2 días naturales. |

Pudiendo en caso justificado disfrutarse también a medias jornadas o días alternos.

## 5. Heriotzagatik:

|                                           |                 |
|-------------------------------------------|-----------------|
| Ezkontidea eta seme-alabak                | 5 egun natural. |
| Gurasoak eta neba-arrebak:                | 3 egun natural. |
| Ilobak eta aiton-amonak:                  | 2 egun natural. |
| Suhiak eta errainak:                      | 5 egun natural. |
| Aita-amaginarrebak eta koinata-koinatuak: | 3 egun natural. |

6. Gurasoen, neba-arreben eta seme-alaben ezkontzagatik: Egun natural 1.

7. Seme edo alaba batek bataioa edo lehen jaunartzea egiteagatik: Langileak, aldeaz aurretik abisatuta eta justifikatuta, ordaindutako baimen-egun bat hartuko du seme edo alaba batek bataioa edo lehen jaunartzea egiteagatik, egun horretan, larunbata, igandea edo jaieguna, egutegia dela-eta lan egin behar izanez gero. Ordainketak ez du barnean hartuko lan-plusa larunbatean, igandean edo jaiegunean.

8. Ohiko bizilekua aldatzeagatik: egun natural 1.

9. Gizarte Segurantzako medikuaren kontsultara joateagatik:

a) Familia-medikuak agindutako espezialisten kontsultara joatea: Beharrezko denboragatik (enpresako medikuaren egiaztagiriarekin Lantegitik irtetea).

b) Medikuen beste kontsulta batzuetara joatea: Urtean 16 ordura bitarte (joan dela egiaztatzen duen agiria aurkeztuko du eta kontsultaren ordua adieraziko du).

10. 9 hilabetez azpiko seme edo alaba bat edoskitzeagatik: Emakume langileek edoskitze-denboraldian, seme edo alabak 9 hilabete bete arte, ordubeteko atsedenaldira edukiko dute eta atsedenaldira hori bi zatitan banatu ahal izango dute. Erditzea anizkoitza izanez gero, baimena era proportzionalan gehituko da. Emakumeak, borondatez, eskubide hau ohiko lanaldian ordubeteko murrizketarekin ordeteko edo ordubete hori lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Aitak edo amak baliatu ahal izango dute baimen hori, baldin eta biek lan egiten badute. Edoskitzeagatik baimena eta lanaldiaren murriztea baliatzeko orduak finkatzea langileari dagokio, bere lanaldi arruntaren barnean. Lanaldi arruntera itzuli baino hamabost egun lehenago eman beharko dio horren berri langileak enpresari.

11. Nahitaezko betebeharrak publiko eta pertsonal betarako. El indispensable.

12. Haurra jaio aurreko azterketak egiteko ordaindutako baimena.- Aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, langileak ezinbestekoa duen denboran ordaindutako baimena edukiko du jaio aurreko azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko lanaldiaren barnean.

13. Azterketengatik baimenak.- Langileen lanpostuz igotzea eta lanbide-heziketa errazteko helburuarekin, beharrezkoak diren baimenak emango dira irakaskuntza arautuei dagozkien azterketak egitera joateko probetxuz.

4., 5. eta 6. kasuetan, baldin eta bidaia 250 km-tik 500 km-ra bitartekoa bada, baimenak egutegiko egun 1ean luzatuko dira, 500 km-tik gorako bidaia bada, berriz, egutegiko 2 egunetan.

Ezarritako lizentziak baimena eragin duen gertakaria jazotzen den unean hartu beharko dira.

18.2. Lanaldia murrizteko eskubidea:

Langileak lanaldiaren iraupena eta banaketa egokitzeak aukera izango du bizitza pertsonala, familia-arlokoa eta lan-arlokoa bateragarri egiteko duen eskubidea gauzatzeko ondoren ezartzen denaren arabera:

Legezko zaintza dela-eta.- Legezko zaintza dela-eta, bere zuzeneko zaintzapean zortzi urtetik beherako haurren bat edo ordaindutako jarduerarik egiten ez duen ezindu fisiko, psikiko edo sentso-rialaren bat duen langileak, lanaldia murrizteko eskubidea izango du, soldataren murrizte proportzionalarekin, zortziren baten eta gehienez haren iraupenaren erdia bitartean.

Eskubide bera izango du familiako kide bat zuzenean zaindu behar duenak, betiere kide hori odol bidezko edo ezkontza bidezko ahaidetasunezko bigarren mailarainokoa bada, eta adinarekin lotutako arrazoiengatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin badu bere kabuz moldatu eta ez badu jarduera ordaindurik egiten.

## 5. Por fallecimiento:

|                              |                   |
|------------------------------|-------------------|
| Cónyuge e hijos/as:          | 5 días naturales. |
| Padres-madres y hermanos/as: | 3 días naturales. |
| Nietos/as y abuelos/as:      | 2 días naturales. |
| Yernos y nueros:             | 5 días naturales. |
| Suegros/as y cuñados/as:     | 3 días naturales. |

6. Por matrimonio de padres-madres, hermanos/as e hijos/as: 1 día natural.

7. Por bautizo o primera comunión de hijo/a: El trabajador/ra, previo aviso y justificación, disfrutará de un día de permiso retribuido por el bautizo o primera comunión de su hijo/a, si ese día, sábado, domingo o festivo, le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.

8. Por traslado del domicilio habitual: 1 día natural.

9. Por consulta médica Seguridad Social:

a) Consulta a especialistas prescritas por el médico de cabecera: Por el tiempo necesario (salida de fábrica con volante médico de empresa).

b) Otras consultas médicas: Hasta 16 horas al año (presentará justificante de asistencia, indicando hora de consulta).

10. Lactancia por hijo/a menor de 9 meses: Las mujeres trabajadoras, durante el período de lactancia, hasta que el hijo/a cumpla los 9 meses de edad, tendrán derecho a una pausa en su jornada de una hora, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, o acumular dicha hora en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente el padre o la madre, en caso de que ambos trabajen. La determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y la reducción de la jornada corresponderá a la trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La trabajadora deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación de la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

11. Deber inexcusable de carácter público y personal: El indispensable.

12. Permiso retribuido por exámenes prenatales.- Previo aviso y justificación, la trabajadora disfrutará de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

13. Permisos por exámenes.- Con el fin de facilitar la promoción y formación profesional de los trabajadores/as, se concederán los permisos necesarios para acudir a los exámenes correspondientes a enseñanzas regladas, con aprovechamiento.

En los casos 4, 5 y 6, si hubiese desplazamiento comprendido entre 200 y 500 Kms. de distancia, las licencias se ampliarán en 1 día natural y si fuese superior a 500 Kms., en 2 días naturales.

Las licencias establecidas deberán utilizarse en el momento de producirse el hecho causante.

18.2. Derecho a reducción de jornada:

El trabajador/ra tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen a continuación:

Por razón de guarda legal.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Idatz-zati honetan aipatzen den lanaldiaren murrizketa langile guztien eskubidea da, gizonena zein emakumeena. Nolanahi ere, enpresako bi langilek edo gehiagok eskubide hau hartzeko aukera badute pertsona berarengatik, enpresaren funtzionamendurako egiaztatutako arrazoiengatik, enpresaburuak mugatu ahal izango du eskubide hori aldi berean baliatzea.

### 18.3. Kontratua eteteko eta eszedentzietarako eskubidea:

1.- Amatasunagatik etetea.- Erditzearen kasuan, etetearen iraupena ondoko ondoko hamasei astekoa izango da. Erditze multipleen kasuan, bigarrenetik aurrerako seme do alaba bakoitzeko beste bi astetan zabaldu ahal izango da. Etenaldia interesdunak aukeratu bezala banatu ahal da, sei aste erditzea gertatu eta berehala hartzen badira. Amaren heriotzaren kasuan, hori lanean ari zen ala ez kontuan izan gabe, gurasoak etenaldi horren osotasuna edo, hala badagokio, zati bat hartu ahal izango du, erditzearen egunetik zenbatzen hasita, eta amak erditzearen aurretik hartu duen zatia deskontatu gabe. Semea edo alaba hiltzen bada, etenaldia ez da laburtuko, non eta derri gorrezko atsedenerako sei asteak amaituta amak ez duen lanpostura itzultzea eskatzen.

Aurrekoa gorabehera, eta erditu osteko lehenengo sei asteetan amak nahitaez hartu beharreko atsedenera eragin gabe, bi gurasoek lan egiten badute, amatasunaren ondoriozko atsedenaldira hastean, amak aukeratu ahal izango du beste gurasoak erditu osteko atsedenaldiaren zati jakin eta etenik gabeko bat hartzea, amaren atsedenaldira batera edo amaren atsedenaldira amaitu ostean. Beste gurasoak hasieran emandako amatasunagatik etenaldiaz baliatzen jarraitu ahal izango du, ama lanera itzultzeko aurreikusitako unean aldi baterako ezintasunean badago ere.

Garaia baino lehen jaiotako haurren kasuan eta beste edozein arrazoi dela-eta jaio eta gero ere jaioberriak ospitalean egon behar duen kasuetan, amak edo, behar duenean, beste gurasoak hala eskatzen baldin badu, ospitalean senda-agiria hartu eta gero hasiko da etenaldia zenbatzen. Zenbaketa horretatik kanpo daude erditu osteko lehenengo sei asteak; beste modu batean esanda, amaren kontratua nahitaez eten behar da sei aste horietan.

Pisu gutxiko haurren erditze goiztiarren kasuan edota arrazoi klinikoren batengatik jaioberriak erditzearen ondoren zazpi egun baino gehiagoz ospitaleratuta egon beharreko kasuan, kontratu-etetearen aldia jaioberria ospitaleratuta dagoen egun-kopuruaz luzatuko da, baina gehienez ere hamahiru aste gehigarri eta arauak ezartzen duten moduan.

2.- Etetea adopzioen eta harreraren kasuan.- Adopzioen eta harreraren kasuan, etetea segidako hamasei astekoa izango da, eta bi aste gehiagokoa izango da bigarren haurren ondorengo seme edo alaba bakoitzeko. Etenaldi horrek ondorioak sortuko ditu, langileak egindako aukeraren arabera, adopzioa eratzen duen ebazpen judiziala ematen denetik edo behin-behineko nahiz behin betiko familia-harreraren inguruko erabaki administratiboa zein judiziala hartzen denetik aurrera; hala ere, adingabeko berak ezin sor dezake etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik.

Bi gurasoek lan egiten duten kasuan, etete aldia interesdunek nahi bezala baliatuko dute, eta biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo bata bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan eta adierazitako mugekin.

Atsedenaldira aldi berean hartzen direnean, atsedenaldira horien baturak ezin izango du gainditu aurreko paragrafoetan aipatutako hamasei asteko iraupena edo erditzean, adopzioan nahiz familia-harrera anizkoitzean har daitezkeen asteen iraupena.

Semeak nahiz alabak edo adoptatutako zein familian hartutako adingabeak desgaitasuna badu, idatz-zati honetan aipatutako kontratu-eteteak bi asteko iraupen gehigarria izango du. Bi gurasoek lan egiten duten kasuan, aldi gehigarri hori interesdunek nahi bezala

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

### 18.3. Derecho a suspensión y excedencias:

1.- Suspensión por maternidad.- En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

2.- Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento.- En los supuestos de adopción y de acogimiento la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador/ra, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En casos de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo/a o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se disfrutará a

baliatuko dute, eta biek aldi berean hartu ahal izango dute, edo batak bestearen ondoren, betiere etenik gabeko denboraldietan.

Nazioarteko adopzio-kasuetan, nahitaezkoa denean gurasoak aldeztatik adoptatuaren herrialdera joatea, adopzioa eratzeko ebazpena eman baino gehienez lau aste lehenago hasi ahal izango da idatz-zati honetan kasu bakoitzerako ezarritako etenaldia.

3.- Etetea haurdunaldian arriskua badago.- Haurdunaldian edo edoskitze naturalak irauten duen bitartean arriskua badago, amatasun biologikoagatik kontratuaren etetea hasten denean, edo bularreko haurrak bederatz hila bete betetzear, hurrenez hurren, edo bi kasuetan, langileak zeukan lanpostura edo haren egoerarekin bat datorren beste batera berriro itzultzeko eragozpena desagertzen denean amaituko da kontratuaren etetea.

4.- Lan-kontratua aitasunagatik etetea.- Seme edo alaba jaiotzen denean, adoptatzen denean edo harreraren hartzen denean, langileak lan-kontratua etenik gabeko hamahiru egunetan etetea eskubidea izango du, eta erditzea, adopzioa edo harrera multiplea bada bi egun gehiago baliatu ahal izango ditu bigarren seme edo alabatik aurrerako haur bakoitzeko. Lan-etete horretarako, ez da kontuan hartuko aurreko ataletan araututako amatasunagatik atsedendialdiak elkarren artean baliatzen diren ala ez.

Langileak enpresaburuari jakinarazi beharko dio, behar adinako aurrerapenarekin, eskubide hori baliatuko duela.

5.- Eszedentzia seme edo alaba zaintzeko.- Langileek gehienez hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, bai norberarena zein adoptatua izan, nahiz behin betiko harrerako moduan edo adopzio-aurreko egoeran hartu, horiek behin-behinekoak badira ere, umearen jaiotza-egunetik zenbatzen hasita, edo epaileen edo administrazioaren erabakiaren egunetik hasita.

Gehienez ere bi urteko eszedentzialdirako eskubidea ere izango du familiarteko bat zaintzeko, betiere adina, istripua, gaixotasuna edo ezintasuna direla-eta bere kabuz balia ezin badaiteke, eta ordaindutako jarduerarik ez badu, eta bigarren mailarainoko odol-ahaidetasuna edo ezkontza-ahaidetasuna duena.

Eszedentzia horren iraupena zatitan baliatu ahal izango da. Enpresako bi langilek edo gehiagok subjektu eragile bera dela-eta eskubide hori sortzen badute, baimen hori aldi berean baliatzeko aukera mugatu ahal izango du enpresak, enpresaren funtzionamenduari buruzko arrazoi justifikatuak tarteko.

6.- Izatezko eta bizikidetzak-bikoteak.- Senar-emazteentzat hitzarmenak biltzen dituen eskubide berberak onartzen zaizkie haien artean ezkondu ez direnei, baina lotura afektibo, egonkor eta iraunkorrean bizi diren pertsonen, aldeztatik egiaztatuta dagokien izatezko bikoteen erregistro ofizialean izena eman dutela egiaztatzen duen ziurtagiri bidez. Erregistro ofizialik ez dagoen herrietan, egiaztari hori ordezt daiteke, notario-aktaren bidez.

Hirugarrenekin interes-gatazkak egonez gero, indarrean dagoen ordenamendu positiboaren arabera eskumena duen administrazio-agintaritzak edo agintaritza judicialak irmo emandako ebazpenari jarraiki onartuko da dagokion eskubidea.

#### 18.4. Beste gizarte-alderdi batzuk

Gure gizarte honako fenomeno soziologikoei aurre egiten ari da: oso kultura eta nazionalitate askotarikoetatik datorren immigrazioa, gure enpresen nazioartekotzea eta globalizazioa, orain arte jardueraren sektore edo jardueraren eremuetan garrantzi gutxi zeukan emakumearen integrazioa eta antzekoak diren eta gizartearen garrantzi handia duten fenomenoak.

Aldi berean, gizarte honek berak jatorri-, arraza- edo genero-arrazoiengatik alde ez objektiborik ez egotea bermatzen saiatu behar du.

Horretarako, arau multzo bat esleitu da, eta eskubideak formulatu eta printzipioak aldarrikatzen ditu, baina ez dute gizarte-birtualiterik eta eraginkortasun errealek lortzen estamentu desberdinek eta gizarte-

opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

3.- Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

4.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.- En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en los apartados anteriores.

El trabajador deberá comunicar a la empresa, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

5.- Excedencia por cuidado de hijo/a.- Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consaguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores/as de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

6.- Parejas de hecho y convivencia.- Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

#### 18.4 Otros aspectos sociales

Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente, esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferenciaciones no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran virtualidad social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales

solaskideek egin ahal izateko haiek erantzukizuna duten eremuetan eraginkortasuna lortzeko konpromisoa hartzen ez badute.

Zentzu horretan, enpresa eta langileen ordezkariak konturatzen dira hitzarmen kolektiboak tresna egokia direla honako hau bultzatzeko Erantzukizun Sozialean: aniztasunarekiko errespetua, lanean sexuen arteko berdintasuna, ahal den neurrian genero-indarkeriaren ondorioei dagokienez laguntzea, eta familia- eta lan-bizitza batezgarri egiten erraztea.

A) Dibertsitatea.- Barruko giza aniztasunarekiko eta giza dibertsitatearekiko errespetuak kultura bakoitzaren onena aprobetxatzeko aukera ematen du eta enpresa osatzen duten pertsonen eta enpresaren beraren aberastasunari eusteko oinarria da. Horregatik, erabaki hori sinatu duten alderdiek honako konpromisoa hartu dute:

- Pertsonen kudeaketa-prozesu guztiak fidagarri bihurtzea eta optimizatzea diskriminaziorik egongo ez dela bermatzen jarraitzeko, zuzenean edo zeharka, eta aukera-berdintasunaren printzipioarekiko errespetua bermatzea, eta horrela beti pertsona bakoitzaren eskumenak, gaitasunak eta merituak egongo dira lanpostuak betetzeko garaian hautagai egokienekin, baina aniztasunari dagokionez, langileak lanean hasteko edo erabakiak hartzeko lanpostu edo eginkizun bakoitzarentzat eskatutako profilekin bat ez datozenak saihestuko dira.

- Langileak aukeratzea eta pertsonen lanbide-bilakaera merituak eta trebakuntza errealek eta egokiak diren onartzeko aukeren berdintasun-irizpidetan oinarri daitezen zaintzea bete beharreko lanpostuetarako, betiere pertsonen bestelako aldeak alde batera utzita: bereziki, sexuari, orientazio sexualari, adinari, jatorri etniko edo arraza-jatorriari, nazionalitateei, kulturei eta sinismenei dagokienez.

- Enpresako kide bakoitzak oro har, bere trebetasunak harmonian maximizatzeko aukera emango dioten lan-baldintzak aurkitzea lortzeko lan egitea enpresaren helburuak lortzeari nahiz bere lanbide-garapen eta garapen pertsonalari lagunduz, eta gainerakoekiko desberdina izatea eragin dezaketen alderdiek ez dute inoiz ere mugatuko.

B) Emakumeen eta gizonen arteko berdintasuna.- Gerdau Aceros Especiales Europa, SLko gizonen eta emakumeek dituzten lan-baldintzetan alderik ez badago ere, egiazta daiteke funtzio-eta industria-arlo desberdinetan ez dagoela gizonen eta emakumeen kopuru bera.

Beraz, gizonen eta emakumeen arteko Berdintasunerako Lege eraginkorra indarrean sartzearekin batera, sinatu duten alderdien borondatea da emakumeen kopurua hobetzen jarraitzea eta baita berdintasun eraginkor horretan are gehiago sakontzen lagunduko duten neurri batzuk aplikatzea ere, hala nola, aitalasuna/amatasuna eta lana bateragarri egiteari buruzkoa eta aurrerago garatuko direnak.

Horregatik, hitzarmen hau sinatzean, enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren artean batzorde paritarioa eratzea erabaki da, aurreko paragrafoan adierazitakoan sakontzeko aukera emango duten hainbat ekimen identifikatu eta aplikatzeko, bereziki, enpresako emakumeen eta gizonen artean Berdintasun Plan eraginkor bati itxura emango dion neurri batzuk diseinatzeari dagokionez, dagoeneko adierazitako Berdintasunerako Legearen eta enpresaren praktiken eta kulturaren jarraibideen, esparruan.

Enpresako ordezkariak eta hitzarmen hau sinatu duten sindikatuek erabakiko dute adierazitako batzordea nortzuk osatuko duten, batzorde hori eratu aurretik.

C) Genero-indarkeria.- Enpresa eta langileen Ordezkariak oso sentibera daude genero-indarkeriaren gizarke-gertakari salagarriari dagokionez.

Sentimendu horrekin batera, eta ahal den neurrian gertakari hori jasaten duten Gerdau Aceros Especiales Europa, SLko Gasteizko plantako langileengan izan ditzakeen ondorioei laguntzeko, hainbat ekimen zehaztu dira eta langileak genero-indarkeriaren biktimak diren kasuetan aplikatuko dira, hau da, haien familia-ingurunean indarkeria-

no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios colectivos constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su responsabilidad social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) Diversidad.- El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y constituye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:

- Fomentar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma de discriminación, directa o indirecta, y garantizar el respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.

- Trabajar para conseguir que cada miembro de la empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

B) Igualdad entre mujeres y hombres.- Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaban los hombres y mujeres de Sidenor Industrial, si que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

Así pues, coincidiendo con la entrada en vigor de la reciente Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, es voluntad de las partes firmantes seguir avanzando en la mejora de las cotas de presencia femenina y, también, de aplicar una serie de medidas que ayuden a profundizar, aún más, en esa igualdad efectiva, como las que en particular se refieren a la conciliación de la maternidad/paternidad con el desempeño profesional y que más adelante se desarrollan.

Por ello se acuerda crear, tras la firma del presente convenio, una comisión paritaria entre la Representación de la empresa y la Representación social, con el objeto de identificar y aplicar diversas iniciativas que permitan profundizar en lo expresado en el párrafo anterior, en particular en lo que respecta al diseño de un conjunto de medidas que dé forma a un Plan de Igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres de la empresa, en el marco de las directrices de la ya citada Ley de Igualdad y de las prácticas y la cultura de la empresa.

La composición de la citada comisión será acordada por la representación de la empresa y los Sindicatos firmantes del presente convenio, antes de su constitución.

C) Violencia de género.- La empresa y la representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre los trabajadores/as de Sidenor Industrial-planta de Vitoria-Gasteiz que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que los trabajadores/as sean víctimas de

egoerak jasaten dituzten kasuetan, haiek nahiz haiekin bizi diren seme-alabek jasaten badituzte, legeko xedapenaren arabera egiaztatua, ahaidetasun- edo afektibitate-harremana daukaten edo eduki dutenek egina, hala nola, ezkontideak edo ezkontide ohiak, izatezko bikotekideak, edo edozein mailatako senideren batek.

Genero-indarkeriaren biktima diren langileek bere gizarte-asistentzia osorako babesa eta eskubidea gauzatzeko, soldataren murrizte proportzionalarekin lanaldia murrizteko edo lan-denbora berrantolatze eskubidea du, ordutegia egokituz, ordutegia malgutuz edo jarraian denbora antolatze adieraziko diren beste modu batzuen bidez:

- Mugigarritasun geografikoa edo lantokia aldatzea.- Genero-indarkeriaren biktimak diren langileek beste lantoki batera joatea eskatzeko eta lanbide-kategoria bereko edo baliokidea izango den lanpostua edukitzeko aukera izango dute.

Aldaketaren iraupena 12 hilabetera arteko izango da eta 2 urteko epea bete arte 6 hilabeteko tarteekin luzatu ahal izango da.

Epe hori igaro ondoren, edo aldaketa horren eskaera eragin duten zirkunstantziak eten badira, langileak aurreko lanpostura bueltatzeko edo lanpostu berrian jarraitze aukeratzeko eskubidea izango du; azken kasu horretan aurreko lanpostuaren erreserba azkendu egingo da.

- Lanaldi-murrizketa.- Genero-indarkeriaren biktima diren langileek bere gizarte-asistentzia osorako babesa edo eskubidea gauzatzeko, soldataren murrizte proportzionalarekin lanaldia murrizteko edo lan-denbora berrantolatze eskubidea du enpresarekin hartutako erabakiaren arabera.

- Lan-kontratua etetea.- Lan-etetea eskatzeko eskubidea, lanpostua gordeta eta 3 hilabeterako.

- Lan-kontratua azkentzea.- Langileek, hala nahi dutelako, lan-kontratua azkentzea erabakitzen badute, eta horrela adierazten badute, enpresak lan berria aurkitzen lagunduko die.

- Lan-absentziak edo puntualtasun-hutsegiteak.- Genero-indarkeriatik eratorritako egoera fisiko edo psikologikoak eraginda lan-absentziarik edo puntualtasun-hutsegiterik gertatzen bada, justifikatuta geldituko dira. Langileek absentzia horiek ahalik eta lasterren jakinarazi beharko dituzte.

Nolanahi ere, eta aipatutako neurriak kontuan hartu gabe, genero-indarkeriaren biktimak direla egiaztatzen duten langileek haien kasua aztertua izateko eta enpresarekin ados jarrita haien zirkunstantzia zehatzei ondoen egokitutako neurriak aplikatuak izateko eskubidea izango dute, enpresaren aukeren eta aukera horien bideragarritasunaren arabera.

## 19. art.- Enplegua sortzea

### 19.1. Probaldia

Langileak kontratatatu aurretik, beharrezkotzat joko diren froga psikotekniko, mediko eta profesionalak egingo zaizkie langileei.

Enpresan hasten diren langile berriei dagokienez, honako probaldi hauek ezarri dira:

- Teknikari tituludunak: 6 hilabete
- Titulurik gabeko teknikariek, administrariak eta ofiziozko profesionalak: 2 hilabete
- Espezialistak: hilabete 1
- Peoiak: 15 egun lehenago.

Probaldia ez da egin beharko, baldin eta langileak lehendik ere funtzio berberak bete baditu enpresan.

### 19.2. Behin-behinekoak

Lanean hasi berri diren behin-behineko langileek prestakuntza-egoeran dauden bitartean, prestakuntza-egoera hilabetekoa baino gehiagokoa ez bada, hitzarmenean ezarritako mailarik txikiaren soldataren ehuneko 75 jasoko dute.

violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos/as que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Los trabajadores/as víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que a continuación se expresan:

- Movilidad geográfica o cambio de centro de trabajo.- Los trabajadores/as víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar el traslado a otro centro de trabajo y a un puesto de la misma categoría profesional o equivalente.

La duración del traslado será de hasta 12 meses, pudiendo prorrogarlo por períodos de 6 meses, hasta completar el plazo de 2 años.

Si transcurrido dicho período, o las circunstancias que han dado lugar a la petición de ese traslado hubieran cesado, la trabajadora o trabajador tendrá derecho a optar por volver al puesto de trabajo anterior o a continuar en el nuevo; en este último caso la reserva del puesto de trabajo anterior se extinguirá.

- Reducción de jornada.- Los trabajadores/as víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la empresa.

- Suspensión del contrato de trabajo.- Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.

- Extinción del contrato de trabajo.- Si los trabajadores/as, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.

- Ausencias o faltas de puntualidad.- Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por los trabajadores/as a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, los trabajadores/as que acrediten ser víctimas de violencia de género, tendrán derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la empresa y de la viabilidad real de las mismas.

## Art. 19.- Creación de empleo

### 19.1. Período de prueba

La contratación del personal se llevará a efecto, previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicas/os titulados: 6 meses
- Técnicas/os no titulados, administrativos/as y profesionales de oficio: 2 meses
- Especialistas: 1 mes
- Peones: 15 días

Este período de prueba no será de aplicación cuando el trabajador/ra haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa.

### 19.2. Eventuales

El personal eventual de nuevo ingreso percibirá durante el período que esté en situación de formación, mientras éste no exceda de un mes, el 75 por ciento del salario del nivel mínimo establecido en convenio.

**19.3. Emakumeak kontratatzea**

Emakumeak kontratatzeari dagokionez, gai horri buruz hitz egiteko Batzorde bat osatzeko prest dago enpresa, genero-arrazoiagatik enpresan diskriminaziorik egon ez dadin.

**19.4. Zatikako erretiroak**

Alderdiek 2012ko abenduaren 27an eta 2013ko martxoaren 27an zatikako erretiroari buruz sinatutako zatikako hitzarmenetan jasotako eduki guztietara igorriko du; hitzarmenok lan hitzarmen honen II. eta III. eranskinetan jasotzen dira.

**19.5. Enplegu egonkortasuna eta zatikako erretiroak**

Erasandako lantoki bakoitzean hitzarmen markoa onartuta, enpresako zuzendaritzak konpromisoa hantzen du Gerdau Aceros Especiales Europa, SL (bulego orokorretako lantokiak, Basauri, Reinosa eta Gasteizko fabrikak), Gerdau Investigación y Desarrollo Europa SA eta Forjanor SLn sinatutako txandakako kontratu guztien ehuneko 50 amaiera jakinik gabekoa izango da hasten denetik. Horren oinarriak ondokoak dira: hitzarmen markoan 2012ko abenduaren 26an eta 2013ko martxoaren 26an sinatutako zatikako hitzarmenak eta Gasteizko fabrikarako 2013ko martxoaren 27an sinatutakoa.

Amaiera jakinik gabeko kontratu horiek gauzatzeko, lehentasuna emango zaie lehengo txandakako kontratuaren bidez enpresari zerbitzuak eman dizkieten langileei, diziiplina edo lanagatiko salbuespenak izan ezik.

Zatikako erretiroak erasandako lantokian hitzarmen marko osoa onartu arte ez dira gauzatu, beraz, hitzarmen markoa berresten ez bada, lantokian ez dira zatikako erretiroak aplikatu.

**IV. kapitulua****Baldintza ekonomikoak****20. art.- Lanbide sailkapena**

Honako helburu hau du sailkapen sistema berriak:

- Gerdau Aceros Especiales Europa, SLren beharrianen araberako lanbide egitura lortzea.
- Ekoizpen-jardueretan kolektibo guztiaren integrazioa erraztea.

- Esparrua izatea barne-mugigarritasunak arautzeko.

**20.1. Balioespen eta lanbide sailkapen batzorde Mistoak.**

Helburu hori lortzeko, balioespen batzorde mistoa eratuko da; batzorde hori, alde batetik, enpresako zuzendaritzak izendatuko dituen lau kidez osatuta egongo da, eta bestetik, enpresa batzordeak aukeratuko dituen beste lau kidez. Horiei guztiei gaian espezialista den teknikariak edo espezialistak diren teknikariek lagunduko diete.

Era berean, eta sistemak instalazioen artean beharrezkoa den koherentziari eustea bermatzeko, Gerdau Aceros Especiales Europa, SL mailan lanbide sailkapen eta balioespen batzorde mistoa eratuko da; batzorde hori 8 kidez osatuta egongo da eta kide horiek esparru akordioaren Jarraipen Batzordeak aukeratuko ditu. Batzorde horren izaera erabat teknikoa izango da eta Gerdau Aceros Especiales Europa, SLko antolamendu buruaren aholkuak jasoko ditu.

Sortuko diren lanpostu berrien sailkapena eta balioespena nahiz berriz egin beharreko azterketak, talde mailan lanbide sailkapen eta balioespen batzorde mistoak egingo ditu honako prozedura honi jarraiki:

- a) Lanpostu bakoitzari dagozkion zehaztapen eta eginkizunen erabaki xehatua.
- b) Sailkapena eta balioespena ezarritako arau eta baremoen arabera.

**21. art.- Lansarien kontzeptuak**

Hitzarmen honek arautzen duen soldata-politika osatzen duten ordainsari-kontzeptuak jarraian adierazten direnak dira:

1. Kalifikazio-mailaren soldata.
2. Antzinasuna.
3. Prima.

**19.3. Contratación de mujeres**

En cuanto a la contratación de mujeres, la empresa está dispuesta a crear una comisión para tratar este tema, con el fin de que no exista en la empresa discriminación por razón de género.

**19.4. Jubilaciones parciales**

Las partes se remiten a la totalidad de los contenidos recogidos en los acuerdos parciales suscritos en materia de jubilación parcial en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013 que se adjuntan como anexos II y III del presente convenio colectivo.

**19.5. Estabilidad en el empleo y jubilaciones parciales**

La Dirección de la empresa se compromete, una vez sea ratificado el acuerdo marco en cada una de los centros de trabajo afectados, a que el cincuenta (50 por ciento) por ciento de la totalidad de los contratos de relevo que se suscriban en Gerdau Aceros Especiales Europa, SL (centros de trabajo de oficinas generales, fábrica de Basauri, Reinosa y Vitoria-Gasteiz), Gerdau Investigación y Desarrollo Europa SA y Forjanor SL, como consecuencia de los acuerdos parciales suscritos en fecha 26 de diciembre de 2012 y 26 de marzo de 2013 en el acuerdo marco y en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013 para la fábrica de Vitoria-Gasteiz, tengan carácter indefinido desde el inicio del mismo.

Para la realización de estos contratos indefinidos se dará prioridad a aquellos trabajadores/as que ya hayan prestado servicios para la empresa mediante un contrato de relevo anterior, salvo excepciones por razones disciplinarias o de desempeño.

Las jubilaciones parciales no se llevarán a efecto hasta el momento en el que sea ratificada la totalidad del acuerdo marco en este centro de trabajo afectado por este ámbito, de tal forma que, si no fuera ratificado dicho acuerdo marco, tampoco serán de aplicación en este centro las jubilaciones parciales expresadas.

**Capítulo IV****Condiciones económicas****Art. 20.- Clasificación profesional**

El nuevo Sistema de clasificación tiene por objeto:

- Alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL
- Facilitar la integración de todo el colectivo en las actividades productivas.
- Servir de marco para regular las movilidades internas.

**20.1. Comisiones mixtas de valoración y clasificación profesional**

Para este fin se creará una comisión mixta de valoración que estará formada por cuatro miembros nombrados por la Dirección de la empresa y por otros cuatro designados por el comité de empresa, asistidos todos ellos por el técnico o técnicos especialistas en la materia.

Asimismo y con el fin de garantizar que el sistema guarde la coherencia necesaria inter-plantas, se creará una comisión mixta de clasificación profesional y valoración a nivel de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL que estará formada por 8 miembros que serán designados por la comisión de seguimiento del acuerdo marco. Dicha comisión, que tendrá un carácter eminentemente técnico, será asesorada por el jefe de organización de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL.

Tanto la clasificación y valoración de puestos de nueva creación como las revisiones que sean precisas efectuar, se realizarán por la comisión mixta de clasificación profesional y valoración a nivel grupo, con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) Determinación detallada de las especificaciones y funciones correspondientes a cada puesto.
- b) Clasificación y valoración en función de las normas y baremos establecidos.

**Art. 21.- Conceptos retributivos**

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por éste convenio son los que se indican a continuación:

1. Salario grado de calificación.
2. Antigüedad.
3. Prima.

4. Plus pertsonala.  
 5. Konpentsazio-plusa.  
 6. Gaueko lanaren plusa.  
 7. Gau plusaren osagarria.  
 8. Igandeetako eta jaiegunetako plusa.  
 9. Ogitarteko-plusa.  
 10. Ordutegi-desfaseagatik plusa.  
 11. Aparteko orduak.  
 12. Oporrak.  
 13. Uztail, abuztu eta irailetik kanpoko oporren konpentsazioa, 12. atalean ezartzen den zenbatekoa izango duena.

14. Aparteko sariak.  
 15. Ordainsari aldakorra.

1. Kalifikazio-mailaren soldata.

Kalifikazio-mailaren soldatatzat hartuko da enpresaren soldata-politikaren barruan lanpostu bakoitzaren balioespen-mailari dagokion ordainketa.

Urteko guztizko zenbatekoa eta ordaindu beharreko egunak soldata tauletan adierazitakoak dira.

2. Antzinasuna

Langileek zerbitzuan emandako urteengatik igoerak jasoko dituzte aldizka, bosturtekoen ordainketa dela-eta. Bosturteko horien zenbatekoa soldata tauletan ezarritako oinarritzko soldataren ehuneko 5 izango da, eta mugaegunetik aurrera zenbatuko dira bosturteko horiek.

3. Prima

Langileek Soldata-Tauletan adierazten den urteko primaren zenbatekoa jasoko dute.

Hil bakoitzeko 30 egun ordainduko da eta ez da aparteko habo-rokinetan ordainduko.

4. Plus pertsonala

Langile bakoitzarentzat ezarritako osagarri pertsonalari dagokio, zein lanpostu den kontuan hartu gabe, behin bere lanetik lortutako emaitzak balioetsita.

Plus hori 14 hilerokotan ordainduko da.

5. Konpentsazio-plusa.

Mugigarritasunerako ezarritakoaren arabera, jatorriko lanpostuaren ordainsarien bermearen emaitza den.

Plus hori ez da ordainduko aldaketak borondatez eskatzean.

Plus hori 14 hilerokotan ordainduko da. Hil bakoitzeko 30 egun ordainduko da.

6. Gau-plusa.

22:00etatik 06:00etara lanean 8 ordu emango duten langileek soldata tauletan adierazitako zenbatekoa jasoko dute gau-plus gisa.

7. Gau plusaren osagarria.

Egun bakoitzeko 1,22 euro ordainduko da gau gehiegitan lan egiteagatik 3 txanda erregimenari dagokionez.

8. Igandeetako eta jaiegunetako plusa.

Ezarritako egutegiaren arabera eta lan-sistema dela-eta, larunbatetan, igandeetan edo jaiegunetan lan egin behar duten langileei soldata tauletan adierazitako kopurua ordainduko zaie lan egindako 8 orduengatik.

9. Ogitarteko-plusa.

Ekoizpen-prozesua ez etetea erabaki den instalazioetan lan egiten duten langileek, eta beraz, ezarritako atsedenaldiko 20 minututan lan egiten dutenek, Soldata Tauletan adierazitako zenbatekoak jasoko dituzte.

Zenbateko horiek 30 egunetan ordainduko dira lan egindako 11 hilabeteen eta oporretan ez dira ordainduko eta ez ordaindutako absentzia-egunetan deskontatu egingo dira.

10. Ordutegi-desfaseagatik plusa.

Ekoizpen-premiak direla-eta, honako ordutegia duten langileek:

- Goizeko txanda 07:00etatik 15:00etara.
- Gaueko txanda 23:00etatik 07:00etara.

4. Plus personal.

5. Plus compensatorio.

6. Plus de nocturnidad.

7. Complemento plus de nocturnidad.

8. Plus domingo y festivos.

9. Plus de bocadillo.

10. Plus desfase horario

11. Horas extraordinarias.

12. Vacaciones.

13. Compensación vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, que tendrá la cuantía que se establece en el apartado 12.

14. Gratificaciones extraordinarias.

15. Retribución variable

1. Salario grado de calificación

Se entenderá por salario grado de calificación la retribución correspondiente al nivel de valoración de cada puesto de trabajo dentro de la política salarial de la empresa.

El importe total anual, así como los días a retribuir, son los señalados en las tablas salariales.

2. Antigüedad

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por ciento sobre el salario base establecido en las tablas salariales, computándose dichos quinquenios desde el mes de su vencimiento.

3. Prima

El personal percibirá el importe de la prima anual que figura en las Tablas Salariales

El abono mensual corresponderá a 30 días y no se abonará en las gratificaciones extraordinarias.

4. Plus personal

Corresponde al complemento personal establecido para cada empleado, con independencia del puesto de trabajo, una vez valorados los resultados obtenidos de su trabajo.

Este plus se abonará en 14 mensualidades.

5. Plus compensatorio

Es el plus asignado a las personas que, de conformidad con lo establecido para la movilidad, resulta de la garantía de las retribuciones del puesto de origen, excepto los pluses inherentes al puesto de trabajo, que serán percibidos por el grado del nuevo puesto.

No se abonará este plus cuando los cambios sean solicitados voluntariamente.

Este plus se abonará en 14 mensualidades. El abono mensual se efectuará por 30 días.

6. Plus de nocturnidad

Se abonará en concepto de plus de nocturnidad la cantidad establecida en la tabla salarial al personal que trabaje 8 horas durante la jornada de 22:00 a 06:00 horas.

7. Complemento plus de nocturnidad.

Se abonará la cantidad de 1,22 euros/día el exceso de noches que se realicen con respecto al régimen de 3 relevos.

8. Plus domingo y festivos

Se abonará la cantidad indicada en las tablas salariales por cada 8 horas de trabajo a aquellos operarios que debido al sistema de trabajo, les corresponda trabajar en sábados, domingos ó festivos, según el calendario establecido.

9. Plus de bocadillo

Los operarios que trabajen en instalaciones donde se haya acordado no interrumpir el proceso productivo y por tanto trabajen los 20 minutos de descanso establecido, percibirán los importes señalados en las Tablas Salariales.

Estos importes se abonarán por 30 días durante los 11 meses de trabajo, no abonándose en vacaciones, y descontándose en los días de ausencia no retribuida.

10. Plus desfase horario

El personal que por necesidades de producción realice el siguiente horario:

- Relevos de mañana de 07 a 15:00 horas.
- Relevos de noche de 23:00 a 07:00 horas.

Plus hori lan egindako 11 hilabeteen jasoko da eta ez da oporretan ordainduko eta era berean, edozein arrazoiagatik absentzia-egunetan deskontatu egingo da.

#### 11. Aparteko orduak

Maila guztietarako aparteko lanorduen zenbatekoa soldata taulan agertzen dena da, eta balioak soldata taulei buruzko artikuluan ezarritako moduan eguneratuko dira.

- Aparteko orduaren 1. tarifa: Lehenengo 2 orduak ordaindu behar dira.

- Aparteko orduaren 2. tarifa: Lan egindako aparteko 3. ordutik aurrera ordainduko da edo egunean bertan aparteko 8 orduak lan egitean.

- Aparteko orduaren 3. tarifa: Larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egindako orduak dagokie.

Langile guztiei 3. tarifako orduak primarekin ordainduko zaizkie.  
12. Oporrak.

Urtebetetik gorako antzinatasuna duten langileek 30 opor-egun hartuko dituzte, eta honako kontzeptu hauek ordainduko zaizkie:

- Kalifikazio-mailaren soldata.
- Prima.
- Antzinatasun-plusa.
- Plus pertsonala.
- Konpentsazio-plusa, dagokion kasuetan.

Urtebetetik beherako antzinatasuna duten langileek lan egindako denborari dagokion oporren proportzio zatia hartuko dute.

#### 13. Oporrak konpentsatzea uztail, abuztu eta irailetik kanpo.

Oporrak uztailetik. abuztutik eta irailetik kanpo hartzea, Hitzarmen honen 16. artikuluan ezarritakoaren arabera, honako kopuru hauekin konpentsatuko da:

| HILEAN  | OPOR-EGUN BAKOITZEKO ORDAINDU BEHARREKO KOPURUA, LARUNBATAK, IGANDEAK ETA LANEKO JAIEGUNAK IZAN EZIK |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Maiatza | 29,04 euro                                                                                           |
| Ekaina  | 22,59 euro                                                                                           |
| Urria   | 29,04 euro                                                                                           |

Lehenago diru kopuruak hizarmen hau sinatutakoan ezarriko dira

4. txandako edo antzeko txandako langileek abuztuan larunbatetan, igandeetan eta jaiegunetan lan egingo duten lanaldi arrunteko egunak laneguntzat hartuko dira urteko oporretan konpentsatzeko kalkulari dagokionez. Gehienek konpentsatuko diren egunen kopurua abuzturako oinarri-egutegian (astelehenetik ostiralera) urte bakoitzarako ezarritako lanegunak izango da.

Kompentsazio horrek edozein motatako edozein mozkin ordeztzen du, baita oporren erregimen bereziek aurretik ezarritako edo abuztuan lan egiteagatik ahalik eta opor-egun gehien ere. Kasuren batean konpentsazio ekonomiko handiagoa egonez gero, honen ordeztu mantenduko da.

Enpresa eta langileen ordezkariak ados jartzen badira, izaera orokorreko oporraldiak ezarri ahal izango dira; oporraldi horiek ez dira abuztuarekin batera emango. Kasu horretan, ez dira kontuan hartuko aurretik ezarritako konpentsazioak uztailetik. abuztutik eta irailetik kanpoko denbora-tarteari dagozkion lan egindako egunentzat.

#### 14. Aparteko haborokinak

Urtean bi aparteko haborokin ordainduko dira; haborokin horiek kalifikazio-mailaren 30 egunetako soldata gehi kasu bakoitzean bidezko den antzinatasuna eta ordainsari pertsonala izango dira.

Haborokin horiek uztailean eta abenduan ordainduko dira, hurrenez hurren.

Seihilekoan zehar enpresan hasi edo enpresa uzten duten langileek zati proportzionala jasoko dute.

#### 15. Ordainsari aldakorra.

Este plus se percibirá durante los 11 meses de trabajo, no abonándose en vacaciones, y descontándose igualmente en los días de ausencia al trabajo por cualquier causa.

#### 11. Horas extraordinarias

El importe de las horas extraordinarias para los diferentes niveles es el que figura en la Tablas Salariales, cuyos valores actuales se actualizarán en la forma que se expresa en el artículo relativo a las tablas salariales.

- Hora extraordinaria 1ª tarifa: Corresponde su abono a las 2 primeras horas.

- Hora extraordinaria 2ª tarifa: Corresponde su abono a partir de la 3ª hora extraordinaria trabajada o cuando se trabajen 8 horas extraordinarias en el día.

- Hora extraordinaria 3ª tarifa: Corresponde a las horas trabajadas en sábados, domingos y festivos.

A todo el personal se abonarán con prima las horas de 3ª tarifa.

#### 12. Vacaciones

El personal con antigüedad superior a un año disfrutará de 30 días de vacaciones, abonándose los siguientes conceptos:

- Salario grado calificación.
- Prima.
- Plus de antigüedad.
- Plus personal.
- Plus compensatorio, en los casos que corresponda.

Los trabajadores/as con una antigüedad inferior a un año disfrutarán de la parte proporcional de vacaciones que corresponda al tiempo trabajado.

13. Compensación vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

El disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, conforme a lo establecido en el artículo 16 de éste convenio, se verá compensado con las siguientes cantidades:

| MES     | CANTIDAD A ABONAR POR DÍA DE VACACIÓN, SALVO SÁBADOS, DOMINGOS, Y FIESTAS LABORALES |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Mayo    | 29,04 euros                                                                         |
| Junio   | 22,59 euros                                                                         |
| Octubre | 29,04 euros                                                                         |

Las anteriores cuantías económicas se establecen a partir de la suscripción del presente convenio.

Los días de jornada ordinaria que el personal de cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de agosto tendrán la consideración de laborables a efectos del cálculo de su compensación en vacaciones anuales. El número de días a compensar como máximo será el de los días laborables establecidos para cada año en el calendario base (de lunes a viernes) para el mes de agosto.

Esta compensación sustituye a cualquier beneficio de cualquier índole, incluido el mayor número de días de vacaciones, que pudieran estar establecidos anteriormente por regímenes especiales de vacaciones o por trabajar en el mes de agosto. Si en algún caso existiera una compensación económica superior se mantendrá en lugar de esta.

Por mutuo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de agosto. En este caso, no procederán las compensaciones establecidas anteriormente para los días trabajados correspondientes a ese período fuera de los meses de julio, agosto y septiembre.

#### 14. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán anualmente dos gratificaciones extraordinarias de 30 días de salario grado de calificación, más la antigüedad y el plus de retribución personal que en cada caso corresponda.

Dichas gratificaciones se abonarán en los meses de julio y diciembre respectivamente.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre percibirá la parte proporcional.

#### 15. Retribución variable

Alderdiek erabakitzen dute langileek egun kobratzen dituzten ordainsari kontzeptu kotizagarri guztien ehuneko 5 egoeraren arabera aldatzea, 2013ko azken hiruhilekotik.

Ordainsari aldakor hori ehuneko 5,5 izatera hel daiteke, 2014rako, ehuneko 6, berriz, 2015erako eta ehuneko 7 2016rako, eragina eduki gabe ordainsari finkoetan.

Sistema ondoko adierazleak kontuan hartuta dabil, enpresaren ohiko politikaren arabera: produktibitatea, segurtasuna, absentismoa eta klima, kasuan kasuko garrantzi espezifikoaren arabera, aldakorak baitira. Sistemaren arabera, emaitza garbi positiborik badago, xedatutako ehuneko konpentsazioa jasotzen da, eta ez bada horrela, ez. Salbuespenez, 2013rako, ez da kontuan hartuko emaitza garbi positiboa.

Ordainsari sistema aldakor horrek adierazle bakoitzerako helburu bat finkatuko du, hau da, ehuneko 100, eta gutxieneko hori ehuneko 50 izango da eta gehienekoa, berriz, ehuneko 130. Ordaindu beharreko zenbatekoa gutxieneko balioaren (ehuneko 50) eta gehienekoaren (ehuneko 130) artean egongo da, betepen ehunekoaren arabera, helburua ehuneko 100 izaki. Adierazle horren balioaren ehuneko 50 jasotzeko ezarritako gutxieneko balioa betetzen ez bada, ez da ezelako zenbatekorik jasotzen.

Ordainsari aldakor hori hiruhilekoa izango da eta kontzeptu horrengatik finkatutako zenbatekoa urteko hamabi urteetan hainbatatutako kotizazio oinarrietan arautuko da.

## 22. art.- Soldata-aulak

Alderdiek 2013ko soldata taulei eustea hitzartu dute, behin horien ehuneko 5 kenduta, indarraldian aldaketarik egin gabe.

Hala ere, 2017ko urtarrilaren 1etik soldata taulak ehuneko 0,5 sendotuko dira.

## 23. art.- Data eta ordaintzeko modua

Irabazitako ondasunen likidazioa eta ordainketa, betetako hila-beteen arabera egingo zaizkie langile guztiei banku-transferentzia bidez hilabete bakoitzaren azken egunean, lan-erregimenari dagozkion plusak izan ezik; plus horiek sortzapena gertatzen den hurrengo hila-betean ordainduko dira.

Hitzarmen honetan adierazten diren pertzepzioen zenbatekoak kasu guztietan kopuru gordinerik dago; beraz, langilearen kontura dira zerga-karga eta Gizarte Segurantzaren karga guztiak, eta hortaz, langileak berak ordainduko ditu.

## V. kapitulua

### Onura sozialak

## 24. art.- Aldi baterako ezintasunagatik osagarria

Enpresak Gizarte Segurantzaren prestazio ekonomikoak osatuko dizkie langile guztiei, honako irizpide hauen arabera:

### a) Lan-istripuaren kasuan

Lanpostuaren ordainsari-kontzeptu guztien ehuneko 100eraino, aparteko orduak edota lan-erregimenagatik ez emandako plusak izan ezik.

### b) Gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren kasuan

Lehenengo 15 egunetan: Baja hartu aurreko hilabeteko oinarri arautzailearen ehuneko 70 lehenengo eta bigarren bajetan.

16. egunetik 60. egunera: Osagarri bat ordainduko da bajaren aurreko 6 hilabeteen gaixotasunaren ondoriozko batez besteko absentismoaren arabera, honako taula honi jarraiki:

Gaixotasunagatik osagarrien taula

| ABSENTISMO EHUNEKOA | BERMEA 16. EGUNETIK 60.ERA |
|---------------------|----------------------------|
| < 1,50              | Ehuneko 95 arte            |
| 1,51 1,75           | Ehuneko 92,5 arte          |
| 1,76 2              | Ehuneko 90 arte            |
| 2,01 2,50           | Ehuneko 87,5 arte          |
| 2,51 2,75           | Ehuneko 85,5 arte          |
| > 2,75              | Ehuneko 80 arte            |

Las partes acuerdan variabilizar el 5 por ciento de todos los conceptos retributivos cotizables que en la actualidad cobran los trabajadores/as, aplicándose a partir del último trimestre de 2013.

Esta retribución variable se aumentará hasta un 5,5 por ciento para el año 2014, 6 por ciento para el 2015 y 7 por ciento para el 2016, sin afectar a las percepciones de carácter fijo.

El sistema se regirá por los siguientes indicadores según la política habitual de la empresa: productividad, seguridad, absentismo y clima con el peso específico correspondiente y de acuerdo con su carácter variable, estará sujeto al principio general de que si existen resultados netos positivos se percibe la compensación porcentual prevista y, en caso contrario, no. Excepcionalmente para 2013 no se tendrá en cuenta la condición de resultado neto positivo.

Este sistema de retribución variable fijará para cada uno de los Indicadores un objetivo que será el 100 por ciento, un mínimo que tendrá un valor del 50 por ciento y un máximo que tendrá un valor del 130 por ciento. La cantidad resultante a abonar estará entre el valor mínimo que es un 50 por ciento y el valor máximo que es el 130 por ciento, en función del porcentaje de cumplimiento con relación al objetivo del 100 por ciento. Si no se cumple el valor mínimo fijado para la percepción del 50 por ciento del valor de dicho Indicador no se percibe cuantía alguna.

Esta retribución variable tendrá carácter trimestral y el importe que se fije por este concepto se regularizará en las bases de cotización prorrateada durante los doce meses del año.

## Art. 22.- Tablas salariales

Las partes pactan mantener las tablas salariales de 2013, una vez deducido el 5 por ciento de las mismas, sin cambios durante toda la vigencia del mismo.

No obstante, con efectos 1 de enero de 2017 se producirá una consolidación en las tablas salariales del 0,5 por ciento.

## Art. 23.- Fecha y forma de pago

La liquidación y el abono de los haberes devengados se efectuarán, para todo el personal de la empresa, por meses vencidos el último día de cada mes mediante transferencia bancaria, excepto los pluses correspondientes al régimen de trabajo, que se abonarán al mes siguiente de su devengo y la retribución variable que se abonará según lo expresado en el presente convenio.

Los importes de las percepciones que figuran en el presente convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas, siendo por lo tanto todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo del trabajador/ra, y por tanto satisfechas por el mismo.

## Capítulo V

### Beneficios sociales

## Art. 24.- Complemento incapacidad temporal

La empresa complementará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

### a) En caso de accidente de trabajo

Hasta el 100 por ciento de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

### b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral

15 primeros días: 70 por ciento de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera.

Del día 16 al 60: Se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad de los 6 meses anteriores al mes de la baja, con arreglo a la tabla siguiente:

Tabla complementos enfermedad

| POR CIENTO DE ABSENTISMO | GARANTÍA 16 AL 60 DÍA |
|--------------------------|-----------------------|
| < 1,50                   | hasta 95 por ciento   |
| 1,51 1,75                | hasta 92,5 por ciento |
| 1,76 2                   | hasta 90 por ciento   |
| 2,01 2,50                | hasta 87,5 por ciento |
| 2,51 2,75                | hasta 85,5 por ciento |
| > 2,75                   | hasta 80 por ciento   |

Ehuneko horiek lanpostuaren ordainsari-kontzeptu guztiei aplikatuko zaizkie, aparteko orduak edota lan-erregimenagatik ez emandako plusak izan ezik.

61. egunetik aurrera: Aurreko paragrafoan adierazitako kontzeptuen ehuneko 100eraino.

Lehenago gorabehera, baldin eta urte natural batean langileak gaixotasun arruntaren edo lanetik kanpoko istripuaren ziozko aldi baterako ezgaitasuneko bigarren edo jarraikako prozesu bati ekiten badio, baldin eta arrazoi bera dela-eta berriz gaixotzen ez bada, ez da osagarririk jasoko hilaren 31a arte. Aldi baterako ezgaitasun prozesuaren hilaren 31tik, langileak data arte araututa dauden osagarriak jasoko ditu.

Ospitaleratzea edo ebakuntza kirurgikoa: Kasu horretan, ospitaleratzeak irauten duen egun guztietan aipatutako kontzeptuen ehuneko 100eraino osatuko da.

Langileak lan-absentziagatik hutsegiteak justifikatzeko alegatu duen Aldi baterako Ezintasuneko egoera egiaztatu ahal izango du Mediku Zerbitzuak egingo duten azterketaren bidez. Langileak azterketa horiei ezezkua ematen badie, osagarriaren ordainketa eten daiteke.

## 25. art.- Bizitza eta istripu-asegurua

Enpresak aseguru-etxe batekin poliza bat sinatuko du, hitzarmen hau sinatzen den egunetik aurrera honako estaldura hauek bermatzeko jarduneko nahiz gizarte planaren eraginpeko langileei:

| ESTALDURAK                                          | KALTE-ORDAINA      |
|-----------------------------------------------------|--------------------|
| Heriotza naturalak eragindako heriotzagatik.        | 24.250 euro        |
| Istripuak eragindako heriotzagatik (gorde daiteke). | 16.850 euro        |
| Erabateko baliarezintasunagatik.                    | 24.250 euro        |
| Lesio iraunkorrenagatik.                            | Baremoaren arabera |

## 26. art.- Ibilgailu propioaren bidaide asegurua

Enpresak bidaide-asegurua sinatuko du ibilgailu propioa enpresaren kudeaketak egiteko erabiltzen denerako. Hori egin ahal izateko enpresak aukeratutako pertsonari aldeztu aurretik jakinarazi beharko zaio irten egin behar duela.

## 27. art.- Ezintasunak

Ezintasun Iraunkor Osoa ofizialki onartzen zaien jarduneko langileei beren lan-kontratua bukatuko zaie, eta horregatik enpresa-rengandik kalte-ordainak euren jasoko dituzte kasu bakoitzerako; honako hauek, hain zuzen ere:

| ADINA (URTEAK) | TEKNIKARI ESPEZIALISTAK | TEKNIKARI LAGUNTZAILEAK | ADMINISTRARIK ETA OPERADOREA |
|----------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|
| > 55           | 3.157,30 euro           | 50.499,44 euro          | 48.727,53 euro               |
| 50-54          | 57.587,08 euro          | 54.929,21 euro          | 53.157,30 euro               |
| 45-49          | 59.358,99 euro          | 56.701,12 euro          | 54.929,21 euro               |
| 40-44          | 60.244,94 euro          | 57.587,08 euro          | 55.815,17 euro               |
| < 40           | 61.130,90 euro          | 59.358,99 euro          | 57.587,08 euro               |

Adierazitako lanbide taldeak baliokideak dira lehengo hitzarmenari dagokionez, irakasle eta administrari/teknikari, lanbide profesional eta espezialista eta peoiaren kasuan hurrenez hurren.

### Ezindu Psikikoen Mutualitatea

Enpresak urtean 1.153,94 euroko pentsioari dagokion kuotaren ehuneko 90 ordainduko die haien seme-alabek minusbaliak psikikoak dituzten langileei eta Minusbaliatu Psikikoen Aldeko Gizarte Aurreikuspeneko Mutualitatearekin dagokien poliza sinatzen duten langileei.

Langileak ordainduko du gainerako ehuneko 10a.

## 28. art.- Beken zenbatekoa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urtean fondo bat ezarri da langile finkoen eta haien seme-alaben ikasketa-beketarako, 38.392,- euro, hain zuzen ere.

Fondo hori urte bakoitzean, martxoan, gizarte gaitetako batzordean erabaki legez banatuko da.

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día 61º: hasta el 100 por ciento de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que en el periodo de un año natural el trabajador/ra cause un segundo o sucesivo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no constituya recaída del primero, no se percibirá complemento alguno hasta el día 31. A partir del día 31 de proceso de incapacidad temporal, el trabajador/ra percibirá los mismos complementos que hasta la fecha se encuentran regulados.

Hospitalización e intervención quirúrgica: En este caso se complementará hasta el 100 por ciento de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

El Servicio Médico podrá verificar el estado de incapacidad temporal del trabajador/ra para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa del trabajador/ra a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento

## Art. 25.- Seguro colectivo de vida y accidentes

La empresa suscribirá con una compañía de seguros una póliza que a partir de la firma del presente convenio garantice tanto al personal en activo como al afectado por el Plan Social las siguientes coberturas:

| COBERTURAS                           | INDEMNIZACIÓN. |
|--------------------------------------|----------------|
| Fallecimiento muerte natural         | 24.250 euros   |
| Fallecimiento accidente (acumulable) | 16.850 euros   |
| Invalidez absoluta                   | 24.250 euros   |
| Lesiones permanentes                 | Según baremo   |

## Art. 26.- Seguro ocupantes vehículo propio

La empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe por la empresa.

## Art. 27.- Incapacidades

A los trabajadores/as en activo que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la empresa por tal causa la indemnización en euros que para cada caso se indica a continuación:

| EDAD EN AÑOS | TÉCNICOS/AS ESPECIALISTAS | TÉCNICOS/AS AUXILIARES | OPERADORES Y ADMINISTRATIVOS/AS |
|--------------|---------------------------|------------------------|---------------------------------|
| > 55         | 53.157,30 euros           | 50.499,44 euros        | 48.727,53 euros                 |
| 50-54        | 57.587,08 euros           | 54.929,21 euros        | 53.157,30 euros                 |
| 45-49        | 59.358,99 euros           | 56.701,12 euros        | 54.929,21 euros                 |
| 40-44        | 60.244,94 euros           | 57.587,08 euros        | 55.815,17 euros                 |
| < 40         | 61.130,90 euros           | 59.358,99 euros        | 57.587,08 euros                 |

Los grupos profesionales manifestados son equivalentes respecto del anterior convenio colectivo a maestros/as y advos./técnicos/as, profesionales oficio y especialistas y peones, respectivamente.

### Mutualidad Minusválidos Psíquicos

La empresa abonará el 90 por ciento de la cuota correspondiente a una pensión anual de 1.153,94 euros a aquellos trabajadores/as que tengan hijos/as con minusvalías psíquicas y suscriban la póliza correspondiente con la Mutualidad de Previsión Social Pro Minusválidos Psíquicos.

El 10 por ciento restante será abonado por el trabajador/ra.

## Art. 28.- Fondo de becas

Durante la vigencia del presente convenio se establece un fondo anual para becas de estudios de los trabajadores/as fijos e hijos/as de los mismos por importe de 38.392,- euros.

Este fondo se distribuirá en la forma acordada en la comisión de asuntos sociales en el mes de marzo de cada año.

**Erretiro aurreratua**

Borondatez eta banaka-banaka erretiro aurreratua hartzea auke-ratzen duten langileei, ondorengo kopuruak jasotzeko eskubidea onartuko zaie, arauzko erretiroa hartzeko adina eta erretiro aurrera-tuagatik prestazioei dagokienez ehuneko murriztaileak legezko xedapen bidez aldatzen ez diren arte:

|                      |             |
|----------------------|-------------|
| • Bost urte lehenago | 9.364 euro. |
| • Lau urte lehenago  | 7.960 euro. |
| • Hiru urte lehenago | 6.558 euro. |
| • Bi urte lehenago   | 5.620 euro. |
| • Urtebete lehenago  | 4.682 euro. |

Artikulu hau ez zaie aplikatuko hitzarmen honen 19.4. artiku-luaren eraginpeko langileei.

**29. art.- Laneko jantziak**

Enpresak laneko arropa egokia emango die langileei, eta era berean, arropa hori garbitzeaz arduratuko da.

**VI. kapitulua****Eskubide sindikalak****30. art.- Sindikatu eskubideak**

Hitzarmen hau sinatu duten alderdiek, eskubide sindikalak osatzen dituzten Langileen Estatutuaren Esparruan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan, honako baldintza hauek adostu dituzte:

**30.1. Langileen batzarretarako ordu kreditua**

Hitzarmen honen eraginpeko langileek gehienez sei ordu izango dituzte hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko, lan-denbora gisa ordainduta, lantokian batzarrak edo bilerak egiteko, ondoren adierazten diren baldintzekin.

Batzarra deitu ahal izateko, Batzordearen gehiengoa edo gutxienez langileen plantillaren ehuneko 33 beharko da.

Batzar horiek, aurreikusitako iraupenarekin, gai-zerrendarekin eta batzarra egiteko arrazoiekin batera, enpresa zuzendaritzari jaki-narazi beharko dio ordezkarien batzordeak batzarra egin baino hogeita lau ordu lehenago gutxienez.

Kasu guztietan, enpresa batzordea izango da batzar horretako buru, eta hura arduratuko da batzarra behar bezala egiteaz.

**30.2. Enpresa Batzordea.**

Enpresa batzordeko kideek eta delegatu sindikalek, langileen legezko ordezkari diren aldetik, legeak ezartzen dituen eskumen eta bermeak izango dituzte, honako hauetan gehituak:

a) Enpresa batzordeko kideek eta ordezkari sindikalek beren zereginak betetzeko dituzten ordaindutako orduak kide batengan edo batzuegan metatzeko eskubidea, legeak ezartzen duen guztizko kopurua gainditu gabe, eta laneko eginkizunetatik aske gera daitezke, ordainsariak bere horretan utziz.

b) Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legearen 35.4. arti-kuluan xedatutakoaren babesean, Zuzendaritzak eta Langileek enpresa horretan Prebentzio Ordezkariak lau izango direla erabaki dute. Prebentzio Ordezkari horiek eratutako Atal Sindikalek auke-ratuko dituzte eta horiek arduratuko dira prebentzioari dagokionez berriazko eginkizunak betetzeaz.

**30.3. Sindikatuak.**

Sektoreetan eta plantilletan behar bezala ezarritako sindikatuak oinarritzotzat eta funtsezkotzat jotzen ditu enpresak, horien bitartez langile eta enpresaren arteko beharrezko harremanei heltzeko.

Askatasun Sindikalaren Lege Organikoak oro har onartzen eta bermatzen dituen eskubide sindikalei honako hauek gehitu behar zaizkie:

**Jubilación anticipada**

A los trabajadores/as que opten, con carácter voluntario e indi-vidual, por la jubilación anticipada, se les reconocerá el derecho a percibir las siguientes cantidades, en tanto no se modifiquen por disposición legal la edad de jubilación reglamentaria y los porcentajes reductores de las prestaciones por jubilación anticipada:

|                     |              |
|---------------------|--------------|
| • Cinco años antes  | 9.364 euros. |
| • Cuatro años antes | 7.960 euros. |
| • Tres años antes   | 6.558 euros. |
| • Dos años antes    | 5.620 euros. |
| • Un año antes      | 4.682 euros. |

Este artículo no será de aplicación al personal afectado por la apli-cación del art. 19.4 del presente convenio.

**Art. 29.- Ropa de trabajo**

La empresa proveerá a sus trabajadores/as de la ropa de trabajo adecuada, encargándose asimismo de su limpieza y lavado.

**Capítulo VI****Derechos sindicales****Art. 30.- Derechos sindicales**

Las partes firmantes del presente convenio, en el Marco del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

**30.1. Crédito horario para las asambleas de los trabajadores/as**

Las partes establecen que los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del mismo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al 33 por ciento de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración prevista, orden del día de los asuntos a tratar y motivos de la cele-bración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma, con una ante-lación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

**30.2. Comité de empresa.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados sindicales, como representantes legales de los trabajadores/as, tendrán las competencias y garantías que la Ley establece, incrementadas en las siguientes:

a) Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del comité de empresa y delegados sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus compo-nentes, sin rebasar el número total legalmente establecido, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

b) Al amparo de lo dispuesto en el Artículo 35.4 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, la Dirección y Representación Social, han acordado que el número de delegados de prevención en dicha empresa será de cuatro. Dichos delegados de prevención serán designados por las Secciones Sindicales constituidas y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

**30.3. Sindicatos.**

La empresa considera a los Sindicatos, debidamente implantados en los sectores y plantillas, como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre traba-jadores/as y empresa.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, serán incrementados en los siguientes:

Kuota Sindikala.- Enpresan ordezkaria duten sindikatueta afiliatutako langileek eskatuta, dagokion kuota sindikalaren zenbatekoa deskontatu ahal izango zaie langileen hilabeteko nominatik. Aipatutako deskontuan interesa duten langileek enpresa zuzendaritzari idazki bat igorri beharko diote; idazki horretan deskontu-agindua, zer Sindikatutakoak diren, kuotaren zenbatekoa eta diru-kopuru hori zein kontu korrontetara transferitu behar den adieraziko du. Enpresak soldatetatik kuota sindikala deskontatuko du, aurkakoa adierazi ezean, urtebeteko aldietan, eta dagokion transferentzia egingo du afiliatutako langilearen sindikatuak hala eskatuta.

## VII. kapitulu

Laneko segurtasuna eta osasuna eta ingurumena

### 31. art.- Printzipio orokorrak

#### 31.1. Segurtasuna eta osasuna

Europar Batasunaren Esparru Zuzentzarautik eratorritako antolamendu-printzipioak eta Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legean adierazitako printzipio berberak kontuan hartuta, Enpresak uste du arrazoi tekniko, sozial eta ekonomikoengatik, segurtasun integratua dela printzipio horiek erabat asetzen dituen sistema; beraz, antolamendu-ildo hori bere gain hartzen du kalteen erabateko kontrolaren filosofiaren barruan, langileen segurtasuna eta osasuna bermatzeko.

Lantoki bakoitzeko Segurtasun, osasun eta Ingurumen batzordea:

Helburu horiek lortzeko, lantoki bakoitzean Segurtasun eta osasun batzordea egongo da; Batzorde hori partaidetzako talde organo paritarioa da eta bere betebeharrak enpresak arriskuen prebentzioaren inguruan egiten dituen jardueri buruz aldiro galdetzea da.

Batzorde hori, alde batetik, prebentzio delegatuek osatuko dute, eta bestetik, enpresako ordezkariak; azken horiek prebentzio delegatuen kopuru bera edukiko dute.

Prebentzio delegatuak enpresa batzordeak aukeratuko ditu, batzordea osatzen duten ordezkarien artean, hain zuzen ere.

Eskumenak:

Segurtasun eta osasun Batzordeak honako eskumen hauek izango ditu:

a) Enpresako arriskuen prebentzioaren lanketan, abian jartzean eta ebaluazioan parte hartzea, horretarako, enpresaren barruan plan-gintza, prebentzio-jarduerak antolatu eta garatzea, eta prebentzio-alorreko prestakuntzari buruzko proiektua eta antolaketa.

b) Arriskuak era eraginkorrean zaintzeko metodoak eta prozeduren ekimenak sustatzea eta Enpresari baldintzak hobetzea eta egun dauden hutsuneak zuzentzeko aukera proposatzea.

c) Enpresaren barruan larrialdi-neurrien lanketan, abian jartzean eta ebaluazioan parte hartzea eta eraginkortasuna zaintzea.

d) Istripua izan duten gure langileei mutualitateek arreta egokia eskaini dieten zaintzea.

Ahalmenak:

Bere eskumenak erabiliz, segurtasun eta osasun batzordeak honako ahalmen hauek izango ditu:

a) Lantokian arriskuen prebentzioari buruz dagoen egoera zuzenean ezagutzeko ahalmena, horretarako hilean behin eta txandaka enpresako hainbat Zerbitzutara eta Tailerretara bisitak eginez.

b) Batzordearen eginkizunak betetzeko behar diren baldintzei buruzko arauen, prozeduren, agirien eta txostenen berri izateko ahalmena, eta hala badagokio, prebentzio-zerbitzuaren jarduerak eragindakoen berri ere.

c) Langileen osasun edo segurtasun fisikoan gertatzen diren kalteen berri izatea eta aztertzea, kalte horien arrazoiak neurtzeko eta bidezko prebentzio-neurriak proposatzeko.

Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a los sindicatos que estén representados en la empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente. Los trabajadores/as interesados en el referido descuento deberán dirigir a la dirección de la empresa un escrito indicando la orden de descuento, el Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida. La empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador/ra afiliado.

## Capítulo VII

Seguridad y salud laboral y medio ambiente

### Art. 31.- Principios generales

#### Art. 31.1. Seguridad y salud

La empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanan de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a los que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es la seguridad integrada, asumiendo por tanto esa línea organizativa dentro de la filosofía del control total de pérdidas para preservar la seguridad y salud de los trabajadores/as.

Comité de seguridad, salud y medio ambiente de cada centro de trabajo:

En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un comité de seguridad y salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este comité estará formado por los delegados de prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

Los delegados de prevención serán designados por el comité de empresa, de entre los representantes que integran el comité.

Competencias:

El comité de seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la empresa y velar por su eficacia.

d) Velar por la adecuada atención por parte de las mutuas de nuestros trabajadores/as accidentados.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el comité de seguridad y salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la empresa.

b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Buruentzako, agintzen dutenentzako eta langileentzako inplikazio- eta motibazio-planen berri izateko ahalmena.

e) Industria-prebentzioan eta industria-gaitasunean langile finkoentzako nahiz behin-behineko langileentzako abian jarri nahi dituzten prestakuntza-planen (gai-zerrenda eta helburu jakinekin) berri izateko ahalmena.

f) Langileek baja-parte egokia lortu ez duten eta hala ere zeregin batzuk egiteko ezintasunen bat duten kasuetan, Mutualitateek eta osasun Zerbitzuek egindako eta egokitutako lan-proposamenen aplikazioaren berri izateko ahalmena.

g) Mutualitateekin hitzartutako lantokietan gaixotasunagatik Aldi Baterako Ezintasunaren inguruan Mutualitateak egiten ari diren kudeaketaren berri izateko ahalmena (proba diagnostikoak aurreratzea, operazio kirurgikoak eta beste arreta mota batzuk).

h) Indarrean dagoen legeriak batzordeari esleitutako gainerako eginkizun eta eskumenak.

Berreik: Eskumen eta ahalmen horiek betetzeko, langileen legezko ordezkarikari diren aldetik, dagoeneko baduten kreditu sindikala erabili ahal izango dute. Hileko duen ordaindutako ordu-kreditu horri ezin izango zaizkio egotzi enpresaburuak deitutako Segurtasun eta osasun batzordeko bilerak eta hainbat departamentutara joateko planteatutako bisitaldi eta ikuskapenak.

Segurtasun, osasun eta ingurumen batzordearen bilerak

a) Segurtasun eta osasun batzordea hilean behin bilduko da haren eskumeneko gaiak lantzeko eta Batzordearen ordezkaritzetako batek eskatzen duen bakoitzean.

b) Prebentzio-ordezkariek prebentzio teknikariekin eta agintzen dutenekin parte hartu ahal izango dute planteatutako ikuskapen eta bisitaldietan, ezarritako Programaren arabera.

c) Hilean behin eta txandaka egin beharreko bisitaldiez gain, Segurtasun eta osasun batzordeak bidezkotzat hartzen dituen lanpostu guztiak bisitatu ahal izango ditu prebentzio ordezkariek, baita agintzen dionaren bidez langileak bere presentzia eskatzen duenean ere, kide guztiak ez egonda ere.

d) Istripu larriren bat gertatu den lanpostu oro bisitatuko da.

e) Segurtasun eta osasun batzordea, era berean, ohiz kanpo bildu ahal izango da egoera bereziak sortzean eta egoera horien ikerketa eta azterketa ohiko bilerara arte atzeratu ezin denean.

f) Ohiz kanpoko bilera hori enpresako ordezkaritzak hala eskatuta edo prebentzio-delegatuen gehiengoarekin egingo da.

g) Eskaearen eta bilera egitearen artean gutxienez 24 orduko aurretiaz jakinarazita egingo da deialdia.

h) Enpresak prebentzio ordezkarien eskura jarriko ditu batzordearen eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren prebentzio-alorreko baliabide materialak eta prestakuntza.

Segurtasunari eta osasunari buruzko informazioa:

a) Segurtasun eta osasun batzordeari aldizka honako honen berri emango zaio:

- Aldizkako neurketen berri (urtean behin).

- Makinetan eta instalazioetan egindako aldaketen eta lortutako hobekuntzen berri (hiru hilean behin).

- Istripuen indizeen berri.

b) Enpresak behar bezala emango die honako honen berri langileei:

- Langileen osasunerako arriskua eragin dezaketen erabilitako lehengaien eta ekoizpen-prozesuaren garapenaren berri.

- Lan-giroan egin behar diren ikerketen eta bere osasun-egoeraren berri, baita arriskuen eraginak murrizteko langile horiek bete beharko dituzten prebentzio-neurrien berri ere; azken hori da lehenago adierazitako ikerketen helburua.

c) Larrialdi kasuetan hartu beharreko neurriak.

Segurtasunari eta osasunari buruzko prestakuntza:

Enpresak, prebentzio delegatuekin batera, arriskuen prebentzioari buruzko ahalik eta prestakuntza osoena bultzatuko du langile guztientzat, haien lanpostuari eragiten diena nahiz orokorra.

d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes, mandos y trabajadores/as.

e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para los trabajadores/as fijos como para los eventuales.

f) Conocer la aplicación de las propuestas de trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que los trabajadores/as no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.

g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por Enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.)

h) Las demás funciones y competencias atribuidas al comité por la Legislación vigente.

Garantías: Para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de los trabajadores/as. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de seguridad y salud convocadas por el empresario, y las destinadas a visitas e inspecciones planeadas a los distintos Departamentos.

Reuniones del comité de seguridad, salud y medio ambiente

a) El comité de seguridad y salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

b) Los delegados de prevención podrán participar con los técnicos de prevención y mandos en las inspecciones y visitas planeadas, de acuerdo con el programa establecido.

c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto de trabajo que el comité de seguridad y salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador/ra a través de su mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.

d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.

e) El comité de seguridad y salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.

f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.

g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.

h) Para el desarrollo de sus funciones, la empresa proporcionará a los delegados de prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Información en materia de seguridad y salud:

a) Se entregará periódicamente al comité de seguridad y salud información sobre:

- Las mediciones periódicas (anualmente)

- Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (trimestralmente).

- Índices de los accidentes.

b) Los trabajadores/as serán convenientemente informados por la empresa:

- Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de los trabajadores/as.

- De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichos trabajadores/as deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.

c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de seguridad y salud:

La empresa, en colaboración con los delegados de prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos los trabajadores/as, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

**Arriskuen Prebentzioaren Printzipioak:**

Langileen osasunerako arriskuak honako hauek saihestuz prebentituko dira:

- Arriskua sortzea
- Arriskuaren emisioa
- Arriskuaren transmisioa

Beste prozedura batzuen bidez arrisku horiek murriztea lortzen ez den bakoitzean, babes pertsonaleko neurriak erabiliko dira.

Enpresak gaur egungo katalogoari gehituko zaizkion babes pertsonaleko neurrien berri emango dio Segurtasun eta osasun batzordeari.

Prebentzio Plan Orokorrak lantzeak gutxienez honako hau ekarriko du:

- Arriskuen mapa lantzea eta haren ebaluazioa.
- Gaur egun dauden arriskuak, haien larritasuna eta haien hedadura ezartzea.
- Prebentzio-helburuak, lehentasunak zehaztuz.
- Giza baliabideak eta baliabide ekonomikoak ezartzea Plana egiteko.
- Epeak edo faseak Plana garatzeko.
- Prestakuntza-plan osagarria.

Legeak aurreikusitako baldintzetan eta prozedurarekin, langileak lan-jarduera eteteko eta lantokia uzteko eskubidea izango du, behar izanez gero, bere bizitzarako edo osasunerako jardura horrek arrisku larria eta berehalakoa eragin dezakeela uste izatean.

**31.2. Ingurumen Kudeaketa**

- Lantoki bakoitzean Ingurumen-kudeaketa plan bat landuko da eta bertan biltegiratzea eta tratamendua, kanpora egindako emisioak eta botatzeak, uren arazketa eta garbiagoak izango diren energia eta lehengaien balizko aldaketa mailakaturik aztertuko dira.

- Segurtasun eta osasun batzordeko kideek ingurumena kudeatzeko planen abian jartzearen, gauzatzearen eta kontrolaren berri izango dute, eta horretarako enpresak nahikoa prestakuntza eta informazio eskaini beharko du.

- Prebentzio delegatuak lantoki bakoitzean ere ingurumen delegatu modura jardun ahal izango du.

**Eskumenak.**

a) Enpresarekin elkarlanean jardutea ingurumen-ekintzak hobetzeko, langileen lankidetzat bultzatu eta sustatuz ingurumenari buruzko araudiak betetzeari dagokionez.

b) Honako honi buruzko kontsulta egingo zaie: teknologia berriak abian jartzeari eta enpresak ezar dezakeen kudeaketa-sistemen (ingurumen-arriskua eragin dezaketenak) garapenari buruz, baita merkantzia arriskutsuen garraioaren gaineko erabakiei buruz ere.

c) Enpresan ingurumenari buruzko araudia betetzen dela jarraitzea, baita enpresak ezarritako ingurumen-politika eta ingurumenari buruzko helburuak ere.

**Ahalmenak**

a) Enpresak Administrazioan aurkeztutakoaren berri emateko ahalmena honako honen inguruan: ingurumenari buruzko egokitzeko plan eta neurriak, emisioak, isurketak, hondakinen sorkuntza, uraren eta energiaren erabilera eta istripu larriagoen prebentzio-neurriak.

b) Enpresak ekimenen eta ingurumenari buruz enpresak eska dezakeen baimen edo lizentzien eskaeraren berri emateko ahalmena.

c) Enpresatik ingurumen-arriskuak murrizteko neurriak hartzea eskatzeko eta enpresaren ingurumen kudeaketaren hobekuntzaren inguruan proposamenak egiteko ahalmena.

d) Enpresa bisita ditzaketen ingurumen-ikuskapeneko hainbat taldeei laguntzeko ahalmena, egoki irizitako oharpenak eginez.

**Ingurumenari buruzko prestakuntza**

Enpresak haren eskura jarriko ditu haren eginkizunak betetzeko beharrezkoak diren baliabideak eta prestakuntza.

**Bermeak**

Bere eskumenak balia ditzan dagoeneko badaukan ordu-kreditu bera edukiko du Prebentzio Delegatu modura jarduteko.

**Principios de la prevención de riesgos:**

Los riesgos para la salud del trabajador/ra se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La empresa informará al comité de seguridad y salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los planes generales de prevención conllevará como mínimo:

- Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación
- La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- Los plazos o fases para su desarrollo.
- Un plan complementario de formación.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador/ra tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

**Art. 31.2. Gestión ambiental**

- Se elaborará un plan de gestión ambiental en cada centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.

- Los miembros del comité de seguridad y salud recibirán información sobre la puesta en práctica, ejecución y control de los planes de gestión ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.

- El delegado de prevención podrá actuar también en cada centro de trabajo como delegado medioambiental.

**Competencias**

a) Colaborar con la empresa en la mejora de la acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de los trabajadores/as en el cumplimiento de la normativa medioambiental.

b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiental en la empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.

**Facultades**

a) Recibir de la empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.

b) Recibir de la empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.

c) Solicitar de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la empresa.

d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

**Formación en temas medioambientales**

La empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

**Garantías**

Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como delegado de prevención.

**31.3. Isiltasun profesionala**

Beren eskumenen nondik norakoen arabera isilpeko gaiekin eta gai konfidentzialekin harremanik izan dezaketen Segurtasun, osasun eta Ingurumen batzordeko kideek isiltasun profesionala gordeko dute, eta enpresari aholkua eskatuko diote aztertutakoaren konfidentzialtasunari dagokionez. Nolanahi ere, enpresak batzordeari emandako ezein agiri ezin izango da enpresaren eremutik kanpo erabili, ezta horren berri eman zen helburua ez den beste batzuetarako ere.

Gainera, hemen adierazitzat hartzen dira gai honen inguruan Laneko Arriskuen Prebentzioari buruzko Legeak ezartzen dituen xedapenak.

Segurtasun, osasun eta Ingurumen Batzorde paritarioa Enpresa guztientzat.- Zuzendaritzak enpresaren eremu guztirako Segurtasun, osasun eta Ingurumen Batzorde paritario bat eratzea onartu du honako eskumen hauekin:

Eskumenak.

a) Enpresa zuzendaritzarekin elkarlanean jardutea prebentzio-ekintza hobetzeko eta langileei eman beharreko prestakuntzan eta informazioan.

b) Langileen parte-hartzea bultzatu eta sustatzea laneko arriskuen gaineko arautegia gauzatzeari.

c) Ikuskapen- eta kontrol-lanak egitea laneko arriskuen prebentzioari buruzko arautegia betetzeari dagokionez.

d) Istripu adierazleen bilakaeraren berri edukitzea.

e) Lantoki desberdinen jarduteko praktika onenen berri edukitzea haien zabaltzea eta aplikazio orokorra bultzatzeko.

f) Istripuen "0" helburua lortzeko abian jarriko diren prebentzioaren zabaltzea, motibazio, eta mentalizazio kanpainak laguntzea eta proposatzea.

Bilerak: Batzorde paritario hori hiru hilean behin bilduko da.

**VIII. kapitulua****Lanbide-prestakuntza****32. art.- Irizpideak eta jarduketak**

Enpresaren jarduera esparru horretan honako irizpide hauek aintzat hartuta dago bideratuta:

- Langileen gaikuntza eta prestakuntza-maila bete behar diren lanpostu eta eginkizunetara egokitu behar dira. Arreta berezia aldaketa teknologikoei eta etengabeko hobekuntzari.

- Enpleguak sortzeko aukera. Laneko aukerak hobetzea ahalbidetuko duten jakintzak eta trebetasunak garatu behar dira, barrurako eta kanporako.

- Ikaskuntza indartu behar da prestakuntza praktikoa eta lanpostura gerturatzeko den metodo gisa.

- Urteko plana: prestakuntza, aurrekontu, egitura eta baliabideena.

- Langileek parte hartu behar dute plan hori lantzean, eta enpresa batzordeak segimendua egin.

Bi alderdiek prestakuntzaren garrantziaz jabetzen dira, eta lanorduetatik kanpo indartuko dute prestakuntza lanaldiaren barruan egin ezin denean.

Enpresak bultzatutako eta lanalditik kanpo egindako prestakuntza-orduak hitzarmen hau sinatuko den egunetik 12,50 euro gordin ordainduko dira lan egindako ordu bakoitzeko.

Enpresak FORCEMen eta HOBETUZen prestakuntza programetan esku hartuko du eta prestakuntzari dagokionez beste erakunde batzuen edozein laguntza mota erabiliko du.

**IX. kapitulua****Diziplina-araubidea**

Enpresako Zuzendaritzak langileak zigortu ahal izango ditu, honako artikulua hauetan ezartzen den hutsegiteen eta zigorraren mailaketaren arabera:

**33. art.- Hutsegiteen graduazioa**

Langileak egiten duen hutsegite oro arintzat, larritzat edo oso larritzat joko da garrantziaren, eraginaren eta asmoaren arabera.

**Art. 31.3. Sigilo profesional**

Los miembros del comité de seguridad, salud y medio ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidencia, observarán sigilo profesional, asesorándose con la empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L P R L.

Comisión paritaria de seguridad, salud, y medio ambiente para toda la empresa.- La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la empresa una comisión paritaria de seguridad, salud, y medio ambiente, con las siguientes.

Competencias.-

a) Participar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a los trabajadores/as.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

d) Conocer la evolución de los indicadores de accidentabilidad.

e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.

f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" accidentes.

Reuniones: Esta comisión paritaria se reunirá una vez al trimestre.

**Capítulo VIII****Formación profesional****Art. 32.- Criterios y actuaciones**

La actuación de la empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y mejora continua.

- Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.

- Potenciación del aprendizaje como método de Formación práctica y próxima al puesto de trabajo.

- Plan anual de formación, presupuesto, estructura y recursos.

- Participación Social en la elaboración del plan y su seguimiento por el comité de empresa.

Ambas partes, conscientes de la importancia de la Formación, potenciarán ésta fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral.

Las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, a partir de la fecha de la firma del presente convenio se abonarán al precio de 12,50 euros brutos/hora.

La empresa participará en los programas de formación del FORCEM y HOBETUZ, y utilizará cualquier otro tipo de apoyo a la formación de otras instituciones

**Capítulo IX****Régimen disciplinario**

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes:

**Art. 33.- Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por un trabajador/ra se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención, en leve, grave y muy grave.

## 33.1. Hutsegite arinak

Honako hauek hartuko dira falta arintzat:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea justifikatu gabe eta hilean hiru aldiz eta guztira gehienez hogeitaz minutuz.

b) Inolako justifikaziorik gabe, egun batean lanera ez etortzea hilabete batean.

c) Justifikatutako arrazoia izanda, lanera joango ez dela behar besteko aurrerapenarekin ez jakinaraztea, betiere, jakinarazpena egitea ezinezkoa zela egiaztatzen ez bada.

d) Inolako arrazoi justifikaturik gabe, denbora-tarte laburrez lanpostua uztea, lanpostua uzteagatik pertsonen edo gauzen segurtasuna arriskuan jarri ez bada; bestela, hutsegite larritzat edo oso larritzat joko da.

e) Axolagabekeria eta zuzentasunik eza jendea tratatzerakoan, horrek enpresaren irudiari kalte handirik eragiten ez badio.

f) Langilearen ardurapean dagoen materialaren zaintzan des-kuiduak izatea eta materialari narriadura txikiak eragitea.

g) Ezohiko mozkorraldia lanean.

## 33.2. Hutsegite larriak

Honako hauek izango dira hutsegite larriak:

a) Lanera berandu iristea edo lanetik behar baino lehenago irtetea, justifikatu gabe, eta gehienez hiru aldiz eta guztira gehienez hirurogei minutuz.

b) Inolako justifikaziorik gabe lanera ez etortzea bi egunetik lau egunera bitarte, hilabete batean.

c) Gizarte Segurantzaren eragina duten datuetan oztopoak jartzea, horiek maltzurkeriaz ezkutatzea eta faltsutzea.

d) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea, hurrengo ataleko d) hizkian aurreikusitakoa bazter utzi gabe.

e) Beste langile bat ordeztzea, laneko sarrerako edo irteerako erregistroak eta kontrolak aldatuz.

f) Lanerako agindu eta jarraibideei jaramonik ez egitea, segurtasun-eta lan-osasunaren arauak dagozkienak barne, eta lanean arduragabekiaz edo utzikieriaz jokatzeko, horien ondorioz enpresarentzako kalte larriak, enpresaren instalazioetan edo makina zein ondasunetan matxurarik, edo pertsonentzako istripu-arriskurik sortu ezean; kasu horretan huts egite oso larritzat joko baitira.

g) Enpresari ardurapean dituen baliabideetan, tresnetan, ibilgailuetan eta obretan sumatutako akatsak edo gabeziak ez jakinaraztea, hortik enpresarentzat kalte larria eratorri bada.

h) Enpresaren baimenik gabe lan partikularrak egitea lanaldian, baita enpresaren tresnak, erremintak, makinak, ibilgailuak eta, oro har, ondasunak erabiltzea ere, horretarako baimenik izan gabe, edo horiei norberaren lanetik kanpoko bestelako erabilera ematea, baita lanalditik kanpo ere.

i) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratu edo hautsi izana, horrekin enpresari kalte larria eragin ez bazaio.

j) Ohiko mozkorraldia lanean.

k) Norberaren garbitasuna falta izatea, horrek ekoizpen-prozesuari edo zerbitzua emateari eragin diezaikeenean, betiere, aldez aurretik enpresak kasuan kasuko ohartarazpena egin badu.

l) Egokituriko lanak modu eskasean gauzatzea, horrek pertsonentzat edo gauzentzat kalte larria ekartzen ez badu.

ll) Noizbehinka lanaren ohiko errendimendua murriztea.

m) Lantoki barruan jendea hitzez edo ekinez iraintzea, irainak oso larriak direnean.

n) Hiruhileko batean bost hutsegite arin egitea, desberdinak izanik ere, eta betiere hitzezko kargu-hartzearen bestelako zigorra egon bada tartean.

## 33.3. Hutsegite oso larriak

Honako hauek izango dira hutsegite oso larriak:

## 33.1. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acreditase la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

## 33.2. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del apartado siguiente.

e) La suplantación de otro trabajador/ra, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

## 33.3. Faltas muy graves

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a) Sei hilabeteen zehar hamar aldiz edo urtebeteen hogeia aldiz lanera sartzerakoan edo handik irtererakoan puntualtasuna ez gordetzea eta horretarako justifikaziorik ez izatea. Behar bezalako ohartarazpena jaso beharko da aldeaz aurretik.

b) Hilabete batean segidako hiru egunetan edo tartekako bost egunetan lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

c) Agindutako kudeaketetan iruzur egitea edo gehiegizko konfiantza jokatzeko, eta enpresaren, lankideen edo beste edozeinen ondasunak ebatsi edo lapurtzea, enpresaren instalazioetan.

d) Gaixo egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea, norberaren edo besteren kontura beste edozein lan egiteko.

e) Derrigorrez gorde beharreko sekretuak urratu edo hautsi izana, horrekin enpresari kalte larria eragin bazaio.

f) Ohituraz lanean mozkorturik edo drogaturik egotea, horrek lanari eragin negatiboa ekartzen badio.

g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jarduerak egitea.

h) Ohiko lan-errendimendua edo itundutakoa borondatez eta modu jarraian moteltzea.

i) Lanuztea izanez gero, mantentze-zerbitzuak ez betetzea.

j) Agintaritzaren funtzioak betetzen dituztenek agintaritzaren gehiegikeriaz erabiltzea.

k) Sexu-jazarpena.

l) Segurtasunaren eta higienezko alorreko babes-elementuak behin eta berriro ez erabiltzea, horren gaineko ohartarazpena jasota.

ll) Artikulu honen 1.d eta 2.l eta m idatz-zatien ondorio diren hutsegiteak.

m) Hutsegite larriak behin eta berriz egitea; hau da, hutsegite oso larritzat jo aurretik, langileak bi aldiz edo gehiago hutsegite larriengatik zigorra jaso izana urtebeteko aldirian, hutsegiteak desberdinak izanik ere.

#### 34. art.- Zigorrak

Aurreko artikuluan adierazitako hutsegiteak egiteagatik jar daitezkeen gehieneko zigorrak honako hauek izango dira:

a) Arau-hauste arinagatik:

Hitzezko edo idatzizko ohartarazpena eta lana eta soldata etetea bi egunez gehienez.

b) Arau-hauste larriagatik:

Lana eta soldata etetea hiru egunetik hamalaura bitarte.

c) Hutsegite oso larrietan:

Enplegua eta soldata etetea, hamalau egunetik hilabetera bitarte.

Beste udalerriri bateko lantokira aldatzea, gehienez urtebetez, eta diziplinazko kaleratzea.

Ezarritako zigorren ondorioz norberaren espedientearen egin daitezkeen aurkako oharak ezabatu egingo dira bi, lau edo zortzi hileko epea igarotakoan, hutsegitea arina, larria edo oso larria bada, hurrenez hurren.

#### 35. art.- Zigor araubidea

Enpresari dagokio zigorrak ezartzea, hitzarmen honetan jarritakoa oinarri hartuta.

Hutsegite larri eta oso larrien zigorra idazki bidez jakinarazi beharko zaio langileari, eta zigorra eragin duten gertaerak eta data jarri beharko dira idazki horretan.

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

Zigorra ezarritakoan, sei hilabetez luzatu ahal izango da, zigorra ezarri den egunetik zenbatzen hasita.

#### 36. art.- Hutsegiteen graduazioa

Falta arinak: hamar egun.

Falta larriak: hogeia egun.

Oso falta larriak: hirurogeia egun.

Enpresak hutsegitea ezagutu zuen egunetik aurrera zenbatuko da, eta edozein kasutan, hutsegitea egin zenetik sei hilabetera.

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

ll) Las derivadas de los apartados 1.d y 2.l y m del presente artículo.

m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador/ra hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

#### Art. 34.- Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

a) Por falta leve:

Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave:

Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días.

c) Por falta muy grave:

Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes.

Traslado a centro de trabajo de la localidad distinta durante un periodo de hasta un año y despido disciplinario.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

#### Art. 35.- Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador/ra, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los Representantes legales de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

#### Art. 36.- Prescripción de las faltas

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**X. kapitulua**

## Interpretazioa eta zaintza

**37. art.- Batzorde paritariora**

## 37.1. Helburua

Batzorde paritariora hitzarmen honetan ezarritakoaren betepena interpretatu, bitartekaritza egin eta jagotea da.

## 37.2. Osaera eta funtzionamendua:

Batzordeak osaera paritariora izango du; lau (4) pertsona, enpresaren izenean, eta lau (4) pertsona, langileen izenean.

Batzordearen erabakiak baliozkoak izateko, beharrezkoa da ordezkari guztiak bertan egotea eta erabakiok gehiengoz onartuko dira beti.

Batzorde horren erabakiak, asko jota, edozein interesdunak Batzordeari egindako galderaren idazkia jaso ondorengo hamabost (15) egunetan emango dira, salbu eta beste edozein lege-xedapenak epe motzago bat ezartzen badu.

Batzorde paritarioraren helbide ofiziala Gasteizko Gamarrako Atea 22 (01013) da eta bertara bidali behar dira organo horri zuzendutako jakinarazpen guztiak edozein ondoriotarako.

## 37.2.1. Eskumenak

Batzorde paritarioraren eginkizunak honako hauek izango dira:

- a) Hitzarmenaren interpretazioa eta aplikazioaren jarraipena.
- b) Adostutakoa kolektiboki betetzen dela zaintzea.
- c) Hitzarmenaren interpretazio edo aplikazioaren gaineko gatazketan, batzordeak gatazka formalki azaldu baino lehen parte hartu beharko du.
- d) Batzorde paritarioran sor daitezkeen tirabirak gatazkek konpontzeko sistema ez judizialean ebaztea, GEP-Laneko gatazkek ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioaren baitan.

e) Legeak atxikitako gainerakoak.

**38. art.- Lan gatazkek konpontzeko prozedurak**

Alderdiek GEP-Laneko gatazkek ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbide arteko Akordioa (EHAA, 66 zk. 2000ko apirilaren 4koa) bere egiten dute, eta hitzarmen honen eremuan aplikatzekoa izango da.

**39. art.- Informazio interpretazio eta jarraipen batzordea**

Planteatuko diren zalantzak interpretatzeko eta hitzarmen hau beteko dela zaintzeko, sinatzen dutenek Informazio, Interpretazio eta Jarraipen batzordea eratzea erabaki dute; batzorde horren osaera, eskumenak eta edukia jarraian adieraziko dira eta bertako kide izateko ezinbestekoa da hitzarmen hau sinatu izana.

Alderdiek adostutako eskumenak izango ditu.

Honako hauek osatuko dute Batzordea:

Enpresaren izenean, zuzendaritzako kideek, presidentea buru dela, edo hura eskuordetuko duen pertsonak.

Langileen ordezkaritzaaren osaera akordioa sinatzen duten sindikatuen ordezkarietatik proportzionala izango da, gehienez ere 15 kide.

**40. art.- Inbertsioak**

Enpresako zuzendaritzak inbertsio plana aurkezteko konpromisoa hartzen du, hitzarmen markoaren indarraldian, 2013ko abenduaren 31 baino lehen.

**41. art.- Genero klausula**

Hitzarmen honen testuan idazki konplexuegia ez egitearren, gizonezko nahiz emakumezko langileak biltzeko orokor gisa erabili da, baina horrek ez du esan nahi ez dakigunik generoen artean aldea dagoela.

**Capítulo X**

## Interpretación y vigilancia

**Art. 37.- Comisión paritaria**

## 37.1. Objeto

La comisión paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente convenio.

## 37.2 Composición y funcionamiento

Dicha comisión estará integrada paritariamente por cuatro (4) personas en representación de la empresa y por cuatro (4) personas en representación de los trabajadores/as.

Los acuerdos de la comisión, requerirán, para su validez, la presencia de todos los representantes, y, en todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.

Las decisiones de la mencionada comisión, se emitirán en el plazo máximo de quince (15) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

El domicilio oficial de la comisión paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Vitoria-Gasteiz, Portal de Gamarra, 22 CP 01013.

## 37.2.1 Competencias

Las competencias de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del convenio, deberá intervenir la comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- d) Las controversias que puedan surgir en el seno de la comisión paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO), en los términos previstos en el mismo.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

**Art. 38.- Procedimiento de solución de conflictos de trabajo**

Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales – PRECO- (BOPV nº 66, de 4 de abril de 2000), que será de aplicación en el ámbito del presente convenio.

**Art. 39.- Comisión de información, interpretación y seguimiento**

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento del acuerdo marco, las partes firmantes acuerdan la creación de la comisión de información, interpretación y seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el referido acuerdo.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas.

Estará integrada:

Por parte de la empresa, por miembros de la Dirección encabezados por el presidente, o persona en quien delegue.

La composición de la representación social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 15 miembros.

**Art. 40.- Inversiones**

La Dirección de la empresa se compromete a presentar un plan de inversiones que abarquen la vigencia del actual acuerdo marco antes del 31 de diciembre de 2013.

**Art. 41.- Cláusula de género**

Al efecto de no realizar una redacción demasiado compleja, en el texto de éste convenio, se ha utilizado como genérico para englobar a los trabajadores/as y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

**Azken xedapenak**

1.- Indarrrik gabe geratuko dira 2008ko ekainaren 20ko akordio markoaren (akordio horren aurka egiten dutenak edo aldatzen dutenak) aurreko hitzarmenen eta erabakien artikulua eta arau guztiak.

2. - Hitzarmen honek kontraesankorra den guztiari dagokionez aurreko hitzarmena indargabetzen du.

3.- Enpresako zuzendaritzak adierazten du, lan hitzarmen hau eraginkortasun orokorrekin berresten den unean, hitzarmen markoaren ondoriozko lan baldintzen funtsezko aldaketa eta planta honetako lan hitzarmenaren lan baldintzak ez aplikatzea indarrrik gabe geratuko direla. Ondorioz, lantoki honetan gehiengoz ez bada onartzen lan hitzarmena, lehen adierazitako prozedurei ekingo zaie.

Gerdau Aceros Especiales Europa, SLko –Gasteizko fabrika-zuzendaritzaren eta langileen ordezkariak ados egonki, agiri honetako testuarekin, taulekin eta eranskinekin, huts edo omisiorik egon ez bada, 2013ko uztailaren 19an Gasteizen sinatzen dute.

**Eranskina**

Oporretan lan egiteagatiko plusa. (91. Zk.)

Oporraldi ofizialean (abuztuaren 1etik 30era) nahitaez lan egin behar duten langileek honako honen baliokidea den plusa jasoko dute:

- Ohiko ordainsariaren eta 3. tarifako orduen baliokidea den zenbatekoaren arteko aldea.

Gau plusaren ordainketa (1996ko urriaren 29ko akordioa).

Lanetik kanpoko arrazoiengatik goizeko edo arratsaldeko txandakoari txanda aldatu eta gaueko txanda jartzen bazaio, eta aldaketa hori gehienez 8 eguneko bada, lan ez egindako gau-plusa ordainduko zaio egindako txanda-aldaketa dela-eta.

Arazoi horrengatik gau-plusaren ordainketa ezingo da izan aste 1eko lanaldia baino goragokoa.

Lanaldia luzatzea.

Instalazioren batean, bi txandatan lan egin eta lana amaitzeko lanaldia luzatu behar bada, dagokion arduradunak zehaztutako behar den langilea geratuko da eta gutxienez aparteko orduko erdia edo aparteko ordu gisa lan egindako denboraren bikoitza jasoko du.

Ordubete baino gehiago luzatuz gero, eta aparteko lanaldiaren denboraren bikoitza kobratzeaz gain, 21,85 eurotako plusa jasoko du.

Ordaindutako lizentziak (91. zk.)

Hitzarmen honen 18. artikuluan ezarritako lizentziak hartzeko legez erregistratutako izatezko bikoteek eskubide bera izango dute.

25 urteko antzinasuna.

Enpresan 25 urteko antzinasuna duten langileek baimen-egun bat hartzeko eskubidea izango dute.

Egun hori 25 urteak betetzen diren hurrengo hiru hilabete hartuko du, departamentuaren eta enpresaren eta langilearen arteko adostasunaren arabera.

Ordutegi aldaketa

Ordutegi-aldaketa ofiziala gertatzean, lan egindako denbora honela ordainduko da:

| LANORDUAK | ORDAINTZEKO ORDUAK |
|-----------|--------------------|
| 7         | 7                  |
| 9         | 9                  |

Gabonsari lotea (91. zk.)

Abenduan adierazitako hilabetearen 1ean alta egoeran dauden langile guztiak aurreko urteko antzeko edukia izango duen gabonsari-lotea emango zaie.

Euskara bultzatzea eta alfabetizazio ikastaroak (91ko hitzarmena).

Enpresak legez onartuta dauden Gasteizko euskaltegietan izango diren alfabetizazio-ikastaroetan nahiz euskara ikasteko ikastaroetan

**Disposiciones finales**

1ª Quedan sin vigor todos los artículos y normas de convenios y acuerdos anteriores al acuerdo marco de 18 de julio de 2013, que se opongan al mismo o lo modifiquen.

2º Este convenio deroga al anterior en todo lo que resulte contradictorio con el mismo.

3º La Dirección de la empresa manifiesta que en el momento en el que se ratifique con eficacia general el presente convenio colectivo la modificación sustancial de las condiciones de trabajo derivada del acuerdo marco, así como la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo de esta planta se dejará sin efectos. En consecuencia, en el supuesto de que no se ratifique el convenio colectivo por mayoría en este centro de trabajo continuara los procedimientos anteriormente expresados.

Conformes los representantes de la Dirección y los representantes de los trabajadores/as de Gerdau Aceros Especiales Europa, SL – fábrica de Vitoria-Gasteiz, con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en Vitoria-Gasteiz a 19 de julio de 2013.

**Anexo**

Plus trabajo en vacaciones. (N. 91)

El personal que obligatoriamente tenga que trabajar durante el período oficial de vacaciones (del 1 al 30 de agosto), percibirá el plus equivalente a:

- La diferencia entre la retribución ordinaria y el importe equivalente a horas de tercera tarifa.

Abono plus de nocturnidad (AC 29 de octubre de 1996)

Cuando por causas ajenas al trabajador/ra se le cambie de relevo de noche al de mañana o tarde, y este cambio lo sea por una duración inferior a 8 días, se le abonará el plus de nocturnidad no trabajado debido al cambio de relevo efectuado.

El abono del plus de nocturnidad por esta causa no podrá ser superior a 1 semana de trabajo.

Prolongación de jornada

Si en alguna instalación que, trabajando a dos relevos fuera necesario prolongar la jornada para terminar el trabajo, se quedará el personal imprescindible determinado por el mando correspondiente, percibiendo como mínimo media hora extraordinaria o el doble del tiempo trabajado como horas extraordinarias.

En el supuesto de que la prolongación fuera superior a una hora además de cobrar el doble del tiempo como jornada extraordinaria percibirá un plus 21,85 euros.

Licencias retribuidas (N 91)

A efectos de disfrute de las licencias establecidas en el Artículo 18 del presente convenio tendrá la misma consideración las Parejas de Hecho legalmente inscritas.

Antigüedad 25 años.

Los trabajadores/as que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso.

Este día será disfrutado dentro del trimestre siguiente en que se cumplan los 25 años, en función del departamento y de acuerdo entre la empresa y el trabajador/ra.

Cambio horario

Cuando se efectúe el cambio de hora oficial, se abonará el tiempo trabajado de la siguiente forma:

| HORAS DE TRABAJO | HORAS A RETRIBUIR |
|------------------|-------------------|
| 7                | 7                 |
| 9                | 9                 |

Lote aguinaldo Navidad (N 91)

En el mes de diciembre se entregará a todo el personal en situación de alta al día 1 del citado mes un lote-aguinaldo con un contenido similar al del año anterior.

Promoción del euskera y cursos de alfabetización (CON 91)

La empresa abonará a los trabajadores/as el 100 por ciento de los gastos de matriculación en los cursos de alfabetización, así como

matrikulazio-gastuen ehuneko 100 ordainduko die langileei lan-ordutik kanpo, betiere frogagiri bidez egiaztatzen badute asistentzia eta aprobetxamendua.

San Prudentzio Lan Fundazioa

Enpresan alta egoeran dagoen langile oro San Prudentzio Lan Fundazioaren bazkide izango da.

en los cursos de aprendizaje del euskera que se realicen en los centros de Vitoria-Gasteiz legalmente reconocidos, fuera de las horas de trabajo y siempre que el trabajador/ra acredite fehacientemente su asistencia y aprovechamiento.

Fundación Laboral San Prudencio

Todo el personal en situación de alta en la empresa será socio de la Fundación Laboral San Prudencio.

Lan  
orduak1.600

Gasteizko fabrika

Soldata taulak indarrean 2013/10/01etik 2016/12/31 arte (\*)

| Maila | Salikapen sodata |          |           | Prima     |           |          | Antzintasun<br>a | Aparteko orduen balioa |            |                          | Larunbat,<br>igande eta<br>jaien plusa |           | Gau plusa. |           | Ogitartekoaren<br>denbora plusa |                           |
|-------|------------------|----------|-----------|-----------|-----------|----------|------------------|------------------------|------------|--------------------------|----------------------------------------|-----------|------------|-----------|---------------------------------|---------------------------|
|       | Egun<br>a        | Hilean   | Urtero    | Ordu<br>a | Egu<br>na | Urtero   |                  | Lehenen<br>goak        | Bigarrenak | Jategunak<br>Lar/ign/Jai | Ordu<br>a                              | Egun<br>a | Ordu<br>a  | Egun<br>a | Eguneko<br>(330 egun)           | Egunek<br>o (200<br>egun) |
| 1     | 76,34            | 2.290,26 | 32.063,64 | 1,55      | 7,59      | 2.732,85 | 3,84             | 16,85                  | 19,80      | 22,09                    | 23,27                                  | 186,12    | 1,52       | 12,16     | 3,91                            | 6,45                      |
| 2     | 73,25            | 2.197,64 | 30.766,89 | 1,48      | 7,24      | 2.604,69 | 3,67             | 16,36                  | 19,24      | 21,43                    | 22,57                                  | 180,58    | 1,52       | 12,16     | 3,52                            | 5,82                      |
| 3     | 70,22            | 2.106,56 | 29.491,80 | 1,40      | 6,86      | 2.471,61 | 3,53             | 15,88                  | 18,64      | 20,76                    | 21,85                                  | 174,80    | 1,52       | 12,16     | 3,32                            | 5,48                      |
| 4     | 66,82            | 2.004,70 | 28.065,85 | 1,33      | 6,52      | 2.345,67 | 3,42             | 15,31                  | 17,99      | 20,05                    | 21,14                                  | 169,10    | 1,52       | 12,16     | 3,28                            | 5,41                      |
| 5     | 63,75            | 1.912,54 | 26.775,60 | 1,26      | 6,14      | 2.212,13 | 3,30             | 12,03                  | 14,13      | 15,74                    | 16,61                                  | 132,85    | 1,52       | 12,16     | 3,16                            | 5,22                      |
| 6     | 59,00            | 1.769,85 | 24.777,90 | 1,24      | 6,06      | 2.182,14 | 2,50             | 11,38                  | 13,43      | 15,55                    | 15,89                                  | 127,15    | 1,52       | 12,16     | 2,86                            | 4,73                      |
| 7     | 56,05            | 1.681,38 | 23.539,33 | 1,17      | 5,74      | 2.062,31 | 2,38             | 11,33                  | 13,32      | 15,10                    | 15,19                                  | 121,52    | 1,52       | 12,16     | 2,79                            | 4,61                      |
| 8     | 54,67            | 1.640,18 | 22.962,45 | 1,14      | 5,59      | 2.013,49 | 2,35             | 11,12                  | 13,01      | 14,62                    | 14,58                                  | 116,66    | 1,52       | 12,16     | 2,74                            | 4,53                      |
| 9     | 54,08            | 1.622,29 | 22.711,99 | 1,12      | 5,47      | 1.971,78 | 2,30             | 10,50                  | 12,32      | 13,73                    | 14,46                                  | 115,67    | 1,52       | 12,16     | 2,59                            | 4,28                      |

Oharra: (\*)

Hitzarmenaren indaraldian tanaldia handitu denez, lan orduak eta sari orduak areagotuko dira, beraz, eragina izango du orduen balioetan ere

Horas  
trabajo1.600

Fábrica Vitoria-Gasteiz

Tablas salariales: vigentes a partir del 01/10/2013 hasta el 31/12/2016 (\*)

| Nivel | Salario calificación |          |           | Prima |      |          | Antigüedad | Valor horas extras |          |                      | Plus sábados, doming. y fest. |        | Plus nocturno |       | Plus tiempo bocadillo |                |
|-------|----------------------|----------|-----------|-------|------|----------|------------|--------------------|----------|----------------------|-------------------------------|--------|---------------|-------|-----------------------|----------------|
|       | Día                  | Mes      | Anual     | Hora  | Día  | Anual    |            | Primeras           | Segundas | Festivas Sáb/Dom/Fes | Hora                          | Día    | Hora          | Día   | Día (330 días)        | Día (200 días) |
| 1     | 76,34                | 2.290,26 | 32.063,64 | 1,55  | 7,59 | 2.732,85 | 3,84       | 16,85              | 19,80    | 22,09                | 23,27                         | 186,12 | 1,52          | 12,16 | 3,91                  | 6,45           |
| 2     | 73,25                | 2.197,64 | 30.766,89 | 1,48  | 7,24 | 2.604,69 | 3,67       | 16,36              | 19,24    | 21,43                | 22,57                         | 180,58 | 1,52          | 12,16 | 3,52                  | 5,82           |
| 3     | 70,22                | 2.106,56 | 29.491,80 | 1,40  | 6,86 | 2.471,61 | 3,53       | 15,88              | 18,64    | 20,76                | 21,85                         | 174,80 | 1,52          | 12,16 | 3,32                  | 5,48           |
| 4     | 66,82                | 2.004,70 | 28.065,85 | 1,33  | 6,52 | 2.345,67 | 3,42       | 15,31              | 17,99    | 20,05                | 21,14                         | 169,10 | 1,52          | 12,16 | 3,28                  | 5,41           |
| 5     | 63,75                | 1.912,54 | 26.775,60 | 1,26  | 6,14 | 2.212,13 | 3,30       | 12,03              | 14,13    | 15,74                | 16,61                         | 132,85 | 1,52          | 12,16 | 3,16                  | 5,22           |
| 6     | 59,00                | 1.769,85 | 24.777,90 | 1,24  | 6,06 | 2.182,14 | 2,50       | 11,38              | 13,43    | 15,55                | 15,89                         | 127,15 | 1,52          | 12,16 | 2,86                  | 4,73           |
| 7     | 56,05                | 1.681,38 | 23.539,33 | 1,17  | 5,74 | 2.062,31 | 2,38       | 11,33              | 13,32    | 15,10                | 15,19                         | 121,52 | 1,52          | 12,16 | 2,79                  | 4,61           |
| 8     | 54,67                | 1.640,18 | 22.962,45 | 1,14  | 5,59 | 2.013,49 | 2,35       | 11,12              | 13,01    | 14,62                | 14,58                         | 116,66 | 1,52          | 12,16 | 2,74                  | 4,53           |
| 9     | 54,08                | 1.622,29 | 22.711,99 | 1,12  | 5,47 | 1.971,78 | 2,30       | 10,50              | 12,32    | 13,73                | 14,46                         | 115,67 | 1,52          | 12,16 | 2,59                  | 4,28           |

Nota: (\*)

Como consecuencia del aumento de jornada durante la vigencia del convenio, las horas de trabajo y horas de prima aumentarán, razón por la que también se verán afectados los valores hora