

diren egunetan atsedeen-denbora baliokidearekin konpentsatuko ditu ordu horiek, enpresak erabakitzen duen moduan. Jaiegunetako aparteko orduak eta gainerako aparteko orduak berdin konpentsatuko dira, baina jaiegunaren balioarekin, soldata-taulari jarraiki.

Oinarrizko soldataren eta aparteko sortzapearen kontzeptuak bateratzeko aukera aztertuko da, duten soldata-izaera kontuan hartuz, nahiz eta gaur egun, egunen eta hilabeteen arabera jasotzen diren, hurrenez hurren. Bi ordezkartitzek adostutako irizpidea 2012ko urtarilaren 1etik aurrera aplikatu ahal izango da.

III. KAPITULUA – LANALDIA

7. LANALDIA

Iraupena: urteko lanaldia honako hau izango da:

LAN ERREGIMENA	2011	2012	2013	2014	2015
Lanaldi zatitua duten langileak	1744	1744	1744	1744	1744
Lanaldi jarraituko langileak: 2 edo 3 txanda	1744	1744	1744	1744	1744
Lanaldi jarraituko langileak: 4 txanda	1600	1600	1600	1600	1600
Lanaldi jarraituko langileak: 5 txanda	1560	1560	1560	1560	1560

4 txandako lanaren egungo erregimenean, lanaldiaren banaketa honela egiten da: 6 GAU – 2 ATSEDEN/5 ARRATSALDE – 2 ATSEDEN/6 GOIZ - 6 ATSEDEN. Gauen zikloa igande gaueetan hasten da, 22:00etan.

Txanda-erregimenean aldaketaren bat gertatzen bada eta produktzioaren aldaketak, antolaketa eta ezustekoak direla-eta sistema batetik bestera igaro behar bada, Langileen Estatutuko 41. artikuluan ezarritako prozedura aplikatuko da.

Horrelako kasuetan, jaiegunetako konpentsazio-plusa jasotzen jarraitzeko eskubidea izango dute langileek, hilabete bakoitzeko 40 orduko teorikoaren gainean kalkulatz. 5 txandako lanaldi jarraituaren erregimenean, jaiegunetako konpentsazio-plusa jasoko dute langileek, lan egindako jaiegunen arabera.

Banaketa: honako hauek izango dira lan-ordutegiak:
Lanaldi zatitua duten langileak 08:30etik 13:00etara eta 14:00etatik 17:30era.

Lanaldi jarraituko langileak; 2, 3, 4 edo 5 txanda: 06:00etatik 14:00etara, 14:00etatik 22:00etara eta 22:00etatik 06:00etara.

Absentismoa, antolaketa eta ezustekoak direla-eta txanda aldaketa bat egin behar bada, eraginpeko langileak aldeaz aurretik ohartarazi beharko dira, 72 orduko lehentasunarekin ahal bada. Presa dela-eta aurreabisu hori ezin bada egin, eraginpeko langileak soldata-taulan adierazitako zenbatekoa jasoko du; zenbateko hori 5. puntuaren xedatutakoaren arabera igoko da urtero. Igoera hori eragozten duen garrantzi jakin bateko zirkunstantzia pertsonalak edo familiarrak elkartzen badira, langileak horren berri eman beharko dio bere nagusiarri eta harekin ados jarri beharko da.

Lan-egutegia: indarreko lege-xedapenen arabera egingo da.

Egutegiko soberako egunei dagokienez, alderdiek norberaren aukerako 6 egun bermatzea adostu dute; honako baldintza hauen arabera erregulatuko dira:

- Ezin izango dira enpresaren oporraldiaren barruan aplikatu, indarreko egutegiari jarraiki.
 - Egun horiek eskatzeko gehieneko epea urtarilaren 31 izango da. Arrazoi pertsonalak direla-eta egun horiek aldatzeko aukera egongo da, betiere Taldeko Buruarekin adostu ondoren.
 - Txanda bakoitzean, gehieneko 3 pertsona, baldin eta eskaera egiteko momentuan taldeak oso-osorik badaude.
 - Behin eguna zehazten denean, ezin izango da ezezkoa eman. Aldaketa badago, hiru egunek epean eguna onartu edo ukatu beharko da. Epe horretan ez badago erantzunik, onartutzat hartuko da.
- Egutegiko urtean gaixotasunagatik edo istripuagatik alde baterako ezgaitasuneko prozesurik izan ez duten langileek egun 1 gehiagorako eskubidea izango dute, norberaren aukerakoa.

abonarán, a criterio de la empresa, bien económicamente por el importe reflejado en la tabla salarial bien compensándolas con tiempo de descanso equivalente y en las fechas que se acuerden entre la empresa y el trabajador. Las horas extraordinarias festivas se compensarán del mismo modo que el resto de horas extraordinarias, pero con el valor del día festivo según tabla salarial.

Se estudiará unificar los conceptos de salario base y devengo extra, teniendo en cuenta su carácter salarial, aunque actualmente se perciben por días o meses, respectivamente. El criterio que se acuerde por ambas representaciones será aplicable a partir del 1 de enero de 2012.

CAPÍTULO III – JORNADA LABORAL

7. JORNADA LABORAL

Duración: La jornada laboral anual será la siguiente:

REGIMEN DE TRABAJO	2011	2012	2013	2014	2015
Personal en régimen de jornada partida	1744	1744	1744	1744	1744
Personal en régimen de jornada continua, 2 o 3 turnos	1744	1744	1744	1744	1744
Personal en régimen de jornada continua, 4 turnos	1600	1600	1600	1600	1600
Personal en régimen de jornada continua, 5 turnos	1560	1560	1560	1560	1560

En el actual régimen de trabajo a 4 turnos, la distribución de la jornada se realiza de la siguiente forma: 6 NOCHES-2 DESCANSO/5 TARDES – 2 DESCANSO/6 MAÑANAS-6 DESCANSO. Se inicia el ciclo de noches el domingo a las 22:00.

En caso de producirse un cambio en el régimen de turnos y tener que pasar de un sistema a otro por motivos de variaciones en la producción, por razones de organización e imprevistos, se aplicará el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En estos casos, los trabajadores tendrán derecho a continuar percibiendo el plus compensación festivo, calculado sobre un teórico de 40 horas mensuales. En el régimen de jornada continua 5 turnos, los trabajadores percibirán el plus compensación festivo según los festivos trabajados.

Distribución: Los horarios de trabajo serán los siguientes:
Personal a jornada partida de 8:30h. a 13:00h. y de 14:00h. a 17:30h.

Personal a jornada continua, 2, 3, 4 ó 5 turnos: De 6:00h. a 14:00h., de 14:00h. a 22:00h. y de 22:00h. a 6:00h.

Ante la necesidad de producirse un cambio de relevo por motivos de absentismo, organización e imprevistos, los trabajadores afectados deberán ser preavisados, en lo posible, con un plazo de 72 horas. Si este preaviso no pudiera llevarse a efecto por premura de tiempo, el trabajador afectado percibirá el importe reflejado en la tabla salarial, que se incrementará anualmente de acuerdo con lo dispuesto en el punto 5. En el caso de que concurren circunstancias personales o familiares de cierta entidad que lo impidan, el trabajador deberá informar de ello a su superior, con quien deberá ponerse de acuerdo.

Calendario laboral: Se confeccionará conforme a las disposiciones legales vigentes.

En cuanto a los días sobrantes del calendario, las partes acuerdan garantizar un mínimo de 6 días de libre disposición y regulándose de acuerdo con las siguientes condiciones:

- No podrán aplicarse dentro del periodo vacacional de la empresa, según el calendario vigente.
 - El plazo máximo para solicitar estos días será el 31 de enero, pudiendo cambiarse por motivos personales siempre que se acuerde con el Jefe de Equipo.
 - Máximo 3 personas por turno y condicionado a que los equipos estén completos en el momento de la solicitud.
 - Una vez concretado el día, no podrá denegarse. En caso de cambio, en un plazo de tres días deberá aceptarse o negarse el mismo. Si no hay respuesta en ese plazo, se entenderá aceptado.
- Los trabajadores que durante el año natural no hubieran tenido proceso de incapacidad temporal por enfermedad y accidente tendrán derecho a 1 día más de libre disposición.