



## EUSKO JAURLARITZA

### ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA. Lan, Enplegu eta Gizarte Politiketako Lurralde ordezkarirena, Cegasa Internacional, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena.*  
(20100641012014 kodea).

#### AURREKARIAK

*Lehenengo. 2014ko irailaren 15ean enpresako zuzendatzak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.*

*Bigarrena. 2014ko urriaren 1ean aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.*

#### ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengo. Martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurrekuisitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Enplegu eta Gizarte Politiketako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuaren 19.1.g artikulua (2013-04-24ko Euskal Herriko Agintartzaren Aldizkaria); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko Euskal Herriko Agintartzaren Aldizkaria) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko Estatuko Aldizkari Ofiziala), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.*

*Bigarrena. Sinatutako akordioak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek sedatutako baldintzak betetzen ditu.*

Honen ondorioz,

#### EBATZI DUT

*Lehenengo. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.*

*Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintza.*

Donostia, 2014ko azaroaren 25a.—Ramón Lertxundi Arangüena, Iurralde ordezkarria.  
(10906)

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

#### Delegación Territorial de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Cegasa Internacional, S.A. (código 20100641012014)*

#### ANTECEDENTES

*Primero. El día 15 de septiembre de 2014 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y los representantes de personal.*

*Segundo. El día 1 de octubre de 2014 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.*

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (Boletín Oficial del País Vasco de 24-04-2013) 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 (Boletín Oficial del País Vasco de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (Boletín Oficial del Estado de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.*

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

En su virtud,

#### RESUELVO

*Primero. Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.*

*Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.*

San Sebastián, a 25 de noviembre de 2014.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Arangüena.  
(10906)

CEGASA INTERNACIONAL, S.A.REN HITZARMEN KOLEKTIBOA  
2013-2014  
OÑATIKO (GIPUZKOA) LANTOKIA

HITZAURREA

Enpresa Hitzarmen honetan gauzatzen da enpresako zuendaritzaren eta enpresa-batzordearen artean lortutako «hitzarmen kolektiboko akordioa», langileen batzarrak 2014ko urtarilaren 21ean berretsia.

Akordio horren arabera, enpresa-hitzarmen hau 2012ko abenduaren 31ra arte indarrean egon den 2009-2012 enpresaitunaren ondoren dator eta haren ondorengoa da Cegasa Internacional, S.A.ren Oñatiko (Gipuzkoa) lantokiko langileen lan-baldintzak arautzeo.

Subsidiarioki, hitzarmen honetan espresuki aurreikusten ez diren alderditarako, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Probintzia Hitzarmenean ezarritako baldintzak aplikatuko dira.

I. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

*1. artikulua. Aplikazio-eremua.*

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie Cegasa Internacional, S.A.ren Oñatiko (Gipuzkoa) lantokiari atxikitako plantillako langileei.

*2. artikulua. Indarraldia.*

Hitzarmenaren hasierako indarraldia 2013ko urtarilaren 1etik 2014ko abenduaren 31ra bitarteko izango da, eta data horretatik aurrera automatikoki salatuta geratuko da.

Hala eta guztiz ere, behin hasierako indarraldia amaitu-koan, eta berariazko akordiorik adosten ez den artean, Langile Estatutuaren 86. artikuluaren 3. eta 4. puntuetau aurreikusitako ondorioetarako, indarrean jarraitzen duela ulertuko da, aurreraeragineko erregimenean.

*3. artikulua. Hitzarmen honetan hitzartutako lan-baldintzak ez aplikatzea.*

Enpresa ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu, Langileen Estatutuak 82.3. artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez. Behar izanez gero, epea amaitu baino lehen birnegoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lortzeko edo dagoena berrikusteko, LEren 86.1. artikuluak ezarritakoari jarraituz; gutxienez hilabete bateko kontsulta-aldia zabalduko da horretarako eta alderdiek fede onez negoziatzeko obligazioa izango dute.

Gainera, bi aldeek espresuki adostu dute desadostasunik baldin badago, edonola ere, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritza aplikatuko dela. Arbitraje-procedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

*4. artikulua. Baldintzarik onuragarrienak.*

Hitzarmen indarrean sartzeak ez ditu inola ere aldatuko langeek lehendik izan litzaketen baldintza onuragarriagoak, xurgapenari eta konpentsazioari kalterik egin gabe, hala dagokionean.

II. KAPITULUA

ORDAINSARIAK

*5. artikulua. Soldatei eta kontzeptu ekonomikoei buruzko planteamendua.*

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, soldata- eta ekonomia-kontzeptu guztiak izoztuta geratuko dira.

CONVENIO COLECTIVO DE CEGASA INTERNACIONAL, S.A.  
2013-2014  
CENTRO DE TRABAJO DE OÑATI (GIPUZKOA)

PREÁMBULO

El presente Convenio de Empresa supone la materialización del «Acuerdo de Convenio colectivo» alcanzado entre la Dirección de la Empresa y el Comité de empresa que fue ratificado en la asamblea de trabajadores en fecha 21 de enero de 2014.

Conforme a dicho acuerdo, este Convenio de Empresa sobreviene y sucede al Pacto de Empresa para los años 2009-2012, vigente hasta el 31 de diciembre de 2012, en la regulación de las condiciones de trabajo de los trabajadores de Cegasa Internacional, S.A. en el centro de trabajo de Oñati (Gipuzkoa).

De forma subsidiaria, en aquello que no esté expresamente previsto en el presente Convenio, se aplicarán las condiciones establecidas en el Convenio Provincial de la Industria Sidero metalúrgica de Gipuzkoa.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

*Artículo 1. Ámbito territorial, funcional y personal.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la plantilla de Cegasa Internacional, S.A. adscritos al centro de trabajo de Oñati (Gipuzkoa).

*Artículo 2. Ámbito temporal.*

La vigencia inicial del Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2014; quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre de 2014.

No obstante lo anterior, una vez terminada la vigencia inicial, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86 ET, apartado 3 y 4, se entenderá que se mantiene la vigencia en régimen de ultraactividad.

*Artículo 3. Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio.*

Hasta la firma de nuevo convenio, la Empresa no podrá acogerse a la inaplicación del presente Convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de negociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET, abriendose para ello un periodo de consultas no inferior a un mes en el que las partes están obligadas a negociar de buena fe.

Además, ambas partes acuerdan expresamente que en caso de desacuerdo someterán sus discrepancias a los procedimientos de conciliación y mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

*Artículo 4. Condiciones más beneficiosas.*

La entrada en vigor del Convenio no supondrá modificación alguna en las condiciones más beneficiosas que estuvieran disfrutando los trabajadores con anterioridad, sin perjuicio de la absorción y compensación cuando proceda.

CAPÍTULO II

RETRIBUCIONES

*Artículo 5. Planteamiento salarial y económico.*

Durante la vigencia del Convenio se procederá a la congelación de todos los conceptos salariales y económicos.

#### 6. artikulua. Antzinatasun-plusa.

Bosturteko berrien gehikuntza, enpresan 5, 10 eta 15 urteko antzinatasuna betetzen den hilabetetik aurrera sortuko da. Ondorio horietarako, ez da kontatuko borondatezko eszedenzian egindako denbora.

1997/01/01etik aurrera, langile bakoitzak 3 bosturteko metatu ahal izango ditu gehienez, baina data horretara arte metatutako bosturtekoak errespetatu egingo dira, pertsonalki.

#### 7. artikulua. Produktibilitate-prima.

Produktibilitate-primaren kontzeptua 1998ko ekainaren 17an sortu zen EPSAn, «Baldintza ekonomiko, sozial eta lanaldiari buruzkoen berrikuspena» egin zenean, 9. artikuluan, «Produktibilitatea gehitzea» tratatzen duenean, jasota geratu zen bezala.

Kontzeptu hori sortzera eraman zuten zirkunstantziak eta arrazoik aldatu zirenez, 2006/07/19an honako erabakia hartu zuten elkarrekin zuzendaritzak eta enpresa-batzordeak:

1. Produktibilitate-primaren kontzeptua eta produkzio-primaren kontzeptua bereiztea, eta azken hori momentu horretara arteko baldintza beretan mantentzea.

2. Produktibilitate-primaren kontzeptu berria sortzea, nominan bereizita agertuko dena eta kopuru finko batekoia izango dena eranskina sinatu eta hurrengo hiletik aurrera.

3. Une horretan enpresan 3 urtetik gorako antzinatasuna zutenentzat, kopuru hori kalkulatzeko hartu zen langile bakoitzak indibidualki azken 3 urteetan lortutakoaren batez bestekoak.

4. Une horretan 3 urtetik beherako antzinatasuna zutenentzat eta gero sartuko ziren langileentzat, bakoitzak lan egiten zuen sekzioan, edo normalean atxikita egoten zenean, azken 3 urteetan lortutako batez bestekoa aplikatu zen. Hauek dira produktibilitate-prima kobratzeko kontuan hartzen diren sekzioak:

— Pila industrialak, esku-argiak eta pila bereziak.

— Manganesoa.

5. Zifra hori kalkulatzeko, hainbat urtetako batez bestekoak eta balio desberdinakoak erabili ziren; beraz, 2003, 2004, 2005 eta 2006ko balioekin kalkulatu zen, baina urte horietan aplikatutako igoerak ere kontuan hartuta (garai horietako enpresa-itunetan daude jasota).

6. Produktibilitate-prima zegokion igoerarekin ezarri zen 2007 eta 2008rako: KPI + N1 + N2.

7. Enpresak beretzat gordetzen du produktibilitate-prima ez ordaintzeko azken eskubidea, bakar-bakarrik errendimenduan eta produktibilitatean jaitsiera nabarmena duten langileei.

8. Era berean, 3 urtetik beherako antzinatasuna zuen langile batek data horretan produktibilitate handiagoa bazuen zegokion sekzioaren batez bestekoa baino, errespetatu egin zitzaion lortutako produktibilitatea.

#### 8. artikulua. Gasteiz eta Oñati arteko «mugikortasun-plusa».

Enpresak Oñatin duen lantokiko plantillakoak izanik, lanaldi osoa jarraitutasunez Gasteizen egiteen duten langileentzat da. Izapide jakin eta puntual batzuk egiteko denean, ez da plus hori kobratuko, baizik eta joan-etorriari dagokion kilometrajea, langileak bere ibilgailua erabiltzen badu.

Aplikatuko den kopurua egunean 10,98 eurokoa da. Langileak aukeratu ahal izango du kopuru hori kobratu beharrean ordubeteko baimen ordaindua izatea Gasteizera joaten den egun bakoitzeko, eta enpresako zuzendaritzarekin adostuko du baimen hori noiz hartuko duen.

#### Artículo 6. Plus de antigüedad.

Los incrementos por nuevos quinquenios se devengan a partir del mes en que se cumplen 5, 10 y 15 años de antigüedad en la Empresa. No se computan, a estos efectos, los períodos de excedencia voluntaria.

A partir del 01/01/1997 el número máximo de quinquenios está limitado a 3, si bien, a título personal se respetan los quinquenios acumulados hasta dicha fecha.

#### Artículo 7. Prima de productividad.

El concepto de Prima de Productividad nace en EPSA en la «Revisión de las condiciones económicas, sociales y de jornada» firmado a 17 de junio de 1998, tal y como aparece recogido en el apartado 9 «Aumento de la productividad».

Habiendo cambiado las circunstancias y razones por las que se creó este concepto, con fecha 19/07/2006 se tomó la siguiente decisión conjunta entre Dirección y Comité de Empresa:

1. Separar el concepto de prima de productividad del concepto de prima de producción, permaneciendo éste último en las mismas condiciones que hasta ese momento.

2. Crear un nuevo concepto de Prima de Productividad que aparezca también separado en la nómina, y sea una cantidad fija a partir del mes siguiente a la firma de ese anexo.

3. Para aquellas personas que en ese momento tuvieron una antigüedad en la Empresa superior a 3 años, para calcular esta cantidad se tomó la media de los últimos 3 años que hubiera conseguido cada persona de manera individual.

4. Para los que en ese momento tuvieron una antigüedad inferior a 3 años en la Empresa y para las nuevas incorporaciones, se aplicó la media conseguida en los últimos 3 años en las secciones donde trabajaran o donde estuvieran adscritos normalmente. Las secciones existentes para el cobro de la prima de productividad son:

— Pilas industriales, internas y pilas especiales.

— Manganeso.

5. El cálculo de esa cifra se obtuvo de la media de años diferentes y con diferentes valores; por lo tanto se obtuvo con el valor correspondiente en los años 2003, 2004, 2005 y 2006 pero con las respectivas subidas aplicadas en dichos años (que aparecen en los correspondientes pactos de Empresa).

6. El incremento de la prima de productividad quedó establecido para los años 2007 y 2008 con la correspondiente subida del IPC + N1 + N2.

7. La Empresa se reserva el derecho último de no pagar la prima de productividad exclusivamente a las personas que muestren un descenso considerable en su rendimiento y productividad.

8. De la misma manera, si una persona que tuviera una antigüedad inferior a 3 años y tuviera a esa fecha una productividad superior a la media de la sección a la que perteneciera, se le respetó la productividad conseguida.

#### Artículo 8. «Plus de movilidad» entre Vitoria y Oñate.

Se refiere a las personas que siendo plantilla del centro de trabajo de la Empresa ubicado en Oñati, tengan de forma continua y a jornada completa su trabajo en Vitoria. En los casos donde se trate de gestiones concretas y puntuales no se percibirá esta cantidad sino el kilometraje oportuno en caso de tener que utilizar para ello el vehículo propio.

La cantidad a aplicar es de 10,98 €/día. El afectado podrá optar, en lugar del abono de la citada cantidad por el disfrute de un permiso retribuido de 1 hora por cada día de traslado a Vitoria, acordando con la Dirección de la Empresa el momento del disfrute del permiso.

#### 9. artikulua. Kilometrajea.

Langileak bere ibilgailu partikularra erabili behar badu bere laneko eginkizunetarako (laneko tresna gisa) edo Gasteiz eta Oñatiko lantokien arteko joan-etorria egiteko ezin badu enpresako garraioa erabili, jatorritik (bere ohiko lantokitik) hasita dagokion kilometrajea kobratuko du.

Zenbatekoak: 0,33 euro kilometro bakoitzeko.

### III. KAPITULUA

#### LAN-DENBORA

#### 10. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanaldia, hitzarmena indarrean dagoen denbora guztirako, 1.697 ordukoia izango da.

EMDko 5. txandako langileek 72 ordu gutxiago egingo dituzte goian aipatutako erreferentziako orduak baino.

#### 11. artikulua. Aparteko orduak.

Salbuespen gisa, ohiko lanaldia luzatu ahal izango da; horrelakoetan, atseden bidezko konpentsazioa 1,40koa izango da lehenengo bi orduetan, eta 1,60koa hurrengo orduetan (bigarren orduak) eta 1,80koa igande eta jaiegunetako orduak direnean.

Atseden bidezko konpentsazioa ezinezkoa denean, soldatataularen arabera ordainduko dira aparteko orduak.

#### 12. artikulua. EMDko 5. txanda.

Egun berezi batzuk definitu dira, eta egun horietan lan egin behar duten langileek kopuru jakin bat jasoko dute lanaldi oso bakoitzeko, honako hau:

#### Artículo 9. Kilometraje.

Las personas que se vean obligadas a utilizar su coche particular para el desempeño de sus funciones (como herramienta de trabajo) o deban desplazarse entre las plantas de Vitoria y Oñati sin poder utilizar el transporte de la Empresa, percibirán el kilometraje correspondiente desde el origen (la Planta a la que se pertenece).

Cuantías: 0,33 euros/kilómetro.

### CAPÍTULO III

#### TIEMPO DE TRABAJO

#### Artículo 10. Jornada.

Queda establecida una jornada laboral anual para todo el período de duración del Convenio de 1.697 horas.

El personal del 5.<sup>º</sup> relevo de EMD tendrá una reducción de 72 horas sobre las horas de referencia indicadas anteriormente.

#### Artículo 11. Horas extraordinarias.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo; en estos casos la compensación por disfrute se efectuará a razón de 1,40 las dos horas primeras, 1,60 las horas siguientes (horas segundas) y 1,80 las horas dominicales o festivas.

La compensación económica en los casos de imposible compensación por descanso se abonarán según tabla salarial.

#### Artículo 12. EMD 5.<sup>º</sup> Relevo.

Se definen una serie de días especiales en los que las personas que tengan que trabajar percibirán una cuantía por jornada completa, que es la siguiente:

Egun bereziak Días especiales	Goizeko txanda Relevo mañana	Arratsaldeko txanda Relevo tarde	Gaueko txanda Relevo noche
Urtarrilaren 1a 1 de enero	161,70 € gd/lanaldi 161,70 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada
Maiatzaren 1a 1 de mayo	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada
Abenduaren 24a 24 de diciembre	- -	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	161,70 € gd/lanaldi 161,70 euros br/jornada
Abenduaren 25a 25 de diciembre	161,70 € gd/lanaldi 161,70 euros br/jornada	161,70 € gd/lanaldi 161,70 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada
Abenduaren 31 31 de diciembre	- -	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	161,70 € gd/lanaldi 161,70 euros br/jornada
Langilearen aukerako 2 egun 2 días de libre elección	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada	80,85 € gd/lanaldi 80,85 euros br/jornada

Langilearen aukerako bi egunei dagokienez, langileak urtehasieran hautatuko ditu, urteko egutegia egin aurretik, eta ahallegina egingo da egun horiek kontuan hartuz eta errespetatuz urteko egutegia doitzena. Ezin izango balitz eta langileak berak aukeratutako egunetan lan egin beharko balu, taulan zehaztutako kopurua jasoko luke orduan.

#### 13. artikulua. Lizentziak eta baimenak.

Indarrean dagoen Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Probintzia Hitzarmenean gai honi buruz ezarritakoa aplikatuko da.

Langileek baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, betiere, gutxienez 24 ordu lehenago jakinaraziz, zoritzarra

Se intentará que en los dos días de libre elección seleccionados por cada trabajador a comienzos de año, y previo a la configuración del calendario anual, puedan considerarse y resolverse con el ajuste oportuno a la hora de configurar dicho calendario. Si esto no fuera posible y el trabajador tuviera que trabajar en los días seleccionados, es entonces cuando percibiría la cantidad definida en la tabla.

#### Artículo 13. Licencias y permisos.

Se aplicará lo que establezca en cada momento al respecto el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Los trabajadores, preavisoando con al menos 24 horas de antelación, salvo hecho infortunado y/o imprevisible, y en todos

edo ustekabea denean izan ezik, eta, nolanahi ere, behar bezala justifikatuz. Baimen horiek artikulu honetan ezartzen denari jarraikiz hartu eta ordainduko dira.

Lizentzia guztiak benetako soldataren arabera ordainduko dira, produkzio-primak eta pizgarri ezagatiko primak barne hartu gabe.

Halaber, aurrez jakinarazi eta justifikatzeko baldintza berekin, ondoren adierazten diren lizentzia ordaindu gabeak ere izango dituzte.

Lizentziarako baimena eragiten duen gertakaria jazotzen den unean hartu beharko dira lizentzia guztiak.

Enpresak honako kasu hauetan emango ditu lizentziak, betiere hartu aurretik behar bezala justifikatzen badira:

a) Ezkontzagatik:

– 18 egun naturaleko lizentzia. Lizentzia hau beste 10 egun naturalez luza daiteke gehienez ere, ordaindu gabeko lizentzia-egunak hartuz.

Lizentzia hau, osorik edo bere zati bat, ezin izango da xurgatu oportualdiekin batera tokatzeagatik.

b) Seme-alaben jaiotzagatik:

– 3 egun natural; horietatik gutxienez bi lanegunak izango dira; epe hori 3 egun natural gehiagoz luza daiteke, erditzea zesareaz izan bada. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da desplazamenduren bat egin behar izanez gero.

Garaiz aurreko edo erditu ondoren ospitaleratutako seme-alabek jaiotzeagatik:

Amak edo aitak egunean ordubetez utzi dezake lana, egoera horrek dirauen bitartean.

c) Honako hauen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik:

– Ezkontidearena edo langilearekin bizi diren seme-alaben edo gurasoena: 3 egun natural, ordaindu gabeko beste hiru lizentzia-egunek luzatu ahal izango direnak. Lizentzia hau bi egunez luzatu ahal izango da desplazamenduren bat egin behar izanez gero.

Gaixotasun larriak dirauen bitartean, lizentzia-egunak langileak aukeratu ahal izango ditu, betiere enpresarekin adostuta. Adostasunik egon ezean, lizentzia-egunak bata bestearren jarraian hartu beharko dira.

Gaixotasun larriak bere horretan jarraitzen badu:

– Ordainduriko bigarren lizentzia baterako eskubidea izango du langileak, lehen lizentzia hartu duenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira; gaixotasun-egoera horretan ezkontidea edo seme-alabek baldin bidaudea, lizentzia 3 egun naturalekoa izango da; langilearekin bizi diren gurasoak edo anai-arrebak badira, 2 egun naturalekoa. Bigarren lizentzia hori ezin izango da luzatu langileak egoera dela-eta joan-etorría egin behar izateagatik.

– Ordaindu gabeko lizentzia gehiago hartzeko eskubidea izango du, kasu eta denbora kopuru beretan, betiere aurreko lizentzia bukatu zenetik hogeita hamar egun jarraian iragan badira. Kasu honetan ere ez da aplikatuko bidaia egin behar izateagatiko luzapena.

Ospitaleratze gabeko ebakuntzaren ondorioz etxearen atsenden justifikatua hartu behar dutenean langilearen ezkontideak, seme-alabek, gurasoek, anai-arrebek, bilobek, aitonamonek, aitagarinreba-amaginarebek, koinatu-koinatek edo suhi-errainek: 2 egun natural; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

d) Heriotzagatik:

– Ezkontidearena eta seme-alabena: 5 egun natural; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

los casos con la debida y suficiente justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real sin incluir primas de producción o primas de carencia de incentivo, en su caso.

Igualmente con las mismas condiciones de preaviso y justificación, los trabajadores podrán disponer de las licencias no retribuidas que se señalan.

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

Las empresas concederán licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean previamente justificados.

a) Por matrimonio:

– 18 días naturales de licencia. Esta licencia podrá ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

b) Por nacimiento de hijo/a:

– 3 días naturales de licencia de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en tres días naturales más en caso de parto con cesárea. Esta licencia podrá ampliarse en dos días en caso de desplazamiento.

Por nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados después del parto:

La madre o el padre tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo al día mientras dure dicha situación.

c) Por enfermedad grave u hospitalización:

– Del cónyuge, hijos/hijas, así como de padre o madre que convivan con el trabajador/a: 3 días naturales, pudiéndose ampliar hasta 3 días más de licencia no retribuida. Esta licencia podrá ampliarse hasta dos días en caso de desplazamiento.

Mientras se mantenga la situación de enfermedad grave el trabajador tendrá opción a elegir, de acuerdo con la empresa, las fechas de disfrute de la licencia. Si no hay acuerdo, los días de disfrute serán consecutivos.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

– Pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de tres días naturales en caso de referirse al cónyuge o hijos, y de dos días naturales si se refiere a padres o hermanos que convivan con el/la trabajador/a, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario justificado: del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre y madre política, hermanos/as políticas o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

d) Por muerte:

– Del cónyuge e hijos/as: 5 días naturales ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

— Langilearen gurasoena, anai-arrebena, bilobena, aitonamamonena, aitagarinreba-amaginarrebarena, koinata-koinatua, edo errain-suhiena. 2 egun natural; joan-etorririk egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Ezkontidearen, seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben heriotzagatiko lizentzia ezin izango da xurgatu langilearen oportudian edo ezkontzagatiko lizentzian gertatzen bada.

e) Gurasoen, anai-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik:

— Egun natural 1.

f) Ohiko bizileku aldatzea:

— Egun natural 1.

g) Medikuaren kontsultetara joateko:

— Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten medikuaren kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak aldez aurretik mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresaburuari. Gainontzeko kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

— Era berean, urteko 16 orduko muga horren barruan, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari nahiz langilearekin bizi diren seme-alabe eta gurasoei medikuaren kontsultetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean horiekin egotea nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, Hitzarmenaren Batzorde Misto Interpretazioaren irizpenera jo daiteke.

h) Haurra jaio aurreko azterketetarako:

— Jaio aurreko azterketak egin eta erditza prestatzeko teknikak ikasteko behar beste denbora; betiere, horiek lanordutan egin behar badira.

i) Bularra emateagatik:

— Emakume langileek edoskitzealdian (9 hilabete arte) bitan zatitu dezaketen ordu bateko etena hartzeko eskubidea izango dute. Baimenaren iraupena proporcionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan. Emakumeak, nahi izanez gero, eskubide hori lanaldian ordu bateko murrizketarekin ordezkatzea edo lanaldi osoetan metatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Baimen hori aitak edo amak baliatu ahal izango du, biek lan egiten badute.

Izatezko bikoteak:

— Izatezko bikoteek, bikoteko kideak edozein sexutakoak izanik ere, artikulo honetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituze; horretarako, behar bezala egiaztatua beharko dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean erroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

— Nolanahi ere, gaixotasun larrien edo ospitaleratzeen kasuan, etxearen atseden hartza eskatzen duen ospitaleratze gabeko ebakuntzaren kasuan, heriotzaren kasuan, aita edo amaren edo anai-arreben ezkontzaren kasuan eta edoskitzearen kasuan lizentzia soilik beste bikotekideari edo elkarrekin bizi diren bikotekideen seme-alabe eta gurasoei dagokie, baina ezin izango da beste bikotekidearen anai-arreben, biloben eta aitonamonen kasuan aplikatu.

j) Nahitaezko betebehar bat betetzeagatik:

— De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as o hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

La licencia por muerte del cónyuge, hijos/as, padre/madre, hermanos/as no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador/a.

e) Por matrimonio de padre/madre, hermanos/as, hijos/as:

— 1 día natural.

f) Por traslado del domicilio habitual:

— 1 día natural.

g) Para consultas médicas:

— Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad social (Facultativo/a de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

— Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas años, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, así como de hijos/as y padres que convivan con el trabajador/a. En caso de duda, se podrá acudir al directamente de la comisión Mixta Interpretativa.

h) Para exámenes prenatales:

— 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.

i) Por lactancia:

— Las mujeres trabajadoras y durante el periodo de lactancia (hasta los 9 meses), tendrán derecho a una pausa 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 acumularlo en jornadas completas. A este permiso podrán acogerse indistintamente la madre o padre en caso de que ambos trabajen.

Parejas de hecho:

— Las parejas de hecho, indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredeite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos dos años con anterioridad a hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generará los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio.

— No obstante, en los supuestos de enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que prenda reposo domiciliario, muerte, matrimonio de padre/madre, hermanos/as, y lactancia, se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos/as y padres de los convivientes, no siendo extensible la licencia para los hermanos/as, nietos/as y abuelos/as del otro convíviente.

j) Por cumplimiento de deber inexcusable:

— Nahitaezko betebehar publiko eta pertsonal bat betetzeko beharrezkoan den denbora.

Lehen adierazitako egiteko betetzeagatik hiru hilabeteko epean lanorduen ehuneko 20 baino gehiago lan egiten ez badira, enpresak Langileen Estatutuaren 46. artikuluaren 1. idatz-zatian arautzen den eszedentzia-egorera pasatu ahal izango du langile hori.

Langileak, karguren bat edo beste betebeharren bat beteagatik ordaina jasotzen badu, zenbateko hori kendu egingo zaio enpresako soldatatik.

Artikulu honen ondorioetarako, joan-etorria dagoela ulertuko da joan-etorria benetan gertatzen denean eta justifikatuta dagoenean, betiere, bizilekuaren eta gertakaria izan den lekuaren artean 300 km baino gehiago baldin badago.

Artikulu hau hitzarmena sinatzen den egun berean sartuko da indarrean.

#### 14. artikula. Oporrak.

Oporraldia arautzeko, honako arau hauek ezartzen dira:

a) Oporraldian ezkontzen diren langileak:

Ezkontzagatik dagozkien baimen-egunak opor-egunei gehituko zaizkie.

b) Bestelako baimen ordainduak hartzeko eskubidea duten langileak (familiakoen gaixotasun larria, etab.):

Baimen-egun horiek ezingo dira hartu langilea oporraldian dagoenean.

#### 15. artikula. Eszedentziak.

Enpresak aztertuko du ea bideragarriak diren lan-kontratua denbora baterako eteteko eskaerak (lanpostua gordez), enpresari ekonomikoki susperten laguntzeko. Eskaera bakoitzari erantzun arrazoitua emango zaio, eta sortzen diren kasuen berri emango zaio enpresa-batzordeari.

### IV. KAPITULUA

#### GIZARTE-ONURAK

#### 16. artikula. Enpresaren aseguru partikularra eta absentismoa.

Enpresak orain arteko ekarpen-proportzioa mantenduko du, hau da, %0,5.

Urtero berrikusiko da Enpresaren aseguru partikulararen kontuaren egoera, ekitaldia ebaluatzeko eta, aurrekusten den eboluzioaren arabera, behar diren neurriak hartzeko.

#### 17. artikula. Geroa BGAE.

Geroak hurrengo Urteko Batzarra egin arte, eta 2014ko martxo edo apiril aldera egingo da, egiten zaion ekarpena mantenduko da. Hitzarmen hau sinatzen duten alderdiek konpromisoa hartzentz dute gai honi geroago heltzeko, Batzar horretako konklusioen eta erabakien arabera.

Geroa BGAE mantentzen den bitartean, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmeneko irizpideak aplikatuko dira. Ekarpenak batera egingo ditu enpresak; horretarako, langilearen konturako ehunekoa kenduko du soldaten nominetan.

#### 18. artikula. Gizarte-onura batzuk etenda uztea.

Hitzarmen hau aplikatzen den bitartean, etenda geratuko dira 2009-2012rako Enpresa Itunean aurreikusitako gizarte-

— Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes indicado suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excepción regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

A los efectos del presente artículo se entenderá que existe desplazamiento cuando éste efectivamente se produzca y sea justificado, y siempre que la distancia entre el domicilio y el lugar del hecho causante sea superior a 300 kms.

La fecha de entrada en vigor de este artículo será la correspondiente a la firma del Convenio.

#### Artículo 14. Vacaciones.

Se establecen las siguientes normas que regirán durante el período vacacional:

a) Personal que contrae matrimonio en el período vacacional:

Se le acumularán los días de permiso por ese concepto a los días de vacaciones.

b) Personal con derecho a otros permisos retribuidos (enfermedad grave familiares, etc.):

No procederá su disfrute cuando coincidan con el período vacacional.

#### Artículo 15. Excedencias.

La Empresa estudiará la viabilidad de posibles solicitudes de suspensión temporal del contrato laboral con reserva de puesto de trabajo, para ayudar a la recuperación económica de la Empresa. Se dará una contestación razonada a cada solicitud y se informará al Comité de Empresa de los casos que se produzcan.

### CAPÍTULO IV

#### BENEFICIOS SOCIALES

#### Artículo 16. Seguro Particular de Empresa y Absentismo.

Se mantendrán las actuales proporciones de aportación por parte de la Empresa, es decir un 0,5%.

Año a año se revisará la situación de la cuenta del Seguro Particular de Empresa para evaluar el ejercicio y en función de su previsible evolución adoptar las medidas oportunas.

#### Artículo 17. EPSV Geroa.

Hasta la celebración de la próxima Asamblea Anual de Geroa, la cual tendrá lugar en marzo-abril de 2014, se mantendrá la aportación a la misma. Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a abordar esta cuestión posteriormente, atendiendo a las conclusiones y acuerdos de la Asamblea.

Durante el mantenimiento de la EPSV Geroa se aplicarán los criterios que se deriven del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa. Las aportaciones se realizarán de forma conjunta por la Empresa, para lo que se descontará el porcentaje con cargo al trabajador en las correspondientes nóminas de los salarios.

Artículo 18. Suspensión de determinados beneficios sociales.

Durante la aplicación de este Convenio quedarán suspendidos los siguientes beneficios sociales previstos en el Pacto de

onura hauek: bekak, ibilgailua erosteko maileguia, prestakuntza eta ikasketak, soldatu-taldeak eta sustapenak, kultura eta kirola.

**19. artikula. Gizarte-onurak kentzea.**

Hitzarmen honek etorkizunerako kendu egiten ditu 2009-2012rako Enpresa Itunean aurrekusitako gizarte-onura hauek: Acunsa (Nafarroako Klinika Unibertsitarioarekin sinatutako ospitaleratze-poliza), otordu-bonuak, bizitza-aseguruak, eta San Miguel Kooperativako kuotaren balio bereko ekarpena.

**20. artikula. Batzarrak.**

Gai honi buruz Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmen Kolektiboak ezarritakoa aplikatuko da.

## V. KAPITULUA

### BATZORDE PARITARIOA

**21. artikula. Batzorde paritarioa.**

Batzorde paritario bat ezarriko da hitzarmen hau betetzearekin lotutako interpretazio-, adiskidetze- eta zaintza-lanetarako. Honakoek osatuko dute: gehienez enpresa-batzordeko hiru kide, hitzarmena izenpetzen duten zentral sindikaletaoak izango direnak, eta enpresako zuzendaritzaren ordezkarriak, kopuru berean.

Honako hauek dira batzorde paritarioaren eginkizun espezi-fikoak:

a) Hitzarmena interpretatzea, eta gai horri buruz sortu litzkeen gatazka kolektiboak izan aurretik erabaki beharko du. Batzordeak gehienez ere hamabost eguneko epea izango du erabakitzeko, desadostasuna aurkezten denetik hasita.

b) Hitzartutakoa modu kolektiboan betetzen dela zaintzea; proposatzen zaizkion gai eta eztabaidei buruz erabaki ahal izango du.

Enpresak, langileek edo haien edozein ordezkarik eska dezakete batzorde paritarioak iritzia ematea haren eskumenekoak diren gaiei buruz.

Batzorde Paritarioko edozein alderdik parte hartzeko eskaera jasotzen duenean, batzordeko gainerako aldee jakinarrak die, eta, horrela, bakoitzak nahi duen informazioa jaso ahalko du.

Batzorde paritarioak goi-mailako akordioekin koordinatuko du bere jarduera, lan-gatazkak konpontzeko prozeduren inguruau dauden edo etorkizunean sortu daitezkeen akordioekin alegia.

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

*Lehen Xedapen Gehigarria. Errelebo-kontratau. (CI Gasteizko hitzarmeneko 24. artikuluko testu bera).*

Arlo horri dagokionean, 2013ko martxoaren 26an izenpetutako hitzarmen kolektiboaren mende jartzen dira alderdiak; akordio horrek arautzen du enpresaren erretiro partzialeko plana, errelebo-kontratau egindo zaien langileen zerrenda eta horien erreleboa hartuko dutenei aplikatu zaizkien baldintzak jasotzen dituena.

Etorkizunera begira, enpresak egoera bakoitzean aztertuko du bideragarria den errelebo-kontratu berriak izenpetzea.

*Bigarren xedapen gehigarria. Hutsik gelditu diren lanpostuak betetzea.*

Enpresak konpromisoa hartzen du hutsik gera daitezkeen postu guztiak enpresako bertako langileekin betetzeko ahalegina egiteko, betiere, langile horiek posturako behar diren eska-kizunak betetzen badituzte. Horrelakorik gertatzen denean, enpresa-batzordeari jakitera emango zaio.

Empresa para los años 2009-2012: Becas, Préstamo para adquisición de coche, Formación y estudios, Grupos salariales y promociones, y Cultura y deporte.

**Artículo 19. Supresión de beneficios sociales.**

Este Convenio suprime a futuro el percibo de los siguientes beneficios sociales previstos en el Pacto de Empresa para los años 2009-2012: Acunsa (póliza de hospitalización suscrita con la Clínica Universitaria de Navarra), bonos comida, seguro de vida, y aportación equivalente a la cuota de la Cooperativa San Miguel.

**Artículo 20. Asambleas.**

Se aplicará lo que al respecto establece el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

## CAPÍTULO V

### COMISIÓN PARITARIA

**Artículo 21. Comisión Paritaria.**

Se establece una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio, la cual estará compuesta como máximo por tres miembros del Comité de Empresa pertenecientes a las Centrales Sindicales firmantes del mismo, e igual número en representación de la Dirección de la Empresa.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación del Convenio, debiendo pronunciarse con carácter previo al planteamiento de conflictos colectivos que versen sobre la interpretación del Convenio. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de quince días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

b) Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado, pudiendo pronunciarse sobre cuantas cuestiones y controversias le sean sometidas.

La Empresa, los trabajadores o cualquiera de sus representaciones podrán instar un pronunciamiento de la comisión paritaria en las materias objeto de su competencia.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria.

La Comisión Paritaria coordinará su actuación con los Acuerdos de ámbito superior en materia de procedimientos de solución de conflictos laborales existentes o que se puedan poner en funcionamiento en el futuro.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición Adicional Primera. Contrato de relevo (mismo texto que art. 4 convenio CI Vitoria).*

Las partes se remiten en esta materia al acuerdo colectivo firmado el 26 de marzo de 2013 por el que se regula el plan de jubilación parcial de la empresa y en el que se relacionan las personas afectadas a las que se les va a hacer un contrato de relevo y las condiciones aplicables a su relevista.

De cara a futuro la empresa estudiará en cada momento la viabilidad de suscribir nuevos contratos de relevo.

*Disposición Adicional Segunda. Cobertura de vacantes.*

La Empresa adquiere el compromiso de intentar cubrir todas las vacantes que se puedan producir en el seno de la Empresa con personal propio, siempre que se cumpla con el perfil necesario para el puesto requerido. Se informará al Comité de Empresa de los casos que se produzcan.

Hirugarren xedapen gehigarria. PRECO.

Gatazka kolektiboak konpontzeko, alderdiak PRECO - Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Procedurei buruzko Lanbide arteko Akordioaren mende jartzen dira (2000ko apirila-ren 4ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria, 66. zenbakia). Arbitraje-prozedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute prozedura horren mende jartzea.

Disposición Adicional Tercera. PRECO.

Para la solución de los conflictos de carácter colectivo, las partes se adhieren al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales - Preco (Boletín Oficial del País Vasco n.º 66, de 4.4.2000). El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

I. Eranskina, Soldata Taulak  
Anexo I Tablas Salariales

TALDEA GRUPO	Oin. s. S.Base	Antzin. Antig.	KONPT COMPT	GAU NOCT	IAO H.E.1 <sup>a</sup>	2AO H.E.2 <sup>a</sup>	JAO H.E.D.
000	3699,6	40,57	727,46	20,52	47,21	50,61	53,91
001	3515,95	35,98	632,02	20,52	44,32	47,50	50,63
002	3388,03	35,98	596,36	20,52	42,56	45,62	48,64
003	3265,23	35,98	556,78	20,52	40,82	43,75	46,63
004	3139,07	35,98	544,81	20,52	39,37	42,19	44,96
005	3013,93	33,13	532,85	20,52	37,90	40,62	43,29
006	2887,11	33,13	521,38	20,52	36,43	39,06	41,63
007	2762,39	33,13	509,70	20,52	35,00	37,48	39,96
008	2675,98	33,13	490,19	20,52	33,84	36,26	38,63
009	2584,56	33,13	470,15	20,52	32,64	35,00	37,29
010	2496,79	31,13	450,64	20,52	31,49	33,74	35,97
011	2451,88	31,13	438,73	20,52	30,90	33,12	35,31
012	2379,14	31,13	429,90	20,52	30,01	32,18	34,28
013	2304,43	31,13	422,25	20,52	29,13	31,23	33,29
014	2227,1	31,13	415,09	20,52	28,23	30,26	32,25
015	2159,22	28,92	399,79	20,31	27,35	29,32	31,24
016	2092,94	28,92	385,27	20,31	26,46	28,37	30,24
017	2048,14	28,92	371,42	20,31	25,87	27,71	29,55
018	2004,99	28,92	357,77	20,31	25,26	27,05	28,85
019	1963,38	28,92	344,64	20,31	24,67	26,44	28,17
020	1925,8	28,92	331,65	20,31	24,08	25,80	27,50
021	1881,81	28,92	318,28	20,31	23,49	25,15	26,82
022	1858,01	28,92	314,34	20,31	23,17	24,82	26,45
023	1831,05	27,62	306,92	19,75	22,84	24,47	26,08
024	1807,11	27,62	300,72	19,75	22,50	24,12	25,69
025	1782,14	27,62	292,19	19,75	22,14	23,75	25,30
026	1758,09	27,62	288,24	19,75	21,84	23,40	24,95
027	1731,45	27,62	279,66	19,75	21,50	23,05	24,56
028	1706,64	26,51	272,59	19,21	21,17	22,67	24,17
029	1684,26	26,51	267,17	19,21	20,82	22,33	23,79
030	1659,58	26,51	260,06	19,21	20,49	21,97	23,40
031	1635,75	26,51	253,76	19,21	20,14	21,60	23,00
032	1612,06	26,51	253,76	19,21	19,83	21,24	22,64
033	1581,39	24,97	253,76	18,66	19,51	20,92	22,28

TALDEA GRUPO	Oin. s. S.Base	Antzin. Antig.	KONPT COMPT	GAU NOCT	1AO H.E.1º	2AO H.E.2º	JAO H.E.D.
034	1556,71	24,97	253,76	18,66	19,22	20,58	21,94
046	944,47	18,21	0,00	18,66	10,09	10,83	11,53

II. Eranskina. Zikineko primaren taula  
Anexo II Primas Sucio

ZIKINEKO PRIMAK  
PRIMAS DE SUCIO

POSTUA PUESTO	
Manganesoa (Katodo soldadura eta ebaketa eta buruen erauztea eta ebaketa Manganeso (Soldadura y corte cátodos y extraccion y corte de cabezales	10,127936
Manganesoa (Upel, mahuka, palomar,gomen garbiketa Manganeso (Limpieza de cubas, mangas,palomar,engomado	11,9164864
Manganesoa (Garraioa eta hainbat mantentze- eta garbiketa-lan) Manganeso (Transporte y trabajos varios de mantenimiento y limpieza)	8,188544
Manganesoan lan egiten duten mantentze-lanetako langileak Personal de Mantenimiento trabajando en Manganeso	7,4020128
Hondeamakina (Manganesoan lanean) Excavadora (Trabajando en Manganeso)	7,4020128
Ekortzeko makina (Iragazkiak garbitzea) Barredora (Limpieza de filtros)	5,063968
Pintura (Kolorea aldatzea) Pintura (Por cambio de color)	3,6740704
Konpresioa + (Pila industrialak) Compresión + (Pilas industriales)	5,5164928
Pilatzea + (Pila industrialak) Apilado (Pilas industriales)	2,5643072
Zorroratzea (Pila industrialak) Enfundado (Pilas industriales)	2,5643072
Soldadura (Pila industrialak) Soldadura (Pilas industriales)	2,5643072
Bloke soltarekin muntatzea (Pila industrialak) Montaje con bloque suelto (Pilas industriales)	2,5643072
Soldatzeko pasta ekartzea (2. linea soilik) Aportación pasta de soldar (Sólo línea 2)	2,5643072
Aspiratzeko iragazkiak garbitzea (garbiketa bakoitzeko ) (MnO2 hustea Limpieza filtros de aspiración (por cada limpieza)(vaciado MnO2	2,5643072
Blokeak kaxatan sartzea (2. linea soilik) Introducción de bloques en cajas (Sólo línea 2)	2,5643072
AS10 errematxaketa (pisuz) Remachado AS10 (por peso)	2,5643072

5. TXANDAKO PRIMAK PRIMAS 5º RELEVO	
15min lehenago ez irteteagatik Por no salir 15min antes	3,986528
Hileko txanda Relevo mes	184,01