Bestelako Xedapenak

ENPLEGU, ETA GIZARTE GAIETAKO SAILA

425

EBAZPENA, 2009ko azaroaren 27koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Lan zuzendariarena, Sociedad Financiera y Minera SAren (Cementos Rezola SA) Añorga eta Arrigorriagako zentroetarako 2009-2012 hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailatu eta argitaratu dadila xedatzen duena (Hitzarmen kodea: 8600022).

AURREKARIAK

Lehenengoa.– Negoziazio-mahaiko ordezkariek zuzendaritza honetan 2009ko irailaren 22an aurkeztu zuten aipatutako hitzarmenari buruzko derrigorrezko dokumentazioa.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.– Langileen Estatutuari buruzko Legea martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuz onartu zen (1995eko martxoaren 29ko BOE). Lege horren 90.2 artikuluan ezarritako eskumena lan-agintaritza honi dagokio Lehendakariaren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretuz, zeinen bidez Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituena eta horien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen baitira. Eta Lan Zuzendaritza da eskumenduna, honako xedapen hauen arabera: Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuko 16.f) artikulua, hitzarmen kolektiboak erregistratzeari buruzko martxoaren 2ko 39/1981 Dekretua (1981eko apirilaren 2ko EHAA) eta maiatzaren 22ko 1040/1981 Errege Dekretua (1981eko ekainaren 6ko BOE).

Bigarrena.– Izenpetutako hitzarmenak bete egiten ditu Langileen Estatutuari buruzko Legearen 85., 88., 89. eta 90. artikuluek xedatutako eskakizunak.

Honen ondorioz, hauxe

EBATZI DUT:

Lehenengoa.– Hitzarmena EAEko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatu eta gordailatzeko agintzea, eta aldeei jakinaraztea.

Otras Disposiciones

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

425

RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2009, de la Directora de Trabajo del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de Sociedad Financiera y Minera, S.A.(Cementos Rezola, S.A.) para los centros de trabajo de Añorga y Arrigorriaga, para los años 2009-2012 (código de convenio n.º 8600022).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 22 de septiembre de 2009 se ha presentado en esta Dirección, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Mesa Negociadora.

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 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el Decreto 4/2009, de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo la Dirección de Trabajo el órgano competente en virtud de lo dispuesto en el art. 16.f, del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 39/1981, de 2 de marzo (BOPV de 02-04-1981) y con el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo (BOE de 06-06-1981) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO:

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

Bigarrena.– Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratzea.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko azaroaren 27a.

Lan zuzendaria,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

Vitoria-Gasteiz, a 27 de noviembre de 2009.

La Directora de Trabajo,
SONIA PÉREZ EZQUERRA.

SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA SA SOZIETATEAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA, «CEMENTOS REZOLA»REN LANTOKIETARAKO

I. KAPITULUA
XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua.– Erabiltze-eremua.

1.1.– Eremua. Hitzarmen kolektiboa «Sociedad Financiera y Minera SA» sozietateak ondoren aipatzen diren lantokietan dituen langile guztiei aplikatuko zaie:

a) Añorgako zementu-fabrika (Gipuzkoa).

b) Arrigorriagako(Bizkaia) zementu-fabrika.

1.2.– Langileak. Hitzarmen honetan ezarritakoa «Sociedad Financiera y Minera SA» sozietateak aurreko paragrafoan aipatutako lantokietan dituen langile guztiei aplikatuko zaie, edozein dela euren jarduera.

1.3.– Iraupen aldia. Hitzarmen honen indarraldia hiru urtekoa izango da, 2009ko urtarrilaren 1ean hasi eta 2012ko abenduaren 31ra arte, salbu eta berariaz bestelako indarraldia egokitzen zaien kontzeptuetarako.

2. artikulua.– Hitzarmena salatzea.

2012ko azaroaren 15etik aurrera, hitzarmena besterik gabe salatutzat joko da, bi aldeek horren berri eman behar izan gabe.

3. artikulua.– Ordezkapena, irenspena eta baldintza onuragarriagoak.

Orain ezarritako baldintza ekonomikoek eta lanaldiari buruzkoek irentsi eta konpentsatu egin ditzakete hitzarmen honen aurretik egindako hobekuntza guztiak.

Baldintza onuragarrienak atxikiko dira, baldin eta guztira eta urteko zenbaketan hitzarmen honetakoak gainditzen badituzte.

4. artikulua.– Hitzarmena Interpretatzeko Bitariko Batzordea.

Bitariko batzorde bat eratzen da hitzarmen hau interpretatzeko. Hitzarmena sinatzen duten lau langilek eta enpresaren lau ordezkarik osatuko dute.

CONVENIO COLECTIVO DE SOCIEDAD FINANCIERA Y MINERA, S.A. PARA SUS CENTROS DE TRABAJO DE CEMENTOS REZOLA.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.– Ámbito de aplicación.

1.1.– Territorial. El presente convenio colectivo será de aplicación a los siguientes Centros de Trabajo pertenecientes a la Empresa Sociedad Financiera y Minera, S.A.

a) Fábrica de Cementos de Añorga (Gipuzkoa).

b) Fábrica de Cementos de Arrigorriaga (Bizkaia).

1.2.– Personal. Las estipulaciones del presente Convenio afectan a la totalidad del personal de Sociedad Financiera y Minera, S.A. que presten sus servicios en los Centros de Trabajo especificados en el párrafo anterior, cualquiera que sea la actividad a que se dedique.

1.3.– Temporal. La vigencia del presente Convenio será de cuatro años extendiendo sus efectos desde el día primero de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2012, salvo para aquellos conceptos cuya vigencia temporal distinta se indica expresamente.

Artículo 2.– Denuncia.

A partir del 15 de noviembre de 2012, el Convenio se considerará denunciado automáticamente, sin necesidad de comunicación previa por ambas partes.

Artículo 3.– Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio son absorbibles y compensables con las mejoras de toda clase que existan con anterioridad.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas, en cuanto estas superen en conjunto y computo anual, las especificadas en este Convenio.

Artículo 4.– Comisión mixta interpretativa.

Se constituye una Comisión Mixta Interpretativa del presente Convenio, que estará integrada por cuatro representantes de los trabajadores y trabajadoras firmantes del Convenio y cuatro representantes de la Empresa.

Klausulak interpretatu eta aplikatzerakoan zalantzak edo desadostasunik gertatuz gero, bitariko batzordeak irizpena eman beharko du nahitaez.

Oro har eta ahal delarik, hilabeteko epean emango zaie erantzuna langileen eskabideei.

5. artikulua.– Hitzartuarekiko lotura.

Hitzarmen honetan lanaldiaz, urteko oporrez eta ordainsariez ezarritakoa, bai biltzarrei bai enpresa-batzordekideei eta ordezkari sindikalei dagokienez, multzo bat da, zatiezina, urteko zenbaketa egiterakoan; beraz, ezingo da zatika aplikatu.

Hori dela eta, hitzarmenaren indarraldian, edozein erabaki administratibok edo jurisdikzionalek gai horietakoren bat aldatuz gero, sortzen den aldea konpentsatu edo irentsi egiten dela ulertuko da, gainerako gaiei buruz legez ezarritako gutxienekoen gainean hitzartu diren hobekuntzak erantsita.

II. KAPITULUA
LANGILEEN ERREGIMENA

6. artikulua.– Sarrerak, mailak eta soldaten progresioa.

6.1.– Kontratatu beharreko langile finko edo behin-behinekoen izena eta lanbide-maila jakinarazi ko dizkie enpresaren zuzendaritzak sindikatuei.

6.2.– Precok 1998-2000 Enplegu Planean dauden langileei aplikatzeko hartu zuen laudoan ezarritako ildoari jarraituz, Cementos Rezola lantokian sartzen diren langileen soldata-progresioari dagokionez, taulan honetan ezarritakoaren arabera egitea erabaki da:

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Las peticiones de los trabajadores y las trabajadoras, siempre que no exista alguna imposibilidad, tendrán contestación dentro del plazo de un mes.

Artículo 5.– Vinculación a lo pactado.

Lo acordado en este Convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para asambleas como para miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier Resolución administrativa o jurisdiccional se modificase durante la vigencia del Convenio cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

CAPÍTULO II
REGIMEN DE PERSONAL

Artículo 6.– Ingresos, niveles y progresión salarial.

6.1.– La Dirección de la Empresa comunicará a las secciones sindicales el nombre y nivel profesional de ingreso del personal fijo o eventual objeto de contratación.

6.2.– La progresión salarial de las nuevas incorporaciones en Cementos Rezola y siguiendo la línea establecida por el Laudo dictado por el Preco para la aplicación en aquellos trabajadores y trabajadoras comprendidos/as en el Plan de Empleo 1998–2000, se acuerda que se realicen conforme a lo establecido en el siguiente cuadro:

Sekzioa:	X1	IX	VIII	VII	VI	V	IVC	IVB	III
Harrobia	6 m.		6 m.		12 m	12 m	Zehazg.		
Ontziratzea	6 m.	6 m.	6 m.		12 m.	Zehazg.			
Biltegia	6 m.	6 m.	6 m.		12 m.	Zehazg.			
Produkzioa									
Labezain laguntzailea	6 m.		6 m.		12 m.	12 m.	Zehazg.		
Labezaina								Zehazg.	
Kontramaisua									Zehazg.
Laborategia									

Sekzioa:	X1	IX	VIII	VII	VI	V	IVC	IVB	III
2. analista	6 m.		6 m.		12 m.	12 m.	Zehazg.		
1. analista								Zehazg.	
Mantenimendua									
2. ofiziala	6 m.		6 m.		12 m.	12 m.	12 m.		
1. ofiziala								Zehazg.	
Atezaintza	6 m.	6 m.	6 m.		Zehazg.				
Fabrikazioko laguntzailea	6 m.		6 m.		12 m.	12 m.	Zehazg.		
Administrazioa									
2. administrari laguntzailea	6 m.	12 m.							
1. administrari laguntzailea			12 m.						
3. ofiziala				Zehazg.					
2. ofiziala					Zehazg.				
1. ofiziala						Zehazg.			

Sección	*X1*	*IX*	*VIII*	*VII*	*VI*	*V*	*IVC*	*IVB*	*III*
Cantera	*6 m.*		*6 m.*		*12 m*	*12 m*	*Indef.*		
Envasado	*6 m.*	*6 m.*	*6 m.*		*12 m.*	*Indef.*			
Almacén	*6 m.*	*6 m.*	*6 m.*		*12 m.*	*Indef.*			
Producción									
Ayte. hornero	*6 m.*		*6 m.*		*12 m.*	*12 m.*	*Indef.*		
Hornero								*Indef.*	
Contramaestre									*Indef.*
Laboratorio									
Analista 2.ª	*6 m.*		*6 m.*		*12 m.*	*12 m.*	*Indef.*		
Analista 1.ª								*Indef.*	
Mantenimiento									
Oficial de 2.ª	*6 m.*		*6 m.*		*12 m.*	*12 m.*	*12 m.*		

Sección	*X1*	*IX*	*VIII*	*VII*	*VI*	*V*	*IVC*	*IVB*	*III*
Oficial de 1.ª								*Indef.*	
Portería	*6 m.*	*6 m.*	*6 m.*		*Indef.*				
Auxiliar fabricación	*6 m.*		*6 m.*		*12 m.*	*12 m.*	*Indef.*		
Administración									
Aux. Adm. 2.ª	*6 m.*	*12 m.*							
Aux. Adm. 1.ª			*12 m.*						
Oficial de 3.ª				*Indef.*					
Oficial de 2.ª					*Indef.*				
Oficial de 1.ª						*Indef.*			

Taulan dauden geziek betekizunen bat bete behar dela esan nahi dute:

Labezain, kontramaisu eta 1. analistaren sustapena lanpostu huts bat dagoenean baino ez da egingo. Enpresak askatasun osoz izendatuko du aurreko kategoria duten langileen artean (fabrikazioko laguntzailea barne).

Administrazioan, 2. ofizialaren sustapena hauentzat baino ez da egingo: LH II administrarien titulua edo baliokidea izanda, 3. graduko ofizialaren kategorian 12 hilabete daramaten langileentzat. 1. ofizialak, antolakuntzako beharrak direla-eta, langilearen nagusiak izendatuko ditu askatasun osoz, 2. ofizialen artean.

Mantenimenduko 2. ofizialak 1. ofizial izango dira Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak erabakitako azterketa bat gainditzen dutenean. 2. ofizialek 1. ofizial izateko sustapena egingo dute 2. ofizial izateko aldia amaitu eta hurrengo egunean, baldin eta egun horretatik hasita sei hilabete pasa ondoren enpresak dei egin ez badie azterketa egiteko.

Langileek, enpresan sartzerakoan, egiaztatutako esperientzia badute, beste formula baten bitartez sartu ahal izango dira, betiere, esperientzia hemen jasotakoa baino handiagoa bada.

Aldi baterako kontratazio guztiak VI. mailaz sartuko dira Laguntza Zerbitzuetan eta Fabrikazioan eta VIII. mailaz Administrazioan.

Las flechas en el cuadro son indicativas del cumplimiento de algún requisito:

La promoción a las categorías de hornero/a, contramaestre y analista de 1.ª sólo se llevará a efecto en los casos en los que exista una vacante. La designación se llevará a cabo libremente por la empresa de entre los trabajadores y las trabajadoras que ocupen la categoría inmediatamente anterior (incluida la de Auxiliar de fabricación).

En administración, la progresión a oficial de 2.ª sólo será posible para aquellas personas que se encuentren en posesión del Título FP II administrativo o similar, por el transcurso de 12 meses en la categoría de oficial de 3.ª. Los/las oficiales de 1.ª serán designados/as libremente por la empresa, en su caso, de entre los/las oficiales de 2.ª, por su superior/a en función de las necesidades organizativas.

Los/las oficiales de 2.ª de mantenimiento pasarán a oficiales de 1.ª cuando superen una prueba establecida por acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa. Los/las oficiales de 2.ª promocionarán a oficiales de 1.ª desde el día siguiente a la finalización del período de permanencia como oficiales de 2.ª si, transcurridos seis meses desde dicha fecha, la Empresa no los/las convoca a la realización de la prueba.

Las incorporaciones que posean una experiencia profesional acreditada podrán acceder mediante otra fórmula, siempre que sea superior a la aquí recogida.

Todas las contrataciones que tengan carácter eventual se incorporarán por el nivel VI en Servicios Auxiliares y Fabricación y por el nivel VIII en Administración.

Langileren bat Rezola lantokiko plantillara aldi baterako kontratu batez sartzen bada eta gero mugagabea egiten bazaio, bere lanbide-taldeko kategoria goreneko aurreko mailetan egon beharko du aipatutako taulan bere lanbide-taldearen progresio osorako jarritako denboraz.

Prestakuntza eta progresioa ondo garatzeko, Enpresaren Prestakuntza Planean esaten diren ikastaroetan parte hartuko dute langileek.

7. artikulua.– Gaitasuna murriztuta duten langileak.

Ezintasun iraunkor osoa onartuta duten langileei lanpostu bat bermatuko zaie enpresan. Ezintasun hori lan-istripu baten ondorioz sortu bada, lanpostu berriari dagokion lansaria kobratuko du. Lanetik kanpo izandako istripu baten ondorioz edo gaixotasun arrunt baten ondorioz sortu bada, ordurarteko lansaria jasoko du, Administrazioaren erakunde eskudunak onartutako pentsio-kopurua kenduta.

Aurreko paragrafoan ezarritakoa aplikatzeko edonolako arazorik egonez gero, bi aldeek kasu horiek aztertzeko hitza ematen dute.

Edozein kasurengatik ezintasun iraunkor osoa duen langileren baten pentsioa edo bera lan-egoerari darion beste edozein prestazio indarrean den legedia aplikatzerakoan ez dela gutxituko bermatuko du enpresak.

8. artikulua.– Erretiroa 65 urterekin.

Hitzarmen honen menpeko langileek, 65 urte betetakoan, oinarri erregulatzailearen ehuneko ehunarekin erretiro hartzeko aukera badute, behin betiko baja hartuko dute enpresan.

III. KAPITULUA
LANALDIA, ATSEDENAK ETA OPORRAK

9. artikulua.– Lanaldia.

Honakoa izango da lanaldia hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

a) Lanaldi zatitua duten langileak: 1.600 benetako lanordu urtean.

b) Txandakako langileak: 1.600 benetako lanordu urtean. Horren barruan sartzen dira laneguneko 20 minutuko atsedenaldi ordainduak, zeina benetan sartutako denbora legetxe konputatuko baita, ordaindutako izaera izaki.

c) Bulegoetako langileak: 1.600 benetako lanordu urtean.

En el supuesto de que un trabajador o una trabajadora que hubiera accedido a la plantilla de Rezola con motivo de un contrato eventual, si finalmente accediera a un puesto con carácter indefinido, deberá permanecer en los niveles precedentes al máximo de su grupo profesional, el tiempo equivalente al total de la progresión de su grupo profesional según el cuadro antedicho.

Para un buen desarrollo de la formación y progresión, los trabajadores y trabajadoras contratados/as asistirán a los cursos que se planteen en el Plan de Formación de la Empresa.

Artículo 7.– Personal con capacidad disminuida.

Los trabajadores y trabajadoras a los que se reconozca una incapacidad permanente total tendrán garantizado un puesto de trabajo en la Empresa. Si dicha incapacidad deriva de accidente laboral, tendrá garantizado el salario del nuevo puesto de trabajo. Si fuera consecuencia de accidente no laboral o enfermedad común, se le respetará la percepción económica que venia disfrutando, deduciéndosele la cantidad que en concepto de pensión le haya reconocido el organismo competente de la Administración.

Si se diera algún caso en el que hubiere dificultades para garantizar las condiciones del párrafo anterior, las partes se comprometen a estudiar los casos concretos que pudieran plantearse.

La Empresa garantizará que cualquier trabajador o trabajadora afecto/a por una Incapacidad Permanente Total, derivada de cualquier causa, no pueda ver mermada su pensión de jubilación o cualquier otra prestación derivada de su situación laboral por la aplicación de la actual legislación en dicha materia.

Artículo 8.– Jubilación a los 65 años.

Todo el personal afectado por el presente Convenio que al cumplir 65 años pueda jubilarse con el cien por cien de la base reguladora correspondiente a ese momento, causará baja definitiva en la Empresa.

CAPÍTULO III
JORNADA, DESCANSOS Y VACACIONES

Artículo 9.– Jornada de trabajo.

La jornada laboral durante la vigencia del Convenio será la siguiente:

a) Personal de jornada partida: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo.

b) Personal de turno: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo, incluyéndose dentro de las mismas 20 minutos de descanso por día de trabajo, que se computará como tiempo efectivo, teniendo carácter de retribuido.

c) Personal de oficinas: 1.600 horas anuales efectivas de trabajo.

Lanaldi zatitua duten langileek eta bulegoetakoek 08:00etatik 13:00etara egingo dute lan Santo Tomás egunean, Gabon gauean eta Gabon Zahar egunean. Jaiegunak badira, ordea, urteko benetako lan-orduei egokituko zaizkie.

10. artikulua.– Egutegia eta ordutegia.

Enpresako Batzordearekin batera Enpresako Zuzendaritzak finkatuko ditu ordutegia eta egutegia.

10.1.– Lan egutegia.

Kontuan hartu beharreko urtearen aurreko abenduaren 1erako eginda egongo da egutegia. Urteko lehenengo hamabostaldiko langileak eurei dagokien txandari egokituko zaizkio, eta horren arabera hartuko dituzte oporrak.

Hurrengo urteetan ere berdin jokatuko da. Lan egutegia finkatzeko irizpideak ondoren adierazten diren baldintzetan oinarrituko dira:

a) Lanaldi zatitua duten langileek, 8 ordukoa izango da lanaldia astelehenetik ostiralera, biak barne, eta 5 ordukoa (8:00etatik-13:00etara) egutegian horrela finkatzen diren ostiraletan.

b) Urteko orduen kopuruan langilearen alde geratzen diren orduak, Egutegiaren Birdoiketaren atalean sartuko dira. Gutxienez 80 ordu izango dira eta, ahal dela, egun osoko lanaldietan hartuko dira.

c) Langileak berak aukeratuko du egutegi birdoiketako orduak noiz hartuko dituen; hala ere, dagokion saileko arduradunari eskatu beharko dizkio hartu aurretik. Aukeratutako eguna hartzeko arazoak egonez gero, langilea eta arduraduna ados jarriko dira beste egun batean hartzeko. Ados ezin badira jarri, Bitariko Batzordeak ebatziko du egoera bakoitza.

d) Egutegiko birdoiketako orduak sortzen diren urtean bertan hartu beharko dira. Dagokion urtean ezin hartu izan direnean hurrengo urteko urtarrilaren 31ra arte hartu ahal izango dira.

e) Egutegiko Birdoiketako orduak, ahal dela, urte osoan zehar hartuko dira, lan sistema hobeto antolatzeko.

f) Ezintasun iragankorra edo amatasuna benetako lanalditzat hartuko dira eta ez dute, inolaz ere, egutegi birdoiketako orduen murrizketarik ekarriko, baldin eta hurrengo urteko urtarrilaren 31 baino lehen hartzen badira. Langileak egun horretan bajari eusten badio, baja amaitzen denean egindako lanegunengatik benetan sortutako egunak hartu ahal izango ditu.

g) Ekoizpenak hala eskatzen duelako bi txandetan, goiz eta arratsaldean, diharduten langileek egutegi bat

El personal de jornada partida y oficinas trabajará de 08.00 a 13:00 horas los días de Santo Tomás, Nochebuena y Nochevieja salvo que sean festivos, ajustándose, en todo caso, a las horas anuales efectivas de trabajo.

Artículo 10.– Calendario y horario.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborables, será facultad de la Dirección de la Empresa con la intervención de los Comités de Empresa.

10.1.– Calendario laboral.

El calendario estará elaborado antes del 1 de diciembre del año anterior al que corresponda, acoplándose el personal en la 1.ª quincena del año al turno que corresponda con el disfrute de sus vacaciones y de igual manera se aplicará en los años sucesivos.

Los criterios para la elaboración del calendario laboral estarán basados en las condiciones que se recogen a continuación:

a) Para el personal en jornada partida, la jornada laboral será de 8 horas diarias de lunes a jueves, ambos inclusive, y de 5 horas diarias (08:00 a 13:00 h) los viernes que así se establezcan en el calendario.

b) La diferencia de horas resultantes al año a favor del trabajador o trabajadora, se conceptuará como Reajuste de Calendario (RC), que será de 80 horas al año como mínimo, que serán disfrutadas, preferentemente, por días completos.

c) El disfrute de las horas de Reajuste de Calendario se realizarán a elección del trabajador o trabajadora, previa petición a la persona responsable de la sección correspondiente. Si no fuera posible la realización en la fecha señalada, el trabajador o trabajadora y la persona responsable de la sección se pondrán de acuerdo en una nueva fecha. En caso de desacuerdo, la Comisión Mixta interpretará cada situación concreta.

d) El disfrute de las horas de Reajuste de Calendario se realizará durante el año que se generan. Será posible su realización hasta el 31 de enero del año siguiente siempre que haya habido imposibilidad material de realizarlos durante el año en curso.

e) Para una mejor organización del sistema de trabajo se recomienda que el disfrute de los RC se distribuya durante todo el año.

f) Las situaciones de IT y de Maternidad, serán consideradas como tiempo efectivo de trabajo sin que ello suponga ningún menoscabo ni deducción de los RC siempre que se disfruten antes del 31 de enero del año siguiente. Si en dicha fecha el trabajador o trabajadora continuara de baja, a la finalización de ésta disfrutará los días realmente generados por los días de trabajo realizados.

g) El personal que por necesidades de producción trabaje en 2 turnos de mañana y tarde elaborará un

egingo dute eta bertan oporrak eta egutegi-birdoiketa orduak jasoko dira, lanaldi-zatitua duten langileek duten bezala.

Aurreko idatz-zatietan zehaztutako irizpideen arabera finkatutako egutegia beste akordio baten bidez baino ezin izango da aldatu eta ezin izango da aldatu, inolaz ere, alde bietako batek bakarrik hala erabakitzen badu.

10.2.– Lan ordutegia.

10.2.1.– Sekzioen ordutegia honako hau izango da:

a) Txandakako langileak.

06:00etatik 14:00ak arte.

14:00etatik 22:00ak arte.

22:00etatik 06:00ak arte.

Ordezkapenak 06:00etatik 14:00etara egingo dira eskuarki, sekzio bakoitzean, salbu eta enpresak zerbitzu horien beharrik ez badu beste txandetan edo lanaldi zatituan edo beste sekzioetan.

b) Lanaldi zatitua duten langileak: astelehenetik ostiralera:

Goizez 08:00etatik 12:00etara.

Arratsaldez 13:00etatik 17:00etara.

Lanaldi erdiko egunean, 08:00etatik 13:00etara.

c) Administrazio-langileak:

Goizez 08:00etatik 13:00etara.

Arratsaldez 14:00etatik 17:00etara.

Lanaldi erdiko egunean, 08:00etatik 13:00etara.

Lana neurtzeko moduak ziurtatuko du bai lanaldiaren hasieran bai bukaeran langilea bere lanpostuan egongo dela.

Enpresaren jardunaren ondorioetarako, eguna 06:00etan hasiko da eta biharamuneko 06:00etan amaituko.

10.2.2.– Txandakako langileen lanaldiak ezaugarri hauek izango ditu:

a) Ziklo osoko txandako lanaldia duten lanpostuetan, sei langile txandakatuko dira lanpostu bakoitzeko.

b) 8 orduko txanda etengabea egiten duten langileek 20 minutuko atsedenaldia, «ogitartekokoa» deritzona, hartzeko eskubidea dute. Arrazoi pertsonalengatik edo lanpostuaren berezitasunengatik atseden hori hartzerik ez dagoenean, ziklo osoan zehar langileak txandako astean zortzi orduko jardunari dagokion atsedenaldia hartu ahalko du.

Atsedenaldi egun hori, «Ogitarteko Jaia» deritzona, asteartean izango da Añorgan eta astelehenean Arrigorriagan, lan zikloa hasi aurreko egunean, eta ezingo

calendario con su horario de trabajo donde se recogerá su derecho a las mismas vacaciones y RC que los de jornada partida.

El calendario establecido de acuerdo a los criterios que anteceden, solo podrá ser modificado por un nuevo acuerdo y no por una decisión unilateral de alguna de las partes.

10.2.– Horario de trabajo.

10.2.1.– Los horarios para las diferentes secciones existentes serán los siguientes:

a) Personal de turno:

De 06:00 a 14:00 horas.

De 14:00 a 22:00 horas.

De 22:00 a 06:00 horas.

Las suplencias normalmente serán de 06:00 a 14:00 horas en su sección, salvo que la Empresa no tenga necesidad de sus servicios en otros horarios de turno o jornada partida u otra sección.

b) Personal de jornada partida: de lunes a viernes:

Por la mañana de 08:00 a 12:00 horas.

Por la tarde de 13:00 a 17:00 horas.

El día de 1/2 jornada de 08:00 a 13:00 horas.

c) Personal de administración:

Por la mañana de 08:00 a 13:00 horas.

Por la tarde de 14:00 a 17:00 horas.

El día de 1/2 jornada de 08:00 a 13:00 horas.

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

A los efectos de funcionamiento en la Empresa, el inicio del día será a las 6 horas, y finalizará a las 6 horas del día siguiente.

10.2.2.– La jornada para el personal de turno se acomodará a las siguientes normas:

a) La rotación de los puestos de trabajo sometidos a turno de ciclo completo, se efectuará con equipos de seis operarios u operarias por puesto de trabajo.

b) Los trabajadores y trabajadoras que realizan turnos continuados de 8 horas, tienen derecho a 20 minutos de descanso, denominado de bocadillo. Cuando por razones personales o del puesto de trabajo no puedan descansar el citado periodo, durante el ciclo completo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar un descanso equivalente a una jornada de ocho horas.

Este día de descanso, denominado Fiesta de Bocadillo, quedarán establecidos los martes en Añorga y los lunes en Arrigorriaga, el día anterior al inicio del

da erabili bestelako gora-beherako batzuei aurre egiteko.

«Ogitarteko Jaia» deritzen egunetan lan egin ahal izango da baldin eta langileak gutxienez bezperan abisua eman badu. Deia jaso ez duen langileak ez du izango aurkitzeko moduan zertan egon beharrik izango. Lanaldi horiek Ogitarteko plus legetxe ordaindu beharko dira, I. eranskineko taularen arabera.

c) Txandako langileak ezin baditu ziklo osoan pilatutako atsedenaldi horiek gozatu, burututako lanaldiak atsedenaldian zehar egindako etentzat hartuko dira, salbu eta ogitartekoko atsedenaldia konpentsatzeko hartzen den jaieguna.

d) Laneko ziklo osoa bukatu ondorengo astean, erretenaren figura sartu da; txanda bakoitzeko egutegian jarriko dira egunak. Erreteneko langileek obligazioa dute edozein unetan lokalizatzeko moduan egoteko eta gehienez ere bi orduko epean lanpostura joateko, eskatzen zaionetik hasita. Erretena izendatu zaion langileak horretarako jarritako plusa (soldata-tauletan jarritakoa) jasoko du.

Erreten-egunean lan egindako orduak soldata-tauletako gertutasun-plusaren kontzeptuarekin bat ordainduko dira. Plus horretaz gain, gaueko eta jaieguneko edo igandeko plusak jasoko dira, hala gertatzen denean. Eratorritako konpentsazio eguna, ordezkapen egunen kargura izango da.

e) Ordezkapen eguna kendu egiten da egutegietatik.

Doitu behar diren ordezkapen egunak erreten astean errekuperatuko dira, 06:00etatik 14:00etara, larunbata, igande edo jaiegunak izan ezik, betiere gora-behara bat betetzeko ez bada. Lan egindako gehiegizko orduak murrizte aldera eskabidea egin duten langileen atseden absentziak betetzeko erabili ahal izango dira ordezkapenak. Kasu horiek ez dira gora-behera modura hartuko.

f) Langile bakoitzaren kontaketa –urtekoa– egingo da, eta aurreko urteko txanda-egutegian lanaldi gehiegizkoen edo gutxiegikoen doiketa hurrengo urteko otsailaren azken egunean egingo da. Egun horretatik aurrera eskatu ahal izango dute langileek ordezkapenak egitea.

g) Txandako bajak –bi hilabetetik gorakoak– ordezko batez beteko dira. Mediku Zerbitzuak Enpresako Zuzendaritzari eta Batzordeari emango die gaixotasun komunaren edo laneko istripuen ondorioz eratorritako ABEren iraupen gutxi gora-beherakoa. Bajaren egunetik bi hilabete iraunda, ez da egongo baja ordez beharrik.

ciclo de trabajo y en ningún caso servirá para cubrir incidencias.

Los días de Fiesta de Bocadillo deberán ser trabajados si se avisa al trabajador o a la trabajadora mínimamente de víspera pero durante esos días el trabajador o la trabajadora que no hubiese sido convocado/a no tendrá que estar localizable. Dichas jornadas serán abonadas como Plus Bocadillo, según tabla anexo I.

c) En el caso de que un trabajador de turno no pudiera disfrutar las jornadas de descanso acumuladas durante el ciclo completo, se considerarán las jornadas trabajadas como interrupción de la jornada de descanso, excepto la jornada festiva compensatoria de los descansos del bocadillo.

d) Durante la semana siguiente a la finalización del ciclo completo de trabajo, se establece la figura del retén, quedando los días fijados en el calendario de cada uno de los turnos. El personal de retén tendrá la obligación de estar localizable y acudir al puesto de trabajo en un plazo máximo de 2 horas, desde que así le sea requerido. Durante los días que el trabajador tenga asignado un retén percibirá el plus establecido al efecto y recogido en las tablas salariales.

Las horas trabajadas en el día de retén se abonarán de acuerdo al concepto de Plus Disponibilidad de las tablas salariales. Además del citado plus, se percibirán los pluses de nocturnidad y festivo o domingo, cuando concurran tales circunstancias. El día de compensación generado, serán a cargo de los días de suplencia.

e) Se suprime la fijación de los días de suplencia en los calendarios.

Los días de suplencia que se deban ajustar, preferentemente se trabajarán estando en la semana de retén, en horario de 06:00 a 14:00 horas, en días que no sean sábados, domingos o festivos y siempre que no sea para cubrir una incidencia. Las suplencias podrán ser utilizadas para cubrir las ausencias por descanso de los trabajadores o trabajadoras que lo hayan solicitado para reducir excesos de horas trabajadas. Estos casos, no se considerarán incidencias.

f) Se realizará el cómputo anual de horas de cada trabajador o trabajadora y el ajuste de las jornadas de exceso o defecto en el calendario de turno del año anterior se realizará el último día de febrero del año posterior. A partir de dicha fecha se solicitará por los trabajadores y las trabajadoras la realización de las suplencias.

g) Las bajas prolongadas en el turno de más de dos meses de duración serán cubiertas por un sustituto. El Servicio Médico informará a la Dirección y al Comité de Empresa acerca de la duración estimada de las IT por enfermedad común y accidente de trabajo. Transcurridos dos meses desde la fecha de la baja, no habrá obligación de cubrir la incidencia.

11. artikulua.– Atsedenaldia etetea.

11.1.– Produktibitate-arrazoiengatik, lanaldi zatitua egiten duen langileren batek bere lanorduetatik kanpo lanean jardun behar badu, ordu horiek aparteko ordu gisa kobratuko ditu.

11.2.– Premiazko eginbehar hori ostiraleko 22:00etatik igandeko 22:00etara bitartean sortzen bada, edo jaiegun–bezperako 22:00etatik jaieguneko 22:00etara bitartean, langileak berariazko plus bat jasotzeko eskubidea izango du, aparteko ordainsariaz gainera (plusaren zenbatekoa I. eranskineko taulan adierazita dago). Berdin gertatuko da txandakako lanaldia egiten duen langilearekin, bere egutegiaren ezaugarrien arabera.

11.3.– Ordezkapena 22:00etatik 06:00etara egiten duen txandako langileak –ez badu egun horretan beste ordezkapenik egin behar, behintzat–, egun horretan, 22:00etatik aurrera lan egindako orduen hainbateko atsedenaldia izango du, betiere biharamuneko eguna laneguna bada bere egutegiaren arabera.

12. artikulua.– Lanpostuko txandak.

Lanaldi etengabea egiten duen langileak, ordezko kiderik ez badu, gehienez ere hiru ordu egingo ditu bere postuan. Ordu horiek aparteko ordu moduan ordainduko dira.

Lanaldi luzatu hori amaitutakoan langileak garraiorik ez badu, enpresak hartuko ditu bere gain horrek sortarazitako gastuak.

13. artikulua.– Lanaldi bereziak.

Lanaldi zatitua egin ohi duen langileak baldin eta igandetik ostegunera (biak barne), 22:00etatik aurrera, lanik egin behar badu, eskubidea izango du, aparteko orduak kobratzeaz gainera, biharamunean 22:00etatik aurrera egindako lanorduez besteko atsedena hartzeko biharamunean. Atseden hori ordaindu egingo zaio.

14. artikulua.– Oporrak.

14.1.– Oporrak urte naturalaren arabera ordainduko dira, eta urtean urtekoak hartuko dira.

14.2.– Hitzarmen honek indarra duen artean, urtean 30 egun naturali dagozkien arauzko oporrak ordainduko dira. Opor horiek nahitaez 26 lanegunetan hartuko dira (4 larunbat eta 4 ostiral barne) eta aurreneko opor-eguna lanegun batean hartuko da.

Txandakako langileek 22 opor-egun izango dituzte, egutegiko horrenbesteko benetako lanegunetan hartzeko, lehen aitaturiko 26 lanegun horietan lau larunbat daude eta.

Artículo 11.– Interrupción de jornada de descanso.

11.1.– Siempre que por razones de producción, algún trabajador o trabajadora de jornada partida tuviera que incorporarse a su puesto de trabajo después de haber concluido sus trabajos, tendrá derecho a cobrar, por las horas que trabaje, horas extraordinarias.

11.2.– Si la llamada o interrupción del descanso se produjera en el periodo que va de las 22:00 horas del viernes a las 22 horas del domingo, o/y de las 22:00 horas del día precedente al festivo hasta las 22:00 horas del mismo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir, además un Plus por este concepto, en la cuantía que para cada uno de los niveles se fija en la tabla del anexo I. Igual tratamiento se aplicará al personal de turno rotativo en función de las características de su calendario.

11.3.– El personal de turno que se encuentre realizando una suplencia en el turno de 22:00 a 06:00 horas, y si no fuera necesario que realizara otra sustitución al día siguiente, este día, disfrutará de un descanso equivalente, en tiempo, a las horas trabajadas a partir de las 22:00 horas, siempre que la jornada siguiente fuese día de trabajo según su calendario.

Artículo 12.– Relevos en el puesto de trabajo.

El personal de turno que trabaje en jornada continuada, que no sea relevado por su compañero o compañera, permanecerá en su puesto de trabajo hasta un tope de tres horas. Estas horas se abonarán como extraordinarias.

Si a la salida de este turno prolongado se diera la circunstancia de falta de medios de transporte, la Empresa abonará los gastos ocasionados por esta causa.

Artículo 13.– Jornadas especiales.

Los trabajos realizados a partir de las 22:00 horas, en los días de domingo a jueves, ambos inclusive, por el personal que habitualmente trabaja a jornada partida, darán derecho, además de percibir las horas extraordinarias, a descansar el día siguiente el mismo número de horas trabajadas desde las 22 horas. Este descanso será retribuido.

Artículo 14.– Vacaciones.

14.1.– Las vacaciones se devengarán por año natural y se disfrutarán dentro del mismo año.

14.2.– Durante la vigencia de este Convenio, se retribuirán anualmente, en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 26 días laborables (incluyendo 4 sábados y 4 viernes), iniciándose el disfrute de las mismas en un día de trabajo.

El personal de turno disfrutará 22 días de vacaciones, coincidentes con otros tantos días de trabajo efectivo, según su calendario, por estar incluidos dentro de los 26 días laborables, cuatro sábados.

Oporren ondorioetarako, larunbatak lanegun osotzat hartuko dira.

Txandakako langileentzako oporrak sekzioka eta jarraian ezarriko dira, halako moduan non banaka hartuko diren eta gainerakoek errotatu egingo duten txandaren barnean.

14.3.– Enpresa prest egongo da bestelako lanegutegiak aztertu eta onartzeko, baldin eragindako sekzioetako langile guztiek hitza ematen badute, denek batera edo banan-banan, edozein gorabehera dela-eta (bajak, lanera ez agertzeak...) sorturiko hutsuneak betetzeko, hau da, hitza ematen dute zerbitzua bermatuko dela –baita langilea oporretan dagoenean ere– eta horrek ez diola enpresari inolako ordainketarik (ez dirutan ez bestelakoetan) sortuko. Hala ere, ordainketa horiek egin egingo dira egutegi ofiziala aplikatu beharraren ondorioz gertatzen denean aipatu kasua.

Enpresak egutegi ofizialaz besteko egutegiak onartzeak, nahiz eta onarpen hori sekzio berean urtez urte errepikatu, ez du ekarriko, inola ere, eskuratutako eskubiderik ezta inongo aparteko onurarik ere.

14.4.– Enpresako sekzioek abenduaren 1a baino lehen aurkeztuko dituzte euren oporraldien egutegiak.

Lanaldi zatitua egiten duten sekzioek martxoaren 15a baino lehen aurkeztu beharko dituzte euren oporraldien egutegiko orriak. Egutegiok apirilaren 15a baino lehen onartuko dira behin betiko.

14.5.– LANEren 132. Hitzarmenean ezarritakoaren arabera, langilearen borondatetik at dauden arrazoiengatik gertatzen diren ez agertzeak –esaterako, istripuak, gaixotasunak edo haurra izatea– benetan lan egindako denboratzat hartuko dira, oporraldiaren ondorioetarako.

14.6.– Oporretan dagoela, langileak lanerako ezintasun iragankorra hartzen badu, enpresari jakinarazi beharko dio eta une horretan eten egingo da oporren kontaketa. Etenak ezintasunak besteko iraupena izango du. Gozatzeko falta duen oporraldi-zatia enpresarekin hitzartuta hartuko du urte natural horren barnean, salbu eta aurretik oporraldia abenduan osorik edo zati batean hartzekoa baldin bazuen; azken kasu horretan aukera izango du hurrengo urtean hartzeko, enpresarekin ados jarri ondoren.

14.7.– Abenduaren 31 heldu eta langilea oraindik ezintasun iragankorraren egoeran badago eta alta hurrengo urtean hartzen badu, alta hartzen duenean hartuko ditu aurreko urtetik falta dituen oporegunak.

14.8.– Oporraldiko soldata langileak egiten duen ohiko lanaldiari dagokiona izango da.

A efectos de vacaciones los sábados se computarán como día laborable completo.

Las vacaciones serán fijadas en el calendario del personal de turno, por secciones y de forma continuada, uno cada vez y los demás rotarán dentro del turno.

14.3.– La Empresa estudiará, y en la medida de lo posible aceptará, otros calendarios distintos del oficial, siempre que todos los trabajadores y trabajadoras de las secciones correspondientes se comprometan, conjunta o individualmente, a cubrir cualquier otra incidencia que pueda producirse por bajas, ausencias, etc., es decir, cubrirán el servicio, aun cuando, incluso, pudieran encontrarse disfrutando sus vacaciones, sin que ello suponga para la Empresa ningún pago, tanto en metálico como de otro tipo, por las incidencias que se produzcan, salvo los que se hubieran producido en el caso de que se hubiese tenido que aplicar para el funcionamiento real el calendario oficial.

El hecho de que la Empresa acepte calendarios distintos al oficial, incluso de manera reiterada y a la misma sección, no originará, a ningún efecto, derecho adquirido ni condición más beneficiosa alguna.

14.4.– Las secciones presentarán los calendarios de vacaciones antes del 1.º de diciembre.

Las secciones de jornada partida deberán entregar las hojas con las vacaciones antes del 15 de marzo y su confección y aprobación definitiva deberá estar antes del 15 de abril.

14.5.– De acuerdo con lo establecido en el Convenio n.º 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos independientes a la voluntad del trabajador o trabajadora, como accidente, enfermedad o maternidad, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos de devengo de las vacaciones.

14.6.– Si durante el período de disfrute de las vacaciones, el trabajador o la trabajadora entrara en situación de I.T. lo deberá poner en conocimiento de la Empresa, quedando las mismas interrumpidas durante el período que persista dicha situación de I.T., disfrutando los días que le resten en la fecha que así lo acuerde con la Empresa, dentro del año natural, salvo que el período de vacaciones señalado en su calendario coincida, total o parcialmente, con el mes de diciembre, pudiendo en este caso disfrutarse en el año siguiente de mutuo acuerdo con la Empresa.

14.7.– Si dicho trabajador o trabajadora continuara de baja en situación de I.T., el 31 de diciembre y causara alta dentro del año siguiente, reanudará las vacaciones para disfrutar los días devengados en el período activo del año anterior.

14.8.– Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador o la trabajadora en jornada ordinaria de trabajo.

Oporretan lan egin izan balute kobratuko zuketena jasoko dute soldatatzat txandakako langileek.

14.9.– Enpresa uzten duen langileari artikulu honetako 14.2 paragrafoan ezarritakoaren arabera proportzioz dagozkion opor–egunak esleituko zaizkio, hitzarmen honen xedapen iragankorrean ezarritakoarekin batera.

14.10.– 60 urtetik gorako langileek eta 18 urtez azpikoek bi opor-egun gehiago izango dituzte.

14.11.– Lanaldi zatitua egiten duten langileen oporraldia erdizka erabaki ahalko da, hots, % 50 enpresaren irizpidearen arabera eta beste % 50 langileak bere gogara erabakitzen duen moduan.

14.12.– Arauzko oporrak zein hilabetetan hartzen dituen, honako diru-kopuruak jasoko ditu langileak:

a) Urtarril, otsail, martxo eta azaroan: ..... 272,14 euro.

b) Apiril eta maiatzan..... 173,98 euro.

c) Urrian: ..... 134,99 euro.

d) Etenduraren ondorioz: ..... 683,05 euro.

Horko a), b) eta c) idatz-zatietako kopuruak opor-egun guztiei dagozkiela ulertzen da; opor-egunak teorian langileari dagozkionak baina gutxiago badira, bidezko proportzioa aplikatuko da.

14.13.– Enpresaren beharrengatik, Zuzendaritzaren idazki baten bidez, langile baten oporraldia eteten bada, edo oporrak hartzeko hilabete baino gutxiago falta dela jakinarazten bazaio ez dela posible egutegian aurreikusi bezala oporrak hartzea, enpresak 683,05 euro ordaindu beharko dizkio etenaren kontzeptuagatik.

15. artikulua.– Ordaindutako baimenak.

Honako lizentzia hauek emango ditu enpresak, benetako soldata ordainduta, behar bezala justifikatzen badira. Eragin duen gorabehera gertatzen den garaian hartu beharko da lizentzia:

a) 18 egun naturaleko lizentzia ordaindua, ezkontzagatik, langileak gutxienez sei hilabeteko antzinatasuna badu. Sei hilabeteko antzinatasuna ez badu, 15 egun naturaleko lizentzia.

b) 3 egun –horietako bi, gutxienez, lanegunak–, emazteak erditzeagatik.

c) 3 egun natural, ezkontidearen, seme-alabaren, gurasoaren, bilobaren, aiton-amonen edo anaia-arreben gaixotasun larriagatik edo heriotzagatik.

El personal de turno cobrará el salario que realmente le hubiera correspondido de trabajar los días de disfrute de las vacaciones.

14.9.– Al trabajador o la trabajadora que deje de pertenecer a la Empresa se le abonará el importe proporcional de vacaciones que le corresponda, según lo dispuesto en el apartado 14.2 de este artículo, sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Transitoria de este Convenio.

14.10.– Los trabajadores y las trabajadoras mayores de 60 años y los/las menores de 18 años, tendrán dos días más de vacaciones.

14.11.– El periodo de disfrute de vacaciones para el personal de jornada partida podrá pactarse por mitades, un 50% a criterio de la Empresa y el otro 50% a conveniencia del trabajador.

14.12.– El trabajador o la trabajadora que disfrute sus vacaciones reglamentarias en los meses que a continuación se especifican, percibirá la compensación económica siguiente:

a) Enero, febrero, marzo y noviembre..... 272,14 euros.

b) Abril y mayo..... 173,98 euros.

c) Octubre..... 134,99 euros.

d) Por interrupción ..... 683,05 euros.

En los casos de los apartados a), b), y c), se entienden que, las cantidades corresponden a todos los días de vacaciones, aplicándose la proporción que corresponda si los días comprendidos dentro de dichos periodos fueran inferiores al número total de días de vacaciones a que tiene derecho el trabajador.

14.13.– Si por necesidades de la Empresa, y mediante escrito de la Dirección, se interrumpieran las vacaciones a un trabajador o trabajadora, o le comunicara con menos de un mes de antelación a la fecha del comienzo de sus vacaciones, previstas en el calendario aprobado, la imposibilidad de disfrutarlas en la fecha prevista, la Empresa abonará la cantidad de 683,05 euros, en concepto de interrupción.

Artículo 15.– Permisos retribuidos.

La Empresa concederá licencias retribuidas, con el abono del salario real, en los siguientes supuestos siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias deben disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante:

a) 18 días naturales de licencia retribuida por matrimonio, si el trabajador o la trabajadora tuvieran seis meses de antigüedad. Si la antigüedad fuera inferior a seis meses, la licencia será de 15 días naturales.

b) 3 días, de los cuales dos al menos serán laborables, por alumbramiento de la esposa.

c) 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo/a, padre, madre, nieto/a, abuelos/as o hermanos/as. Cuando la enfermedad

Egunak joan eta gaixotasunak bere larrian jarraitzen badu, eta gaixoa langilearekin bizi den ezkontidea, seme-alaba, guraso edo anaia-arreba bat bada, aurreko lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igaro ostean berriro lizentzia hartzeko eskubidea izango du, baina oraingo honetan ez da distantziagatik lizentzia luzatuko.

– Gainera, ordaindu gabeko beste lizentzietarako eskubidea ere izango du, denbora beraz, betiere aurreko lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igaro ostean, baina oraingoetan ere ez da distantziagatik lizentzia luzatuko.

– Gaixotasun larria zer den, egiaztapena egin behar duen medikuak erabakiko du. Zalantzarik egonez gero, Bitariko Batzorde Interpretatzaileak ebatziko du, ondorengo irizpideetan oinarriturik: gaixoa ospitaleratu behar den, garrantzizko ebakuntzarik behar den, laguntzailerik behar duen eta abar.

– Heriotzaren kasuan, hiru egunetako bat hileta-eguna izango da.

d) 2 egun natural, osaba-izebaren edo ilobaren heriotzagatik.

e) egun natural 1, ezkontzako osaba-izebaren heriotzagatik.

f) egun natural 1, ohiko etxebizitza aldatzeagatik.

g) egun natural 1, gurasoen, anaia-arreben edo seme-alaben ezkontzagatik.

h) Egun natural bateko lizentzia, ordaindu gabekoa, seme-alaben bataioagatik edo lehen jaunartzeagatik. Behar besteko aurrerapenarekin eman behar du langileak horren berri.

i) 3 ordu Nortasun Agiri Nazionala berritzeko.

j) Kargu publiko hautetsiek behar besteko denbora izango dute beren zeregin publikoak betetzeko, baina betiere indarrean dauden legeetan ezarritako mugak hautsi gabe.

k) hilabetean 8 orduko lizentzia, ordaindua eta justifikatua, ezkontidearen edo seme-alabaren egiaztatutako elbarritasunagatik.

b), c) eta d) kasuetan joan-etorria 150 km-tik gorakoa bada, baimenari bi egun natural erantsiko zaizkio.

Aurreko c) eta g) kasuetan, gradu bereko ezkontzako senideak ere barnean sartuta daudela ulertzen da.

Izatezko bikoteei, egoera hori behar bezala egiaztatzen badute, artikulu honetan ezarritako lizentziak aplikatuko zaizkie.

grave persistiera y se refiera a cónyuge, hijos/as, padres, madres y hermanos/as que conviviesen con el trabajador o la trabajadora, éste/a tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– Además tendrá derecho a otras licencias, no retribuidas, y por igual tiempo, y siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

– A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el/la facultativo/a correspondiente en la certificación. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañantes, etc.

– En el caso de fallecimiento, uno de los tres días coincidirá con el día del funeral.

d) 2 días naturales por fallecimiento de tíos/as o sobrinos/as.

e) 1 día natural por fallecimiento de tíos/as políticos.

f) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.

g) 1 día natural por matrimonio de padres, madres, hermanos/as o hijos/as.

h) 1 día natural de licencia no retribuida por bautizo o comunión de hijos/as, debiendo comunicar el trabajador el hecho con la suficiente antelación.

i) 3 horas para renovación del Documento Nacional de Identidad.

j) Los cargos públicos electos dispondrán del tiempo necesario para su actividad pública sin sobrepasar los límites establecidos en la Legislación Vigente.

k) 8 horas mensuales de licencia retribuida, con justificante, por minusvalía reconocida, de esposo/a o hijo/a.

En los casos de los apartados b, c, y d, si hubiera desplazamiento superior a 150 Km., se ampliará el permiso en dos días naturales.

Para los casos c y g, se entienden incluidos los parientes políticos en el mismo grado.

A las parejas de hecho, que acrediten fehacientemente tal condición, les serán de aplicación las licencias establecidas en el presente artículo.

IV. KAPITULUA
ERREGIMEN EKONOMIKOA

16. artikulua.– Soldataren egitura.

Hitzarmeneko Bitariko Batzordeak ezarriko du soldataren egitura, mailaz maila banatuta.

17. artikulua.– Ordainsariaren kontzeptuak.

17.1.– Kontzeptuak.

Ordainsaria ondoko kontzeptuek osatuko dute:

– Hitzarmeneko soldata

– Antzinatasuna

– Enpresa-osagarria

– Udako eta Gabonetako aparteko lansariak

– Mozkinetako partaidetza

– Plusak

Hitzarmen honetako ordainsari-kontzeptu guztietan igoera bat aplikatuko da 2009. urterako: 2008ko balioei % 2,8 aplikatuko zaie.

Honen ondoren aditzera eman eta aurreko urteko ordainketa kontzeptuei buruzkoak diren igoerak jasoko ditu soldata berrikuskapenak indarraldiko hurrengo urteetarako:

– 2010. urtea: % 2,8.

– 2011. urtea: % 2,5.

– 2012. urtea: % 2,5.

17.1.1.– Hitzarmeneko soldata.

Hitzarmenaren I. eranskineko taulan adierazita dago 2009ko urtarrilaren 1ean maila bakoitzean zein soldata jasoko den.

17.1.2.– Antzinatasuna

Langileek gehienez biurteko bi eta sei bosturteko jasotzeko eskubidea izango dute, enpresan egindako urteen arabera eta hitzarmenaren IV. eranskineko taulan tarte bakoitzeko zehazten den moduluaren arabera.

17.1.3.– Enpresa-osagarria.

Hitzarmenaren V. eranskineko taulan adierazita dago kontzeptu honengatik hilabetero eta maila bakoitzean langileek jasoko duten diru-kopurua.

17.1.4.– Aparteko lansariak.

Aparteko lansari bi ezarriko dira, udan eta Gabonetan, 30 egunekoak, lanbide-kategoria guztietan. Lansariak sei hilabetero ordainduko dira. Zenbatekoa honela kalkulatuko da: hitzarmeneko soldata (I. eranskineko soldata-taularen arabera), gehi mozkin-partaidetzari dagokion zatia (II. eranskineko taularen arabera), gehi antzinatasunagatik langileari onartzen zaion zenbatekoa.

CAPÍTULO IV
REGIMEN ECONOMICO

Artículo 16.– Estructura salarial.

La estructura salarial, distribuida en niveles será determinada por la Comisión Mixta del Convenio.

Artículo 17.– Conceptos retributivos.

17.1.– Conceptos.

La retribución estará integrada por los siguientes conceptos:

– Salario Convenio

– Antigüedad

– Complemento de Empresa

– Gratificaciones Extraordinarias de Verano y Navidad

– Participación en Beneficios

– Pluses

Todos los conceptos retributivos de este Convenio tendrán un incremento para el año 2009, consistente en aplicar a los valores de 2008 el 2,8%.

Para los siguientes años de vigencia, la revisión salarial reflejará los incrementos sobre los conceptos retributivos del año precedente que se recogen a continuación:

– Año 2010: 2,8%.

– Año 2011: 2,5%.

– Año 2012: 2,5%.

17.1.1.– Salario convenio.

Los salarios a percibir por cada nivel desde el día 1 de enero de 2009, son los que figuran en la tabla del anexo I del Convenio.

17.1.2.– Antigüedad

El personal tendrá derecho a percibir hasta un máximo de dos bienios y seis quinquenios según los años de permanencia en la Empresa y el módulo que por cada tramo se especifica en la tabla del anexo IV de este Convenio.

17.1.3.– Complemento de empresa.

Los trabajadores y las trabajadoras percibirán por este concepto la cantidad mensual que para cada nivel figura en la tabla del anexo V del presente Convenio.

17.1.4.– Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, de devengo semestral, calculándose las mismas sobre la suma del Salario de Convenio que, para cada nivel, figura en la tabla salarial del anexo I, más la cantidad que corresponda por participación en beneficios según la tabla del anexo II, más el importe que por antigüedad tenga reconocido el trabajador o la trabajadora.

Gaixotasun arruntagatik edo istripuagatik hartzen den ezintasun iragankorrak ez du ondorenik izango langileak kobratuko dituen diru-kopuruetan. Bertatik egoera horretan kontzeptu horrengatik langileak jaso dituen zenbatekoak (prorrata) kenduko dira, 24. artikuluan ezarritakoari atxikiz eta Hitzarmenaren VII. eranskinaren ildotik.

17.1.5.– Mozkin-partaidetza

Hitzarmenaren II. eranskineko taulan adierazita dago kontzeptu honengatik hilabetero eta maila bakoitzean langileek jasoko duten diru-kopurua.

17.2.– Plusak.

17.2.1.– Distantzia-plusa.

Añorga eta Arrigorriagatik kanpo bizi diren langileentzat ezarriko da plus hau, etxetik lantokira dagoen tartearen arabera.

Tarte hori zehazteko, langilea bizi den herrigunea hartuko da abiapuntutzat eta lantokiko sarrera helmugatzat; ibilbidea eskuarki egiten den biderik laburrena izango da.

Bi kilometroz goitiko bidean (egunean lau kilometro) 0,135 euroko plusa ordainduko da egunean egindako joan-etorriko kilometro bakoitzeko, alegia, lantokira joateko bidea eta etxera itzultzeko bidea.

Edozein arrazoi dela eta, langilea lanera ez doan egunetan ez da plusik ordainduko.

Langileak bere borondatez bizilekua aldatzen badu, eta horrek kilometro gehiago egitea badakar ere, aurreko plus berbera kobratzen jarraituko du edo 6 kilometroko distantziari dagokiona. Aldaketak kilometro gutxiago egitea badakar, plusa distantzia berrira egokituko da.

Plus hau lehenengo aldiz ordaintzen bada, edo etxebizitza– aldaketa batek eraginda, 6 kilometrokoa izango da gehienez onartuko den distantzia.

17.2.2.– Gaueko lanak.

Hitzarmenaren I. eranskinean adierazita dago kontzeptu honengatik gaueko txandan, 22:00etatik 06:00etara, lan egiten duten langileek jasoko duten diru–kopurua.

17.2.3.– Jaietako «A» plusa.

Asteko atseden-eguna ordaindutako jaiegunarekin batera gertatzen zaion txandako langileak zortzi orduko plusa jasoko du, jaietako «A» plus gisa, I. eranskineko taulan adierazitakoaren arabera. Egun horretako orduak ez dira, beraz, ohiko lanaldian zenbatuko.

17.2.4.– Jaietako «B» plusa.

El período de baja de I.T. por enfermedad común o accidente no laboral no repercutirá en las cantidades a cobrar por el trabajador o la trabajadora deduciéndose de la misma las cantidades que por este concepto (prorrata) haya percibido durante su permanencia en situación de I.T., de acuerdo al artículo n.º 24, en relación con el anexo VII del Convenio.

17.1.5.– Participación en beneficios

El personal tendrá derecho a cobrar mensualmente por este concepto, la cantidad que, para cada nivel, figura en la tabla del anexo II.

17.2.– Pluses.

17.2.1.– Plus distancia.

Se establece un plus de distancia para aquellos trabajadores o trabajadoras residentes fuera de Añorga y Arrigorriaga, en razón a la distancia entre el lugar de su residencia habitual y el centro de trabajo.

Para determinar la distancia se tomará como punto de partida el centro de la localidad en que resida el trabajador o la trabajadora y como punto de llegada, la entrada en fábrica, tomando en consideración el recorrido más corto normalmente practicado.

Para un recorrido superior a dos kilómetros, es decir, cuatro kilómetros al día, el plus será de 0,135 euros por kilómetro recorrido de ida y vuelta al día, es decir, un traslado de incorporación a la fábrica y otro de regreso a su domicilio.

No se abonará el plus por los días en los que, por cualquier causa, el trabajador o la trabajadora no asista al centro de trabajo.

En los casos de cambio voluntario de domicilio, que suponga un mayor desplazamiento, se abonará el mismo plus que venía cobrando, o bien el correspondiente a una distancia máxima de 6 kilómetros entre la fábrica y su nueva residencia. Si el cambio de domicilio supusiera un menor desplazamiento, se abonará el plus con arreglo a la nueva distancia.

Si este plus se devengara por primera vez o debido a cambio de domicilio, la distancia máxima admitida será de 6 kilómetros.

17.2.2.– Trabajos nocturnos.

El personal que trabaje en turno de noche, percibirá por cada jornada comprendida entre las 22:00 y 06:00 horas, el plus de noche según lo determinado en el anexo I.

17.2.3.– Plus festivo «A».

El personal de turno al que le coincida una fiesta abonable con su día de descanso semanal, percibirá ocho horas como Plus Festivo «A» según lo previsto en la tabla del anexo I, no computándose, a efectos de jornada ordinaria, las horas del referido día.

17.2.4.– Plus festivo «B».

Urtean zehar dauden 15 jaiegun ordainduetan lan egiten duen txandako langileak jaietako «B» plusa jasoko du, ohiko soldataz gainera, I. eranskineko taulan adierazitakoaren arabera.

17.2.5.– Gabon eguneko eta Urtezahar eguneko plusak.

Gabon egunean eta Urtezahar egunean lan egiten duen lanaldi zatituko langileek eta txandakoek Gabon eguneko eta Urtezahar eguneko plusak jasoko dituzte. Gauez, 22:00etatik 06:00etara, lan egiten dutenek aparteko zortzi orduri dagokien kopurua jasoko dute; arratsaldez, 14:00etatik 22:00etara, lan egiten dutenek aparteko ordu biri dagokiena.

17.2.6.– Soldataz kanpoko plusa.

Ekonomatoko konpentsazioa desagertzearen ondorioz, langileek 12,17 euro jasoko dituzte hilabetero, urteko hamabi hilabeteetan.

17.2.7.– Aparteko orduak.

Hitzarmen honek indarra duen artean aparteko orduaren zenbatekoa kalkulatzeko modulua ondorengo ordainsari-kontzeptuak kontuan hartuz egingo da: hitzarmeneko soldata, mozkinak, antzinatasuna eta enpresa-osagarria. Zenbateko horri % 75eko osagarria gehituko zaio, VIII. eranskinaren arabera.

Aparteko orduen ordaina bi modutakoa izan daiteke: dirutan, lehen adierazitako kalkuluarekin, edota balio bereko atsedenaren bitartez (orduari ordua), aparteko orduaren % 75 jasoz. Urtean 80tik gora egiten diren aparteko ordu guztiak bigarren modu horretan ordainduko dira.

Orduen truke hartzen diren atseden-orduak lau hilabeteko epean hartu beharko dira, sailean saileko buruak ados daudela.

Enpresaren izaera dela-eta, bertako produktibitate–arrazoiengatik sartzen diren aparteko orduak egiturazko aparteko ordutzat jo daitezke. Horregatik, langileen ordezkariak prest daude erakunde eskudunen aurrean aurkeztu behar den bidezko dokumentazioa sinatzeko.

Edozein arrazoirengatik aparteko orduak sartu beharra gertatuz gero, gaueko eta jaiegun edo igandeko plusak jasoko dira, plus horiek jasotzeko zirkunstantziak gertatzen direnean.

Igande eta jaieguneko plusak gehienez ere hiru jaso daitezke urtean, aurreko paragrafoa aplikatzearen ondorioz lan egin behar denean.

El personal de turno que trabaje en alguna de las 15 fiestas abonables anuales tendrá derecho a percibir, además de su salario normal, el importe de lo previsto en la tabla anexo I, como Plus Festivo «B» por las horas trabajadas.

17.2.5.– Pluses de nochebuena y nochevieja.

El personal de turno y de jornada partida que tenga que prestar servicio los días de Nochebuena y Nochevieja, de 10:00 de la noche a 06:00 de la mañana, percibirá un Plus de Nochebuena y Nochevieja, cuya cuantía será equivalente al valor de ocho horas extraordinarias, y los/las que trabajen en turno de tarde (de 14:00 a 22:00 horas), cobrarán, en los citados días un Plus de Nochebuena y Nochevieja, cuya cuantía será equivalente al valor de dos horas extraordinarias.

17.2.6.– Plus extrasalarial.

El personal percibirá por la supresión del concepto de compensación Economato la cantidad de 12,17 euros mes, durante doce meses al año.

17.2.7.– Horas extraordinarias.

Se pacta para la vigencia de este Convenio que el módulo de cálculo del importe de la hora extraordinaria, se realizará teniendo en cuenta los siguientes conceptos salariales: salario convenio, beneficios, antigüedad y complemento de Empresa. A dicho importe se le sumará un complemento del 75%, según anexo VIII.

Las horas extraordinarias podrán ser abonadas en la cuantía fijada anteriormente o compensadas con descanso equivalente (una por una), percibiendo además el complemento del 75% del valor de la hora ordinaria. Todas las que excedan de las 80 horas anuales deberán compensarse de esta última forma.

Las horas se deberán descansar dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, con la conformidad de los respectivos Jefes o Jefas de Departamento.

Dadas las características de las horas extraordinarias de esta Empresa, que se deriven de la actividad productiva de la misma, podrán tener la naturaleza y consideración de horas extraordinarias estructurales, aceptándose por parte de los/las representantes de los trabajadores y de las trabajadoras firmar la documentación necesaria que sea preciso presentar ante los Organismos competentes.

La realización de horas extraordinarias por cualquier motivo, llevará aparejado el cobro de los correspondientes pluses de nocturnidad y festivo o domingo en su caso, cuando concurran las circunstancias que den lugar a la percepción de dichos pluses.

Los pluses de domingo y festivo, conjuntamente considerados, solamente podrán percibirse un máximo de tres veces al año por cada trabajador o trabajadora cuando sea como consecuencia de la aplicación del párrafo anterior.

17.2.8.– Dietak eta joan-etorriak.

Hitzarmenaren III. eranskineko taulan adierazita dago kontzeptu honengatik enpresak ordainduko duen diru-kopurua.

17.2.9.– Ogitartekoko plusa.

Lehengo 10.2.2.b) artikuluan ezarritakoari atxikiz, ogitartekoagatik jaieguna hartu ezin duen txandako langileak Hitzarmenaren I. eranskinean adierazitako diru-kopurua jasoko du.

17.2.10.– Igandeetako plusa.

Hitzarmenaren I. eranskinean adierazita dago kontzeptu honengatik, bere egutegian hala ezarritako dagoelako, igandeetan lan egiten duen txandako langileak jasoko duen diru-kopurua.

17.2.11.– Lan berezietako plusa.

Hitzarmenaren VI. eranskinean adierazita dago berezitzat jotzen diren lanengatik (arriskua dela, toxikotasuna dela, nekea dela) jasoko den diru–kopurua.

17.2.12.– Erreten plusa.

10.2.2.d) artikuluaren arabera, txandako langileek I. eranskinean jarritako diru-zenbatekoa jasoko dute, dagokien lan-egutegian ezarritakoarekin bat etorriz erretenean daudenean.

17.2.13.– Gertutasun-plusa.

Erreten-egunean lan egindako orduak gertasun-plus legez ordainduko dira, hitzarmeneko IX. eranskinean jasotako diru-zenbatekoen arabera.

17.3.– Nomina ordaintzea.

Enpresak hilabetero ordainduko die soldata langileei. Ordainketa banketxe edo aurrezki-erakundeen bidez egingo da.

17.4.– Azken-kitapenak.

Langileak, azken kitapenaren ordainagiria izenpetu baino lehen, enpresa-batzordeko kide baten presentzia edo afiliatuta dagoen sindikatuko ordezkariarena eskatu ahalko du, egoki deritzon aholkularitza jasotzeko.

18. artikulua.– Ordainsari aldakorra.

Ordainsari berezi bat ezarriko da, enpresaren errentagarritasun- mugatik goiti (624.000 tona) egiten diren salmenten igoera saritzeko. Urtero ordainduko da Hitzarmenak indarra duen artean, hau da, urtarriletik abendura arte langileak benetan lan egindako denborarekiko proportzioz.

Ordainsaria, hala badagokio, irabaziak sortzen diren urtean ez, hurrengo urteko urtarrilean ordainduko da.

17.2.8.– Dietas y desplazamientos.

Las cantidades que por estos conceptos deban abonarse por la Empresa, estarán en función de la tabla del anexo III del Convenio.

17.2.9.– Plus bocadillo.

De acuerdo a lo especificado en el artículo 10.2.2 b), el personal de turno que no pueda descansar en su día de fiesta por bocadillo, percibirá por este concepto las cantidades especificadas en el anexo I del Convenio.

17.2.10.– Plus domingos.

El personal de turno cobrará en los domingos que trabajen por exigencias de su calendario la cantidad que por este concepto determina el anexo I del Convenio.

17.2.11.– Plus trabajos especiales.

La Empresa abonará un plus por los trabajos considerados así por sus especiales características de toxicidad, peligrosidad o Penosidad cuyas cuantías están determinadas en el anexo VI.

17.2.12.– Plus reten.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 10.2.2.d), el personal de turno percibirá la cantidad establecida en el anexo I cuando permanezca en situación de retén de acuerdo con lo establecido en su calendario de trabajo.

17.2.13.– Plus disponibilidad.

Las horas trabajadas en el día de retén se abonarán como Plus de Disponibilidad, de acuerdo con las cantidades recogidas en el anexo IX del Convenio.

17.3.– Pago de nomina.

La Empresa abonará los salarios a los trabajadores y las trabajadoras mensualmente. Este pago se efectuará a través de las entidades bancarias o de ahorro.

17.4.– Finiquitos.

Todo trabajador o trabajadora podrá solicitar la presencia de un/a miembro del comité de Empresa o del Delegado/a de la sección sindical a la que esté afiliado/a, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo finiquito.

Artículo 18.– Paga variable.

Se establece una gratificación especial, de devengo anual, es decir, su cobro será proporcional al tiempo efectivamente trabajado de enero a diciembre de cada año de vigencia del Convenio, para primar la evolución positiva de las ventas, sobre el umbral de rentabilidad de la Empresa (624.000 tons.).

Dicha gratificación se abonará, en su caso, en enero del año siguiente al de su devengo.

"Ordainsari aldakorra-euroak" (I) izeneko sariaren zenbatekoa honela kalkulatuko da: errentagarritasun-mugatik goiti (624.000 tona) ekoizten den clinker eta zementu tona-kopurua bider 0,741 euro.

Tonako zenbateko horrek, hitzarmena indarrean den artean, soldata-kontzeptu guztiek duten igoera izan du.

I zenbatekoa lortuz gero, langile bakoitzarentzako mozkina honela kalkulatuko da:

(S.P.b. urte) x BL. X («I») = Ordainsaria

LT. A.S.P.b.urte

I = Ordainsari aldakorra-euro.

LT.= LT = Lanaldi teorikoak aurten.

BL.= Urtean egindako benetako lanaldiak. Bertan sartzen dira lan-istripuen ondorioz hartutako aldi baterako ezintasunagatik huts egindako orduak, jarduera sindikalekoak eta hitzarmeneko lizentzia ordainduetakoak.

S.P.b.urte = Urte batean benetan jasotako banakako soldata, gehi plusak (hitzarmeneko soldata; antzinatasuna; mozkin–partaidetza; enpresa-osagarria; gaueko plusa; igandeko plusa; jaietako «A» plusa; jaietako «B» plusa; Gabon-eguneko plusa eta Urtezahar-egunekoa, eta istripuen eta gaixotasunen ondorioz hartutako aldi baterako ezintasunagatik jasotako kopuruak).

A.S.P.b.urte = Alokairutza (soldata gehi indarreko urteko plusak, aurreko paragrafoan azaldutakoaren arabera).

Urtean egindako benetako lanaldiak kalkulatzeko, egiaz lan egindakoak hartuko dira aintzat soilik, eta lehengo «BL» atalean adierazitakoaren ondorioz egindako absentismoak.

V. KAPITULUA
GIZARTE EKINTZAK

19. artikulua.– Gizarte-jantokiak.

Enpresak konpromisoa hartzen du zerbitzuak orain arte ezarri den ildotik mantentzeko.

19.1.– Gerta daitezkeen igoerak erdibana (% 50) hartuko dituzte beren gain enpresak eta langileek.

19.2.– Langileek 2009. urtean otordu bakoitzaren truke ordaindu beharrekoa hau izango da:

Arrigorriagako langileek ..... 2,70 euro.

Añorgako langileek: .....2,70 euro.

El cálculo total de la cuantía denominada «Euros Paga Variable» (I), será el correspondiente a multiplicar 0,741 euros por el total de las toneladas de cemento y clinker expedidas, desde la primera tonelada siempre que se supere el umbral de rentabilidad (624.000 Tons.).

Este importe por tonelada sufrirá, durante la vigencia del presente Convenio, los mismos incrementos que el resto de los conceptos salariales.

Obtenida la cuantía I, el reparto a cada trabajador o trabajadora se efectuará de la siguiente forma:

(S.P.i. año) x JR. X («I») = Gratificación

JT. Ms.S.P.i.año

I = Euros Paga Variable.

JT. = Jornadas teóricas de trabajo año presente.

JR. = Jornadas reales trabajadas en el año en curso, incluyendo, a estos efectos, las horas no trabajadas por I.T. derivada de accidente de trabajo, actividad sindical y licencias retribuidas del convenio.

S.P.i.año = Salario, mas Pluses, individual realmente percibido en el año en curso (Salario convenio; Antigüedad; Participación Beneficios; Complemento Empresa; Plus noche; Plus domingo; Plus Festivo A; Plus Festivo B, Plus de Nochebuena y Nochevieja, y las cantidades percibidas en situación de I.T. por accidente y enfermedad).

Ms.S.P.i.año = Masa Salarial (Salario más Pluses año en curso, según lo explicado en el párrafo anterior).

Para el cómputo de las jornadas reales trabajadas, se tendrán en cuenta como tales, exclusivamente, las efectivamente trabajadas, y las ausencias que tengan su causa en lo descrito, precedentemente, en «JR».

CAPÍTULO V
ACCIONES SOCIALES

Artículo 19.– Comedores sociales.

La Empresa se compromete a mantener estos servicios en la línea que ha venido ofreciéndolos hasta la fecha.

19.1.– Los incrementos del coste que pudieran producirse por este concepto serán soportados al 50% por la Empresa y los trabajadores.

19.2.– El importe que aporta por comida el trabajador por este concepto en el año 2009 es el siguiente:

Trabajadores de Arrigorriaga..... 2,70 euros.

Trabajadores de Añorga ..... 2,70 euros.

20. artikulua.– Aseguru kolektiboa.

Hitzarmena izenpetu eta handik hilabetera enpresak urte eta erdiko antzinatasuna duten langile finko eta behin-behineko kontratuko guztiak aseguratuko ditu. Aseguruak hartuko dituen arriskuak eta kopuruak hauek dira:

– Heriotza naturala .....15.117,05 euro.

– Lanetik kanpoko erabateko ezintasuna 15.117,05 euro.

– Lanetik kanpoko istripuaren ondoriozko heriotza .....31.322,70 euro.

– Lan-istripuaren ondoriozko heriotza ...77.747,12 euro.

– Lan-istripuaren edo lanbide gaixotasunaren ondoriozko erabateko baliaezintasuna. .....77.747,12 euro.

Eskatutako agiri guztiak enpresaren eskuan utzi eta bi hilabeteko epean ez badira ordaindu aurreko paragrafoan finkatutako kopuruak, enpresak berak aurreratuko ditu.

21. artikulua.– Asistentzia medikoa.

Medikuntza orokorreko medikuak aginduta, langileak Gizarte Segurantzako espezialistaren batengana jo behar duenean, eta kontsulta-ordua lan-orduetan bada, asistentzia mediko hori jasotzeko eskubidea izango du eta ohiko lanaldiko soldata jasoko du, inolako kenketarik gabe; horretarako, aldez aurretik agindua egiaztatzen duen txartela eta asistentzia gauzatu dela egiaztatzen duena aurkeztu beharko dira. Gainerako kasuetan, esaterako medikuntza partikularreko kontsultetan, ohiko lanaldiko soldataren arabera ordaindutako 16 ordu izango ditu gehienez urtean; kontsulta-ordu horiek, aurreko kasuan bezala, egiaztatu egin beharko dira.

22. artikulua.– Istripu-bajaren osagarria.

Lan-istripuengatik edo lan-gaixotasunengatik gertaturiko ezintasun iragankorren egoeretan % 100ean osatuko dira hitzarmeneko soldata, antzinatasuna, enpresa-osagarria eta mozkinak.

23. artikulua.– Gaixotasun-bajaren osagarria.

Gaixotasun-baja batean dagoen langileak hileko absentismoaren araberako osagarria jasoko du. Horren aplikazioa Hitzarmenaren VII. eranskinean adierazita dago.

24. artikulua.– Prestakuntza

Batzorde bat sortuko da, sindikatu guztien ordezkaritzaz, Prestakuntza Plan Bateratu bat egiteko. Batzordeak, halaber, plan hori betetzeko jardunbidea prestatuko du. Prestakuntza-orduak erdibana sartuko dira: % 50 lanaldiaren barnean eta % 50 lanalditik kanpo. Batzorde horrek prozedura bat finkatuko du plana burutzeko.

Artículo 20.– Seguro colectivo.

Desde el mes siguiente de la firma del Convenio, la Empresa asegurará a los trabajadores y las trabajadoras fijos/as y con contrato eventual con los siguientes capitales y para las siguientes contingencias:

– Por muerte natural..... 15.117,05 euros.

– Por invalidez absoluta no laboral .....15.117,05 euros.

– Por muerte en accidente no laboral ....31.322,70 euros.

– Por muerte en accidente laboral... 77.747,12 euros.

– Por invalidez absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional. ..... 77.747,12 euros.

La empresa anticipará las cantidades recogidas en el párrafo anterior si en el plazo de dos meses desde la entrega a la compañía de toda la documentación solicitada por ésta aún no se ha hecho efectiva.

Artículo 21.– Asistencia médica.

Cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, el trabajador o la trabajadora deba asistir a algún especialista de la Seguridad Social prescrita por el/la facultativo/a de medicina general, tendrá derecho a la asistencia médica sin perdida de salario, correspondiente a jornada ordinaria, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción, así como el de la asistencia a dicha consulta. En los demás casos, tales como, asistencia a consulta prestada por la medicina particular, tendrá derecho a un máximo de 16 horas al año retribuidas según el salario correspondiente a jornada ordinaria, que deberán ser asimismo justificadas.

Artículo 22.– Complemento baja por accidente.

Las situaciones de I.T. producidas por accidente laboral o enfermedad profesional, se complementarán, en su caso, hasta el 100% del salario de convenio, antigüedad, complemento de Empresa y beneficios.

Artículo 23.– Complemento baja por enfermedad.

Los trabajadores y las trabajadoras que se encuentren en situación de baja por enfermedad, percibirán un complemento cuya cuantía estará relacionada con el absentismo mensual y su aplicación se realizará de conformidad con el anexo VII del Convenio.

Artículo 24.– Formación.

Se creará una comisión, con representación de todos los sindicatos, que elaborará un Plan de Formación conjunto. Las horas de formación se realizarán, con carácter general, el 50% dentro de la jornada y el 50% fuera de la misma. Dicha comisión elaborará el procedimiento para la ejecución del Plan.

25. artikulua.– Aurrerakin itzulgarriak.

Enpresak gehienez ehun eta hogeita bost mila zortziehun eta berrogeita hamabi euro (125.852) aurrerakin itzulgarrien funts bat sortuko du, hitzarmenaren menpeko langileentzat.

Bitariko Batzorde Interpretatzaileak funtsaren funtzionamendurako eta aplikaziorako araudia egingo du. Berariazko batzorde bat sortuko da araudia kudeatzeko.

26. artikulua.– Pentsio-plana.

Hitzarmen honen menpeko langileek Geroa izeneko Gizarte Aurreikuspenerako Erakundera atxiki beharko dute. Horrek zera ekarriko du «Sociedad Financiera y Minera SA» erakundeak dituen gainerako lantokietako langileek baliatu ahal duten beste edozein pentsio-plani uko egitea.

Hau izango da 2012ko abenduaren 31ra arte egin behar den diru-ekarpena: langileak Gizarte Segurantzako Erregimen Orokorrera egiten duen kotizazio–oinarriaren % 4,3. Ekarpena erdibana egingo dute langileak, nominan kenduta, eta enpresak: bakoitzak % 2,15 jarriko du, nominatik deskontatuz; eta gainerako % 2,15 enpresaren kargura izango da.

VI. KAPITULUA
SINDIKATUEN EKINTZAK

27. artikulua.– Enpresa-batzordeak.

Enpresa-batzordeko kideek hilabetean ordaindutako 30 ordu hartzeko eskubidea izango dute, lankideen interesen aldeko zeregin sindikaletarako.

Enpresak lokal egoki bat utziko die batzordeei, telefonoko barne-zenbaki batez horniturik, haien bilerak egin ditzaten.

Enpresaren eta batzordeen ohiko bilerak hilabetean behin egingo dira eskuarki, batzordeko idazkariak deituta. Ohiz kanpoko bilera-deialdiak alde bietako edozeinek egin ahalko ditu.

28. artikulua.– Bidegabeko iraizpena.

Lan Arloko Epaitegiak edo dagokion apelazioko erakunde jurisdikzionalak bidegabeko iraizpena ebazten duen epaia ematen badu, langileak bi aukera izango ditu, alegia: enpresan jarraitu edo bertan baja hartu, trukean epaian ezarritako kalte-ordaina jasoz.

29. artikulua.– Berme sindikalak.

Enpresako sindikatuen jarduera LOLS-en ezarritakoak arautuko du, eta zehatzago, honako arau hauek:

Artículo 25.– Anticipos reintegrables.

La Empresa dotará de un fondo para anticipos reintegrables, a favor de los trabajadores y las trabajadoras a los que les es de aplicación el presente Convenio, por una cuantía global máxima de ciento veinticinco mil ochocientos cincuenta y dos (125.852) euros.

El funcionamiento y aplicación de dicho fondo se regirá por el Reglamento dictado a tal efecto por la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio. Asimismo la administración correrá a cargo de la Comisión creada al efecto.

Artículo 26.– Plan de pensiones.

Los trabajadores y las trabajadoras afectados/as por el presente Convenio, con renuncia a cualquier otro Plan de Pensiones al que se puedan incorporar el resto de los trabajadores y las trabajadoras de Sociedad Financiera y Minera de los distintos centros de trabajo existentes en la geografía española estarán incorporados a la Entidad de Previsión Social Geroa.

La aportación a realizar hasta el 31 de diciembre de 2012 será la equivalente al 4,3 por ciento de la base de cotización de cada trabajador al Régimen General de la Seguridad Social. El 2,15 por ciento de la aportación correrá a cargo del trabajador o de la trabajadora, mediante su descuento en nómina y el otro 2,15 por ciento será con cargo a la Empresa.

CAPÍTULO VI
ACCIONES SINDICALES

Artículo 27.– Comités de empresa.

Todos los miembros del Comité de Empresa tendrán derecho a 30 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus labores sindicales en defensa de los intereses de sus compañeros y compañeras de trabajo.

La empresa pondrá a disposición de dichos comités un local adecuado, dotado de una extensión telefónica de servicio interior, para celebrar sus reuniones.

Las reuniones Empresa-Comité se celebrarán mensualmente con carácter ordinario y serán convocadas por el/la Secretario/a del Comité. Las reuniones extraordinarias podrán convocarse por ambas partes.

Artículo 28.– Tratamiento del despido improcedente.

En caso de que por parte del Juzgado de lo Social, o del Organismo jurisdiccional de apelación correspondiente dicte sentencia declarando el despido improcedente, el trabajador o la trabajadora afectado/a tendrá derecho a optar entre continuar en la Empresa o causar baja en la misma, con la indemnización que se señale en la sentencia.

Artículo 29.– Garantías sindicales.

La actividad sindical en la Empresa se regirá por lo dispuesto en la LOLS, y más concretamente por las normas siguientes:

1.– Sindikatuek sekzioak sortu ahalko dituzte, baldin plantillako % 10eko afiliatuen kopurua erdiesten badute.

Sekzio sindikalek ordezkari bat hautatzeko eskubidea izango dute 50 afiliatuko, afiliatutako langileen eskubideak ordezkatzeko eta aldezteko.

Ordezkariok enpresa-batzordeko kideen eskubide berak izango dituzte.

2.– Langileek hala erabakitzen badute, sekzio sindikal izenpetzaileek berek burutu ditzakete enpresako edo lantokiko negoziazioak.

3.– Sindikatuetako ordezkariek, urtean, ordaindutako 5 egun hartzeko eskubidea izango dute gehienez, prestakuntza sindikaleko ikastaroak egiteko.

4.– Langileek lantokian batzarrak –orokorrak nahiz zatikakoak– egiteko eskubidea izango dute. Horretarako, enpresak ordaindutako 12 ordu izango dituzte urtean gehienez. Batzarretarako deialdia enpresa-batzordeak egingo du, edo enpresarekin batera adostutako gutxienekoak betetzen dituzten sekzio sindikalek. Batzar orokorretarako deia Enpresako batrzordeak baino ezingo du egin.

5.– Gorabehera sindikalengatik enpresa-batzordeko kideek edo sindikatuetako ordezkariek ordaindu beharreko kilometroak, bidesaria, aparkatzea eta dietak enpresa-batzordeak hartuko ditu bere gain, orain arteko arrazoiengatik.

6.– Sindikatu bateko ordezkariei eta batzordeko kideei dagozkien ordaindutako baimen-orduak hark hautatutako ordezkari bakar batengan –eurak aukeratutakoa- metatu daitezke, orotara sindikatuko kideei dagozkien kopuruaren % 50 arte.

7.– Ez da langilerik baztertuko honelako edo halako sindikatuko kidea izateagatik.

8.– Sindikatu bateko afiliatuari erreklamazio edo zigorren bat aplikatzen bazaio, enpresak horren berri emango dio, idatziz, sindikatuko ordezkariari.

9.– Bere afiliatuen arazoak konpondu zein negoziatzeko, enpresak entzuteko eskubidea izango du ordezkari sindikalak.

VII. KAPITULUA
LANEKO SEGURTASUNA ETA OSASUNA

30. artikulua.– Lan-arriskuak prebenitzea.

Bai enpresak bai langileen ordezkariek hitz ematen dute Laneko Arriskuei Aurrea Hartzeari buruzko

1.– Las centrales sindicales podrán constituir secciones que agrupen a un mínimo de afiliados del 10% de la plantilla.

Las secciones sindicales constituidas, tendrán derecho a elegir un/a Delegado/a Sindical por 50 afiliados, para representar y defender los intereses de los trabajadores y las trabajadoras afiliados/as.

Estos delegados/as tendrán los mismos derechos que los miembros del Comité de Empresa.

2.– Las negociaciones en la Empresa o centro de trabajo podrán ser realizadas por medio de las secciones sindicales firmantes si así lo deciden los trabajadores y las trabajadoras.

3.– Los/Las Delegados/as Sindicales tendrán derecho hasta un máximo de cinco días de permiso retribuido al año para asistir a cursos de formación sindical.

4.– Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a celebrar Asambleas totales o parciales en el centro de trabajo, pudiendo usar para este fin un máximo de 12 horas anuales retribuidas por la Empresa. Las Asambleas podrán ser convocadas por el Comité de Empresa o por las Secciones Sindicales que reúnan los requisitos mínimos indicados de común acuerdo con la Empresa. Las Asambleas Generales solamente podrán ser convocadas por el Comité de Empresa.

5.– El kilometraje, peaje, aparcamiento y dietas efectuado por los miembros del Comité de Empresa o por los/las Delegados/as Sindicales en asuntos estrictamente sindicales será abonado por éste por las mismas circunstancias que hasta ahora.

6.– Las horas de permiso retribuido a que tienen derecho los/las miembros del Comité y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas entre los/las miembros de una misma central sindical, en la persona que ella designe y hasta un máximo del 50% de las horas totales disponibles por los/las miembros de la Central Sindical.

7.– Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado/a en su trabajo por razón de la afiliación sindical.

8.– Cuando un afiliado o una afiliada a una Central Sindical se pueda ver afectado/a por cualquier reclamación o sanción, la Empresa lo notificará por escrito a su Delegado/a Sindical si lo hubiere.

9.– El Delegado o la Delegada Sindical tendrá derecho a ser escuchado/a por la Empresa para negociar y conciliar cualquier problema de sus afiliados/as.

CAPÍTULO VII
SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 30.– Prevención de riesgos laborales.

Tanto la Empresa como los/las Representantes de los Trabajadores, se comprometen a colaborar para la

azaroaren 8ko 31/1995 Legeak ezarritakoa betetzeko, bai eta horren gainean indarrean dauden araudi eta xedapenak ere. Arrigorriagako eta Añorgako zementu-fabriketako laneko segurtasun eta higiene taldeak, hain zuzen ere, legean xedatutakoari men eginarazteko sortu ziren.

31. artikulua.– Arrisku-plusa, toxikotasun-plusa eta neke-plusa.

Enpresak behar diren bitarteko materialak eta giza bitartekoak jarri ditu arriskua, toxikotasuna eta nekea dakarten egoerak saihesteko, eta horretan jarraituko du aurrerantzean ere.

Zuzendaritzaren jokamoldea ez da, besterik gabe, plus horiek ordaintzea, gerta litezkeen anomaliak zuzentzea baizik.

Beraz, agintaritza eskudunak honelako edo halako arrisku-, toxikotasun- edo neke-kasurik antzeman eta irmotasunez deklaratuz gero, bidezko neurriak hartuko ditu.

VIII. KAPITULUA
GATAZKAK EBAZTEA

32. artikulua.– Preco II prozedurak.

Enpresako hitzarmen kolektibo hau ulertu edo aplikatzeko sor daitezkeen edozein zalantza edo eztabaida ebazteko, alde bietakoak Preco IIko prozeduren menpe jartzen dira, gatazka kolektibo zein pertsonalei dagokienez, bere eskumenen esparruan. Ondorioz, alde bietako bat horietako edozein prozedura hasiz gero, besteak prozeduran eskuartu beharko du eta berari geratuko da lotuta bere osotasunean.

IX. KAPITULUA
AUKERA BERDINTASUNA

33. artikulua.– Gizonen eta emakumeen arteko aukera berdintasunerako politika.

Sociedad Financiera y Minera SAren zuzendaritzak hitza ematen du aukera berdintasuna kudeatzeko, enpresako gizon eta emakumeengan ondorio zuzenak eta zeharkakoak dituzten jarduera orotan txertatuz berdintasuna. Behar diren baliabideak izendatuko ditu urtero Berdintasunari buruzko helburuak eta planak martxan jartzeko, zeintzuk ezelango diskriminazioarik gabeko ingurua sortzen lagunduko baitute.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

Behin-behingoz, oporrak aurreko sistemaren arabera kobratzeko langileek duten eskubidea iraungi arte, sistema horri eutsiko zaio.

aplicación de lo que determina la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como sus Reglamentos y disposiciones legales vigentes, habiéndose constituido para control y seguimiento de lo determinado en dicha Ley, los Comités de Seguridad y Salud Laboral en las fábricas de cementos de Arrigorriaga y Añorga.

Artículo 31.– Pluses de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

La Dirección de la Empresa está poniendo, y está dispuesta a seguir poniendo, los medios materiales y humanos necesarios para evitar los casos de toxicidad, peligrosidad o penosidad.

La filosofía de la Dirección consiste en paliar en su caso, las posibles anomalías que pudieran detectarse, en detrimento de pago de pluses por este concepto.

Quiere ello decir que, si la Autoridad competente declarara, con carácter de firmeza, la existencia de algún caso de penosidad, toxicidad o peligrosidad, se tomarían las medidas oportunas.

CAPÍTULO VIII
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 32.– Procedimientos del Preco II.

Para la Resolución de cualquier duda o controversia que pueda surgir en cuanto a la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo de la Empresa, ambas partes se someten a los procedimientos del Preco II, tanto en cuanto a los conflictos colectivos como individuales dentro del ámbito de sus competencias, de modo que la iniciación de cualquiera de dichos procedimientos por una de las partes obligará a la otra a participar en el mismo y le vinculará en toda su extensión.

CAPÍTULO IX
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Artículo 33.– Política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

La Dirección de Sociedad Financiera y Minera S.A., se compromete a gestionar la igualdad de oportunidades, integrándola en todas las actuaciones que tengan repercusiones directas o indirectas en las mujeres y los hombres de la Empresa, asignando los recursos necesarios para poner en marcha objetivos y Planes anuales de Igualdad que permitan crear un entorno sin ningún tipo de discriminación.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Con carácter transitorio y hasta que se agote el derecho de parte de los trabajadores y las trabajadoras a que se les liquide las vacaciones por el sistema antiguo, se les mantendrá dicho sistema de liquidación.

Auzi hori ebazteko ondorioetarako, 1978rako arte eskubideari eutsiko zaio.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen kolektibo hau indarrean den bitartean, 60 urtetik gorako langileei errelebo-kontratuaz erretiro partziala borondatez hartzeko aukera ematen zaie.

Erretiro-sistema hori aplikatzeko baldintzak hitzarmenaren bitariko batzordeak zehaztuko ditu.

LEHENENGO XEDAPEN GEHIGARRIA

Aurreko Hitzarmeneko lehenengo xedapen gehigarriarekin bat, Enpresako Jarduera Sindikalari buruzko Akordioaren testua atxikiko da; eta bertan ezarritakoari men egingo dio enpresako sindikatuen jarduerak, hitzarmen kolektibo honetako 27. eta 29. artikuluetan xedatutakoaz gainera.

BIGARREN XEDAPEN GEHIGARRIA

Nominak homologatzearen ondorioz eta aurreko hitzarmenak negoziatzean burututako maila-parekatzearen ondorioz, berez hitzartutako mailatik gora langileak soldatatzat kobratzen duen soberakina bere horretan mantenduko da eta ez da irentsiko; hau da, kopuru hori ez da aldatuko eta ez zaio gerora ere gehikuntzarik aplikatuko. Aldatuko ez den dirukopuru horri «A plus pertsonal finkoa» izena jarriko zaio.

Langile bat mailaz igotzen bada eta aurretik A plus pertsonal finkoa» deritzona kobratzen badu, kopuru hori soldata–igoera berrian irentsita geldituko da.

Halaber, plus pertsonal gisa langile batek gaur arte kobratzen duen kopurua bere horretan mantenduko da, eta ez da irentsiko, salbu eta maila-parekatzearen ondorioz edo maila–igoeraren ondorioz bere soldatak plus pertsonal horren adinako edo gutxiagoko gehikuntzarik badu; azken kasu horretan plusa gehikuntza horren kopuruarekin irentsita geratuko baita. Plus pertsonalean geratzen den kopuruari «B plus pertsonal finkoa» deituko zaio.

Langile bat mailaz igotzen bada eta aurretik «B plus pertsonal finkoa» deritzona kobratzen badu, kopuru hori soldata–igoera berrian irentsita geldituko da.

A efectos de Resolución del tema, se respetará el derecho referido hasta el año 1978.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, se establece la posibilidad a los trabajadores mayores de 60 años de acceder de forma voluntaria a la jubilación parcial mediante la modalidad de Contrato de Relevo.

Las condiciones de aplicación de dicho sistema de jubilación, serán determinadas por la Comisión Mixta del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

De conformidad con la Disposición Adicional Primera del Convenio anterior, se mantiene el texto del Acuerdo sobre Actividad Sindical en la Empresa, a cuyos acuerdos se remite la Actividad Sindical de la Empresa además de lo pactado en los artículos n.º 27 y 29 del presente Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Como consecuencia de la homologación de las nóminas así como la equiparación por niveles llevado a efecto durante la negociación de los pasados convenios, las cantidades que, en concepto de salario, viniera percibiendo el trabajador o la trabajadora por encima de la pactada, según su nivel, quedará congelada y no será absorbible, es decir, quedará fija y no sufrirá incrementos en el futuro. Esta cantidad a congelar se denominará «Plus Personal fijo A».

Si a un trabajador o trabajadora se le subiera de nivel y viniera percibiendo alguna cantidad en concepto de «Plus Personal fijo A», dicha cantidad quedará absorbida en el incremento de salario que obtenga.

Asimismo, las cantidades, que en concepto de plus personal viniera percibiendo un trabajador o trabajadora hasta la fecha, quedarán congeladas y no serán absorbibles salvo que como consecuencia de la equiparación por niveles o aumento de nivel su salario se haya visto incrementado en una cuantía igual o menor al citado plus personal, en cuyo caso éste será absorbido en la misma cuantía que el incremento producido. La cantidad que reste del plus personal se denominará «Plus Personal fijo B».

Si a un trabajador o trabajadora se le subiera de nivel y viniera percibiendo alguna cantidad en concepto de «Plus Personal fijo B», dicha cantidad quedará absorbida en el incremento de salario que obtenga.

AZKEN XEDAPENA

Hitzarmen honetan zehaztu ez denerako honako hauek aplikatuko dira: Zementoen Sektoreko Hutsuneak Betetzeko Erabakian xedatutakoa, Eraikuntzako eta Herri Lanetarako Gipuzkoako Lurralde-Hitzarmen Kolektiboa, Langileen Estatutua eta aplikazio orokorrekoa den Lan Legedia.

Añorga, 2009ko irailaren 3a.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no especificado en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos para el Sector Cementero, el Convenio Colectivo Provincial de la Construcción y Obras Públicas de Gipuzkoa, el Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Laboral de general aplicación.

Añorga, 3 de septiembre de 2009.

I. ERANSKINA

2009. URTEKO HITZARMENEKO SOLDATEN TAULA

ZERBITZU LAGUNGARRIAK ETA FABRIKAZIOA

MAILAK	SOLDATA	HITZARMENA			PLUSAK			
	Hila	Urtea	Otartekoa	"A" jaieguna	"B" jaieguna	Igandea	Gaua	11. artikulua
			Euro orduko	Euro orduko	Euro orduko	Euro orduko	Euro orduko	Euro eguneko
I	3.291,75	46.084,41	33,15	33,15	35,56	23,18	3,94	140,18
II.....	2.939,28	41.149,95	29,57	29,57	31,69	20,67	3,53	125,21
III	2.652,54	37.135,50	26,80	26,80	28,74	18,74	3,19	112,95
IV a	2.550,63	35.708,80	25,74	25,74	27,61	18,00	3,05	108,52
IV b	2.512,99	35.181,82	25,40	25,40	27,17	17,75	3,01	106,95
IV c	2.407,03	33.698,47	24,29	24,29	26,04	16,98	2,89	102,60
V	2.240,77	31.370,79	22,70	22,70	24,40	15,91	2,68	95,53
VI	2.046,60	28.652,52	20,68	20,68	22,20	14,47	2,46	87,17
VII	1.984,11	27.777,55	20,34	20,34	21,80	14,23	2,37	84,49
VIII	1.687,72	23.628,13	19,14	19,14	20,50	13,39	2,03	72,08
IX	1.602,14	22.429,92	18,22	18,22	19,53	12,74	1,91	68,32
X 2. heziketa	1.474,69	20.645,63	16,38	16,38	17,56	11,45	1,72	61,51
XI 1. heziketa	1.354,32	18.960,51	13,11	13,11	14,07	9,16	1,38	49,18
Erreten plusa	42,35							

I. ERANSKINA

2009. URTEKO HITZARMENEKO SOLDATEN TAULA

ADMINISTRAZIOA

MAILAK	SOLDATA	HITZARMENA			PLUSAK			
	Hila	Urtea	Otartekoa	"A" jaieguna	"B" jaieguna	Igandea	Gaua	11. artikulua
			Euro orduko	Euro orduko	Euro orduko	Euro orduko	Euro orduko	Euro eguneko
I	3.916,74	54.834,34						166,11
IIa	3.722,42	52.113,83						158,14
IIb	3.543,61	49.610,48						150,78
IIc	3.386,38	47.409,22						144,36
III	3.291,75	46.084,48						140,18
IVa	3.055,13	42.771,90						129,98
IVb	2.939,29	41.150,02						125,21
V	2.623,16	36.724,15						111,74
VI	2.512,99	35.181,85						106,95
VII	2.404,58	33.664,19						102,24
VIII	2.088,91	29.244,67						88,93
IX	1.984,11	27.777,51						84,49
X 2. heziketa	1.474,69	20.645,65						76,05
XI 1. heziketa	1.354,32	18.960,46						68,45

II. ERANSKINA

2009. URTEKO HITZARMENEKO MOZKIN-PARTAIDETZAKO TAULA

MAILAK			Zenbatekoak		
ZERBITZU LAGUNGARRIAK ETA FABRIKAZIOA			Euroak hileko		Euroak urteko
I.	.....	.....	17,21	.....	240,92
II	.....	.....	15,50	.....	217,03
III	.....	.....	13,80	.....	193,14
IV	.....	.....	12,91	.....	180,76
V	.....	.....	12,02	.....	168,24
VI	.....	.....	10,73	.....	150,25
VII	.....	.....	10,36	.....	145,07
VIII	.....	.....	9,48	.....	132,69
IX	.....	.....	8,64	.....	120,89
X	.....	.....	7,79	.....	109,09
XI	.....	.....	6,23	.....	87,22

MAILAK			Zenbatekoak		
ADMINISTRAZIOA			Euroak hileko		Euroak urteko
I.	.....	.....	18,20	.....	254,74
II	.....	.....	18,20	.....	254,74
III	.....	.....	17,21	.....	240,92
IV	.....	.....	12,91	.....	180,76
V	.....	.....	12,02	.....	168,24
VI	.....	.....	10,73	.....	150,25
VII	.....	.....	10,36	.....	145,07

MAILAK			Zenbatekoak		
ADMINISTRAZIOA			Euroak hileko		Euroak urteko
VIII	.....	.....	9,48	.....	132,69
IX	.....	.....	8,64	.....	120,89
X	.....	.....	7,79	.....	109,09
XI	.....	.....	6,23	.....	87,22

III. ERANSKINA

ENPRESAKO LANA DELA-ETA EGINDAKO JOAN-ETORRIENGATIKO BIDAIA-DIETAK

2009. URTEA

MAILAK	Dieta osoa	Janaria	Janariaeta afaria	Gaua	Otartekoa
IIItik XIIra	123,95	33,71	67,45	56,50	6,27
Oharra.– Dieta hauek ez dira aplikatuko atzerriko bidaietan. Lantokien arteko joan-etorria egiten denean enpresako jantokian jan beharko da.					

.

TALDEA	Ibilgailuaren zilindrada			Euroak/KM	
1	1.500 cm^3-tik aurrera			0,458	
2	900 cm^3-tik 1.499 cm^3-ra			0,406	
	bidaia-laguneko			0,037	
Langileek eskubidea izango dute tarifa horiek jasotzeko, enpresaren konturako joan-etorrietan bidaiatzeko erabilitako ibilgailuaren zilindradaren arabera.					

IV. ERANSKINA

2009. URTEKO AINTZINATASUNEN TAULA

ZERBITZU LAGUNGARRIAK ETA FABRIKAZIOA

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
I.	8,64	17,22	29,29	41,34	53,41	65,47	77,54	86,19
II	7,74	15,50	26,37	37,17	48,03	58,89	69,74	77,47
III	6,86	13,78	23,39	32,99	42,61	52,24	61,85	68,74
IV	6,44	12,90	21,93	30,97	40,01	49,02	58,07	64,49
V	6,05	12,09	20,59	29,04	37,50	45,97	54,43	60,51
VI	5,40	10,86	18,44	26,01	33,58	41,16	48,76	54,17
VII	5,16	10,35	17,55	24,76	32,03	39,26	46,47	51,65
VIII	4,75	9,53	16,16	22,83	29,48	36,13	42,76	47,52
IX	4,30	8,64	14,65	20,68	26,73	32,74	38,79	43,08
X	3,86	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
XI	3,08	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

ADMINISTRAZIOA

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
I	9,09	18,20	30,87	43,60	56,33	69,07	81,81	90,89
II	9,09	18,20	30,87	43,60	56,33	69,07	81,81	90,89
III	8,64	17,22	30,56	41,34	53,41	65,47	77,54	86,19
IV	7,74	15,50	26,37	37,17	48,03	58,87	69,74	77,47
V	6,86	13,78	23,39	32,99	42,61	52,24	61,85	68,74
VI	6,44	12,90	21,93	30,97	40,01	49,02	58,07	64,49
VII	6,05	12,09	20,59	29,04	37,50	45,97	54,43	60,50

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
VIII	5,40	10,86	18,44	26,01	33,58	41,16	48,76	54,17
IX	5,16	10,35	17,55	24,76	32,03	39,26	46,47	51,65
X	4,65	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
XI	4,14	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

V. ERANSKINA

ENPRESAKO OSAGARRIA- 2009. URTEA

MAILA		Koefizientea		Zenbatekoa		
Zerb. Lag. – Fabr.				Euroak hileko		Euroak urteko
I.	.....	2,10	.....	129,29	.....	1.551,50
II	.....	2,00	.....	116,38	.....	1.396,56
III	.....	1,80	.....	103,46	.....	1.241,50
IV	.....	1,60	.....	96,98	.....	1.163,78
V	.....	1,50	.....	90,52	.....	1.086,18
VI	.....	1,40	.....	80,83	.....	969,98
VII	.....	1,25	.....	77,59	.....	931,12
VIII	.....	1,20	.....	71,14	.....	853,65
IX	.....	1,10	.....	64,68	.....	776,18
X 2. heziketa	.....	1,00	.....	59,51	.....	714,13
XI 1. heziketa	.....	1,00	.....	54,73	.....	656,77
MAILA		Koefizientea		Zenbatekoa		
Administrazioa				Euroak hileko		Euroak urteko
I.		2,10	.....	135,77	.....	1.629,22
II	.....	2,10	.....	135,77	.....	1.629,22
III	.....	2,00	.....	129,29	.....	1.551,50

MAILA		Koefizientea		Zenbatekoa		
Administrazioa				Euroak hileko		Euroak urteko
IV	.....	1,80	.....	116,38	.....	1.396,56
V	.....	1,60	.....	103,46	.....	1.241,50
VI	.....	1,50	.....	96,98	.....	1.163,78
VII	.....	1,40	.....	90,52	.....	1.086,18
VIII	.....	1,25	.....	80,83	.....	969,98
IX	.....	1,20	.....	77,59	.....	931,12
X 2. Heziketa	.....	1,10	.....	59,51	.....	714,13
XI 1. Heziketa	.....	1,00	.....	54,73	.....	656,77

VI. ERANSKINA/1

LAN BEREZIAK

AÑORGAKO LANTOKIA

2009. URTEA

Labeko lanak	Euro orduko
Labe-ahoko solda garbitzea	3,54
Arraste kateko ardatzak eta errodalak aldatzea	3,09
Hozpideko arrastre katearen alboak garbitzea	3,09
Hozpideko plakak eta bastidoreak aldatzea	3,09
Bag-House tobera bisak konpontzea	3,09
Muntaia garabiaren erreiak konpontzea	1,83
Labe-tutuko solda garbitzea	6,24
Gelditu berri den hozpidean sartzea, aztertzeko	4,19
Lurrun-galdarako kedarrak eta zolda garbitzea	4,19
Lobera tertziarioa garbitzea	3,54
Dorreko poxelamenduak garbitzea	9,35
Loesche errota lanak	
Errota-hodia garbitzea	3,09

Labeko lanak	Euro orduko
Zementu errota	
Saretxoak garbitzea	3,09
Errota plakak hutsean eta kargan aldatzea	3,09
Ikatza ehotzea	
Iragazkietako mahukak aldatzea	6,24
Harrobiak	
Xehatzailea poxelatzea	1,83
Leherkariez baliatzerakoan gertatutako gas-jariadurak	3,06
Arrisku egoeretan harrobiko errodapian zapatak sartzea	1,83
Hangar-siloa	
Clinker kamioia palaz zamatzea	1,63
Hangar-siloko erraiak konpontzea	1,83
Siloak	
Gordin eta zementurako siloak garbitzea	9,35

VI. ERANSKINA/2

LAN BEREZIAK

ARRIGORRIAGAKO LANTOKIA

2009. URTEA

Harrobiak	Euro orduko
Arrisku egoeretan harrobiko errodapian zapatak sartzea	1,83
Xehatzailea poxelatzea	1,83
Leherkariez baliatzerakoan gertatutako gas-jariadurak	3,06
Ateragailuko erretiluak aldatzea	2,54
Mailu pneumatikodun makina harri-zulatzaileak	1,83
Ikatza ehotzea	
Iragazkietako mahukak martxan aldatzea	6,24
Iragazkietako mahukak geldian eta finko aldatzea	2,83

Harrobiak	Euro orduko
Sopletea eta soldadura barnean, beroan	6,24
Oharra: ikatzaren ehotzean adierazitako langileei 0,59 euro gehituko zaie lanean emandako orduko	
Gordina ehotzea	
Turboko paletan aldatzea	2,03
Elex iragazkiko toberetako trabak kentzea	2,03
Saretxoak garbitzea	1,86
Plakak eta saretxoak beroan aldatzea	3,29
Labea	
Trukagailua barrutik garbitzea	9,37
Arraste kateko ardatzak eta errodalak aldatzea	3,09
Plakak eta bastidoreak hotzean eta beroan aldatzea .	3,09
2 zenbakiko arrastre-katea beroan konpontzea	3,16
Gelditu berri den hozpidean sartzea, aztertzeko	4,19
Adreilua bota eta hondakinak kentzea	5,71
Clinker igogailuko eta labanderako trabak	2,88
II. garabia:	
Garabiko konponketa (II labe hangarra)	3,66
Zementua ehotzea	
Zementu-irteerako saretxoak beroan garbitzea	2,83
Plakak eta saretxoak errota beroan aldatzea	5,16
Askotarikoak	
10 metrotik gorako altueran lan egitea (konponketak)	1,83
Errotetako eta zintetako sarrera-irteeretako trabak kentzea	2,03
Bisak konpontzea (toberen barruan)	3,24
Gordin eta zementurako siloen hondoak garbitzea	8,97
Koskatzea eta esmerilatzea baldintza nekosoetan	2,54
Sopletea eta soldadura ehoketaren barnean, beroan	6,24
Zementu-siloetako irteerak garbitzea (harriak)	3,24
Elex iragazkietako barne-lanak	1,86

Harrobiak	Euro orduko
Lan jarraituak	
II. clinker garabia (egoera pulvigenoetan, labe piztuta egoteagatik)	1,29
Trukagailu-dorrea	0,61

VII. ERANSKINA

GAIXOTASUN ARRUNTENGATIK GERTATUTAKO EZINTASUN IRAGANKORRAGATIKO OSAGARRIA

OSAGARRIKO APLIKAZIOA

Ezintasun iragankorragatiko osagarria nominako kontzeptu finkoen gainean egingo, hau da, oinarrizko soldata, ezintasuna enpresa-osagarria eta mozkinak.

Sistemak bi alderdi hartzen ditu: batetik, gaixotasunagatik gertaturiko hilabeteko absentismoa, eta bestetik, urtekoa, elementu zuzentzaile gisa.

Sistemaren garapena honako hau da:

1) Hileko absentismoaren kalkulua:

$$\frac{\text{Hilabetean bajan emandako egun naturalen kopurua}}{\text{Plantilla osoaren hilabeteko egun naturalen kopurua}} \text{ X (benetako plantilla) X } 100$$

Kalkulua egiteko arau hauek hartzen dira kontuan:

A) Hilabete osoan gaixotasunagatik bajan egondako langile guztiak zenbat egun natural egon diren egoera horretan (baja-egunetik alta-egunera arte, biok barne).

B) Baja-egun naturalaren kopuruari hilabete osoan bajan egon direnen kopurua kendu behar zaio.

C) Bestalde, benetako plantilla hilabete osoan bajan egon ez diren langileek osatzen dute.

2) Aplikazio-indizea:

Urte absentismoaren batura

12

3) Ezintasun iragankorrarengatiko osagarria aplikatzeko taula:

<= 3,00% ..... % 100
> 3,00% ..... % 98
>= 3,20% ..... % 96
>= 3,40% ..... % 94
>= 3,60% ..... % 92
>= 3,80% ..... % 90
>= 4,00% ..... % 88
>= 4,20% ..... % 86
>= 4,40% ..... % 84
>= 4,60% ..... % 82
>= 4,80% ..... % 80
>= 5,00% ..... % 78

Adibidea:

Eman dezagun martxoan 348 baja-egun izan ditugula gaixotasunagatik, horietatik 93 egun hilabete osoan bajan egon diren 3 pertsonei dagozkie. Benetako plantilla 234koa da.

1.– Hilabetean zehar gaixotasun arruntagatik egon diren baja-egun naturalak:

Hilabetean zehar izandako baja egunak ken hilabete osoan zehar bajan egon diren pertsonen egunak.

(348 – -93) = 225 baja-egun naturalak.

2.– Benetako plantilla, absentismoa zenbatu ahal izateko:

Benetako plantillaren eta hilabete osoan zehar bajan egon diren pertsonen arteko aldea.

234 – -3 = 231 benetako plantilla.

3.– Hilabeteak dituen egun naturalak:

Ondoriozko benetako plantilla (aurreko formularen arabera) hilabeteak dituen egun naturalez biderkatzearen ondoriozkoa:

231 x 31 = 7.161 hilabeteko egun naturalak.

4.– Hilabeteko absentismoa:

Hilabeteko absentismoa= (255:7.161) * 100 = 3,56

5.– Aplikazio-indizea:

HILEA	HILEKO ABSENTISMOA
Apirila	% 3,87
Maiatza	% 3,16
Ekaina	% 4,21
Uztaila	% 3,70
Abuztua	% 2,75
Iraila	% 2,20
Urria	% 3,15
Azaroa	% 3,01
Abendua	% 3,00
Urtarrila	% 1,86
Otsaila	% 3,10
Martxoa	% 3,56
GUZTIRA	% 37,57

Aplikazio indizea = 37,57 : 12 = 3,13

Ezintasun iragankorragatiko osagarriaren aplikazioa:

Beraz kontuan hartu beharreko absentismo portzentaia % 3, 13koa da eta dagokion hilabetean gaixorik dauden langile guztiei aplikatu beharreko osagarria % 98koa.

<= 3,00% ..... % 100
> 3,00%..... % 98
>= 3,20% ..... % 96
>= 3,40% ..... % 94
>= 3,60% ..... % 92
>= 3,80% ..... % 90
>= 4,00% ..... % 88
>= 4,20% ..... % 86
>= 4,40% ..... % 84
>= 4,60% ..... % 82
>= 4,80% ..... % 80
>= 5,00% ..... % 78

Oraingo kasu honetan % 98a kobratuko luke.

Aplikazio indizea % 5etik gorakoa baldin bada, sistema berri hau indarrean sartu arte indarrean zegoen sistema aplikatuko da.

VIII. ERANSKINA

2009. URTEKO APARTEKO ORDUEN BALIOA

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
MAILA								
Zerb. Lag. – Fabr.								
I	52,51	52,63	52,82	52,99	53,19	53,37	53,54	53,69
II	46,90	46,99	47,16	47,34	47,52	47,67	47,84	47,97
III	42,28	42,37	42,54	42,69	42,85	42,99	43,13	43,24
IV a	40,64	40,72	40,86	41,01	41,15	41,26	41,42	41,50
IV b	40,04	40,14	40,31	40,41	40,56	40,71	40,84	40,92
IV c	38,44	38,53	38,67	38,81	38,93	39,08	39,23	39,32
V	35,77	35,88	36,00	36,13	36,27	36,39	36,52	36,61
VI	32,66	32,72	32,85	32,97	33,08	33,19	33,30	33,38
VII	31,63	31,71	31,83	31,93	32,06	32,16	32,28	32,35
VIII	26,99	27,07	27,18	27,27	27,38	27,48	27,57	27,64
IX	25,57	25,66	25,73	25,84	25,92	26,02	26,11	26,18
X 2. heziketa	23,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
XI 1. heziketa	21,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

MAILA								
Administrazioa								
I	62,16	62,33	62,51	62,71	62,90	63,09	63,28	63,42
II a	59,18	59,34	59,52	59,72	59,93	60,14	60,32	60,46
II b	56,47	56,61	56,79	56,98	57,18	57,36	57,56	57,72
II c	54,05	54,19	54,39	54,59	54,79	54,99	55,17	55,31
III	52,51	52,63	52,82	52,99	53,19	53,37	53,54	53,69
IV a	48,62	48,75	48,91	49,09	49,25	49,41	49,58	49,68
IV b	46,84	46,96	47,14	47,32	47,46	47,64	47,80	47,92

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
V	41,81	41,91	42,07	42,21	42,35	42,52	42,67	42,75
VI	40,02	40,12	40,24	40,39	40,53	40,67	40,82	40,89
VII	38,25	38,35	38,49	38,62	38,74	38,88	38,98	39,09
VIII	33,28	33,36	33,46	33,58	33,73	33,82	33,95	34,02
IX	31,61	31,68	31,81	31,91	32,01	32,13	32,26	32,32
X 2. heziketa	23,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
XI 1. heziketa	21,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

IX. ERANSKINA

2009. URTEKO GERTUTASUN-PLUSA

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
MAILA								
Zerb. Lag. – Fabr.								
I.	52,51	52,63	52,82	52,99	53,19	53,37	53,54	53,69
II	46,90	46,99	47,16	47,34	47,52	47,67	47,84	47,97
III	42,28	42,37	42,54	42,69	42,85	42,99	43,13	43,24
IV a	40,64	40,72	40,86	41,01	41,15	41,26	41,42	41,50
IV b	40,04	40,14	40,31	40,41	40,56	40,71	40,84	40,92
IV c	38,44	38,53	38,67	38,81	38,93	39,08	39,23	39,32
V	35,77	35,88	36,00	36,13	36,27	36,39	36,52	36,61
VI	32,66	32,72	32,85	32,97	33,08	33,19	33,30	33,38
VII	31,63	31,71	31,83	31,93	32,06	32,16	32,28	32,35
VIII	26,99	27,07	27,18	27,27	27,38	27,48	27,57	27,64
IX	25,57	25,66	25,73	25,84	25,92	26,02	26,11	26,18
X 2. heziketa	23,54	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
XI 1. heziketa	21,60	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

URTEAK:	2	4	9	14	19	24	29	34
MAILA								
Administrazioa								
I.	62,16	62,33	62,51	62,71	62,90	63,09	63,28	63,42
II a	59,18	59,34	59,52	59,72	59,93	60,14	60,32	60,46
II b	56,47	56,61	56,79	56,98	57,18	57,36	57,56	57,72
II c	54,05	54,19	54,39	54,59	54,79	54,99	55,17	55,31
III	52,51	52,63	52,82	52,99	53,19	53,37	53,54	53,69
IV a	48,62	48,75	48,91	49,09	49,25	49,41	49,58	49,68
IV b	46,84	46,96	47,14	47,32	47,46	47,64	47,80	47,92
V	41,81	41,91	42,07	42,21	42,35	42,52	42,67	42,75
VI	40,02	40,12	40,24	40,39	40,53	40,67	40,82	40,89
VII	38,25	38,35	38,49	38,62	38,74	38,88	38,98	39,09
VIII	33,28	33,36	33,46	33,58	33,73	33,82	33,95	34,02
IX	31,61	31,68	31,81	31,91	32,01	32,13	32,26	32,32
X 2. heziketa	23,55	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
XI 1. heziketa	21,62	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

ANEXO - I

TABLA DE SALARIOS CONVENIO - AÑO 2009

SERVICIOS AUXILIARES Y FABRICACIÓN

NIVELES	*SALARIO*	*CONVENIO*			*PLUSES*			
	Mes	*Año*	*Bocadillo*	*Festivo «A»*	*Festivo «B»*	*Domingo*	*Noche*	*Art. 11 Conv.*
			Euros/Hora	*Euros/Hora*	*Euros/Hora*	*Euros/Hora*	*Euros/Hora*	*Euros/Día*
I	*3.291,75*	*46.084,41*	*33,15*	*33,15*	*35,56*	*23,18*	*3,94*	*140,18*
II.....	*2.939,28*	*41.149,95*	*29,57*	*29,57*	*31,69*	*20,67*	*3,53*	*125,21*
III	*2.652,54*	*37.135,50*	*26,80*	*26,80*	*28,74*	*18,74*	*3,19*	*112,95*
IV a	*2.550,63*	*35.708,80*	*25,74*	*25,74*	*27,61*	*18,00*	*3,05*	*108,52*
IV b	*2.512,99*	*35.181,82*	*25,40*	*25,40*	*27,17*	*17,75*	*3,01*	*106,95*
IV c	*2.407,03*	*33.698,47*	*24,29*	*24,29*	*26,04*	*16,98*	*2,89*	*102,60*
V	*2.240,77*	*31.370,79*	*22,70*	*22,70*	*24,40*	*15,91*	*2,68*	*95,53*
VI	*2.046,60*	*28.652,52*	*20,68*	*20,68*	*22,20*	*14,47*	*2,46*	*87,17*
VII	*1.984,11*	*27.777,55*	*20,34*	*20,34*	*21,80*	*14,23*	*2,37*	*84,49*
VIII	*1.687,72*	*23.628,13*	*19,14*	*19,14*	*20,50*	*13,39*	*2,03*	*72,08*
IX	*1.602,14*	*22.429,92*	*18,22*	*18,22*	*19,53*	*12,74*	*1,91*	*68,32*
X Formación 2.º	*1.474,69*	*20.645,63*	*16,38*	*16,38*	*17,56*	*11,45*	*1,72*	*61,51*
XI Formación 1.º	*1.354,32*	*18.960,51*	*13,11*	*13,11*	*14,07*	*9,16*	*1,38*	*49,18*
Plus Retén:	*42,35*							

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS CONVENIO - AÑO 2009

ADMINISTRACIÓN

NIVELES	*SALARIO*	*CONVENIO*			*PLUSES*			
	Mes	*Año*	*Bocadillo*	*Festivo «A»*	*Festivo «B»*	*Domingo*	*Noche*	*Art. 11 Conv.*
			Euros/Hora	*Euros/Hora*	*Euros/Hora*	*Euros/Hora*	*Euros/Hora*	*Euros/Día*
I	*3.916,74*	*54.834,34*						*166,11*
IIa	*3.722,42*	*52.113,83*						*158,14*
IIb	*3.543,61*	*49.610,48*						*150,78*
IIc	*3.386,38*	*47.409,22*						*144,36*
III	*3.291,75*	*46.084,48*						*140,18*
IVa	*3.055,13*	*42.771,90*						*129,98*
IVb	*2.939,29*	*41.150,02*						*125,21*
V	*2.623,16*	*36.724,15*						*111,74*
VI	*2.512,99*	*35.181,85*						*106,95*
VII	*2.404,58*	*33.664,19*						*102,24*
VIII	*2.088,91*	*29.244,67*						*88,93*
IX	*1.984,11*	*27.777,51*						*84,49*
X Formación 2.º	*1.474,69*	*20.645,65*						*76,05*
XI Formación 1.º	*1.354,32*	*18.960,46*						*68,45*

ANEXO II

TABLA DE PARTICIPACION EN BENEFICIOS - AÑO 2009

NIVELES			*Importes*		
FABRICACIÓN Y SERVICIOS AUXILIARES			*Euros/mes*		*Euros/año*
I	.....	.....	*17,21*	.....	*240,92*
II	.....	.....	*15,50*	.....	*217,03*
III	.....	.....	*13,80*	.....	*193,14*
IV	.....	.....	*12,91*	.....	*180,76*
V	.....	.....	*12,02*	.....	*168,24*
VI	.....	.....	*10,73*	.....	*150,25*
VII	.....	.....	*10,36*	.....	*145,07*
VIII	.....	.....	*9,48*	.....	*132,69*
IX	.....	.....	*8,64*	.....	*120,89*
X	.....	.....	*7,79*	.....	*109,09*
XI	.....	.....	*6,23*	.....	*87,22*

NIVELES			*Importes*		
ADMINISTRACIÓN			*Euros/mes*		*Euros/año*
I	.....	.....	*18,20*	.....	*254,74*
II	.....	.....	*18,20*	.....	*254,74*
III	.....	.....	*17,21*	.....	*240,92*
IV	.....	.....	*12,91*	.....	*180,76*
V	.....	.....	*12,02*	.....	*168,24*
VI	.....	.....	*10,73*	.....	*150,25*
VII	.....	.....	*10,36*	.....	*145,07*
VIII	.....	.....	*9,48*	.....	*132,69*

NIVELES			*Importes*		
ADMINISTRACIÓN			*Euros/mes*		*Euros/año*
IX	.....	.....	*8,64*	.....	*120,89*
X	.....	.....	*7,79*	.....	*109,09*
XI	.....	.....	*6,23*	.....	*87,22*

ANEXO III

DIETAS DE VIAJES PARA EL PERSONAL EN DESPLAZAMIENTO AL SERVICIO DE LA EMPRESA

AÑO 2009

NIVELES	*Dieta entera*	*Comida*	*Comida y cena*	*Pernoctar*	*Bocadillo*
Del III al XII	*123,95*	*33,71*	*67,45*	*56,50*	*6,27*
Nota.- Estas dietas no serán aplicadas en los viajes al extranjero. Cuando se produzca el desplazamiento entre fábricas se comerá en el comedor de la Empresa.					

GRUPO	*Cilindrada del vehículo*			*Euros/km*	
1	*De 1.500 cm³. en adelante*			*0,458*	
2	*De 900 cm³. hasta 1.499 cm³.*			*0,406*	
	Por cada viajero acompañante			*0,037*	
El personal tendrá derecho a percibir como máximo las tarifas que anteceder, conforme a la cilindrada del coche utilizado en el viaje, en los desplazamientos por cuenta de la Empresa.					

ANEXO IV

TABLA DE ANTIGÜEDADES - AÑO 2009

SERVICIOS AUXILIARES Y FABRICACIÓN

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
I	*8,64*	*17,22*	*29,29*	*41,34*	*53,41*	*65,47*	*77,54*	*86,19*
II	*7,74*	*15,50*	*26,37*	*37,17*	*48,03*	*58,89*	*69,74*	*77,47*
III	*6,86*	*13,78*	*23,39*	*32,99*	*42,61*	*52,24*	*61,85*	*68,74*
IV	*6,44*	*12,90*	*21,93*	*30,97*	*40,01*	*49,02*	*58,07*	*64,49*
V	*6,05*	*12,09*	*20,59*	*29,04*	*37,50*	*45,97*	*54,43*	*60,51*
VI	*5,40*	*10,86*	*18,44*	*26,01*	*33,58*	*41,16*	*48,76*	*54,17*
VII	*5,16*	*10,35*	*17,55*	*24,76*	*32,03*	*39,26*	*46,47*	*51,65*
VIII	*4,75*	*9,53*	*16,16*	*22,83*	*29,48*	*36,13*	*42,76*	*47,52*
IX	*4,30*	*8,64*	*14,65*	*20,68*	*26,73*	*32,74*	*38,79*	*43,08*
X	*3,86*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
XI	*3,08*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*

ADMINISTRACIÓN

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
I	*9,09*	*18,20*	*30,87*	*43,60*	*56,33*	*69,07*	*81,81*	*90,89*
II	*9,09*	*18,20*	*30,87*	*43,60*	*56,33*	*69,07*	*81,81*	*90,89*
III	*8,64*	*17,22*	*30,56*	*41,34*	*53,41*	*65,47*	*77,54*	*86,19*
IV	*7,74*	*15,50*	*26,37*	*37,17*	*48,03*	*58,87*	*69,74*	*77,47*
V	*6,86*	*13,78*	*23,39*	*32,99*	*42,61*	*52,24*	*61,85*	*68,74*
VI	*6,44*	*12,90*	*21,93*	*30,97*	*40,01*	*49,02*	*58,07*	*64,49*
VII	*6,05*	*12,09*	*20,59*	*29,04*	*37,50*	*45,97*	*54,43*	*60,50*

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
VIII	*5,40*	*10,86*	*18,44*	*26,01*	*33,58*	*41,16*	*48,76*	*54,17*
IX	*5,16*	*10,35*	*17,55*	*24,76*	*32,03*	*39,26*	*46,47*	*51,65*
X	*4,65*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
XI	*4,14*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*

ANEXO V

COMPLEMENTO DE EMPRESA - AÑO 2009

NIVEL		*Coeficiente*		*Importe*		
Serv. Aux-Fabric				*Euros/mes*		*Euros/año*
I	.....	*2,10*	.....	*129,29*	.....	*1.551,50*
II	.....	*2,00*	.....	*116,38*	.....	*1.396,56*
III	.....	*1,80*	.....	*103,46*	.....	*1.241,50*
IV	.....	*1,60*	.....	*96,98*	.....	*1.163,78*
V	.....	*1,50*	.....	*90,52*	.....	*1.086,18*
VI	.....	*1,40*	.....	*80,83*	.....	*969,98*
VII	.....	*1,25*	.....	*77,59*	.....	*931,12*
VIII	.....	*1,20*	.....	*71,14*	.....	*853,65*
IX	.....	*1,10*	.....	*64,68*	.....	*776,18*
X Formación 2.º	.....	*1,00*	.....	*59,51*	.....	*714,13*
XI Formación 1.º	.....	*1,00*	.....	*54,73*	.....	*656,77*
NIVEL		*Coeficiente*		*Importe*		
Administración				*Euros/mes*		*Euros/año*
I		*2,10*	.....	*135,77*	.....	*1.629,22*
II	.....	*2,10*	.....	*135,77*	.....	*1.629,22*
III	.....	*2,00*	.....	*129,29*	.....	*1.551,50*
IV	.....	*1,80*	.....	*116,38*	.....	*1.396,56*

NIVEL		*Coeficiente*		*Importe*		
Administración				*Euros/mes*		*Euros/año*
V	.....	*1,60*	.....	*103,46*	.....	*1.241,50*
VI	.....	*1,50*	.....	*96,98*	.....	*1.163,78*
VII	.....	*1,40*	.....	*90,52*	.....	*1.086,18*
VIII	.....	*1,25*	.....	*80,83*	.....	*969,98*
IX	.....	*1,20*	.....	*77,59*	.....	*931,12*
X Formación 2.º	.....	*1,10*	.....	*59,51*	.....	*714,13*
XI Formación 1.º	.....	*1,00*	.....	*54,73*	.....	*656,77*

ANEXO VI/1

TRABAJOS ESPECIALES

FABRICA DE AÑORGA

AÑO 2009

Trabajos Horno	*Euros/Hora*
Limpieza costra en boca de horno	*3,54*
Cambio de ejes y rodales cadena de arrastre	*3,09*
Limpieza laterales cadena de arrastre del enfriador	*3,09*
Cambio de placas y bastidores del enfriado r	*3,09*
Reparación vises tolva Bag-House	*3,09*
Reparación carriles grúa montajes	*1,83*
Limpieza de costra interior tubo horno	*6,24*
Entrada al enfriador para revisión en parada reciente	*4,19*
Limpieza hollines y costra en caldera vapor	*4,19*
Limpieza tolva terciario	*3,54*
Limpieza atasques en la torre.	*9,35*
Trabajos molino Loesche	
Limpieza conducto molino	*3,09*
Molinos de cemento	

Trabajos Horno	*Euros/Hora*
Limpieza de rejillas	*3,09*
Cambio placas molino en vacío y en carga	*3,09*
Molienda carbón	
Cambio de mangas en los filtros	*6,24*
Canteras	
Atasque trituradora	*1,83*
Emanación gases en manejo de explosivos	*3,06*
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	*1,83*
Silo hangar	
Cargue camiones clinker con pala	*1,63*
Reparación carriles silo hangar	*1,83*
Silos	
Limpieza de silos de crudo y cemento	*9,35*

ANEXO VI/2

TRABAJOS ESPECIALES

FABRICA DE ARRIGORRIAGA

AÑO 2009

Canteras	*Euros/Hora*
Meter zapateras en rodapiés de cantera cuando revista peligro	*1,83*
Atasque trituradora	*1,83*
Emanación gases en manejo de explosivos	*3,06*
Cambio de bandejas en extractores	*2,54*
Barrenadores con martillo neumático	*1,83*
Molienda de Carbón	
Cambio de mangas en el filtro en marcha	*6,24*
Cambio de mangas en filtro en parada y fijo	*2,83*
Soplete y soldadura dentro, en caliente	*6,24*

Canteras	*Euros/Hora*
Nota: A los trabajos señalados en Molienda de Carbón se les incrementará 0,59 euros por hora de trabajo	
Molienda de crudo	
Cambio de paletas en turbo	*2,03*
Desatascar tolvas del filtro Elex	*2,03*
Limpieza de rejillas	*1,86*
Cambio de placas y rejillas en caliente	*3,29*
Horno	
Limpieza del intercambiador por dentro	*9,37*
Cambio de ejes y rodales en cadena de arrastre	*3,09*
Cambio de placas y bastidores en frío y en caliente .	*3,09*
Reparación cadena de arrastre n.º 2 en caliente	*3,16*
Entrada a revisión del enfriador en parada reciente	*4,19*
Tirar ladrillo y desescombro de dicho material	*5,71*
Atasques elevador de clinker y resbaladera	*2,88*
Grúa II	
Reparaciones en la grúa (horno a Hangar II)	*3,66*
Molienda de cemento	
Limpieza de rejillas de cemento en caliente	*2,83*
Cambio de placas y rejillas en molino caliente	*5,16*
Varios	
Trabajos a más de 10 m de altura (reparaciones)	*1,83*
Desatascar entradas y salidas de molinos y cintas	*2,03*
Reparación de vises (dentro de tolvas)	*3,24*
Limpieza fondos de silos de crudo y cemento	*8,97*
Sangrar y esmerilar en condiciones molestas	*2,54*
Soplete y soldadura dentro y en caliente de las moliendas	*6,24*
Limpieza salida de silos de cemento (piedras)	*3,24*
Trabajos filtro Elex dentro	*1,86*
Trabajos continuos	

Canteras	*Euros/Hora*
Grúa II de clinker (en situaciones pulvígenas por horno en marcha)	*1,29*
Torre intercambiador	*0,61*

ANEXO VII

COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN

APLICACIÓN DEL COMPLEMENTO

El complemento por IT se realizará sobre los conceptos fijos de la nómina, esto es, salario base, antigüedad, complemento empresa y beneficios.

El sistema contempla dos aspectos: de un lado el absentismo por enfermedad común del mes y de otro el anual, de forma que sirva de elemento corrector.

El desarrollo del sistema es el siguiente:

1) Cálculo del absentismo mensual:

$$\frac{\text{N.º de días naturales de baja del mes}}{\text{N.º de días naturales del mes de toda la plantilla}} \text{ X (Plantilla real) X 100}$$

Dentro del cálculo se siguen las siguientes normas:

A) Se incluyen todos los días naturales (desde la fecha de baja hasta la fecha de alta, ambas inclusive) de todas las personas que hayan estado de baja por enfermedad durante el mes.

B) Del número de días naturales de baja deben excluirse el de las personas que hayan estado de baja todo el mes.

C) Por otro lado, la plantilla real estará formada por todas las personas que no hayan estado de baja durante todo el mes.

2) Índice de aplicación:

$$\frac{\text{Suma del absentismo anual}}{12}$$

3) Tabla de aplicación del complemento por IT:

<= 3,00% 100%

> 3,00% 98%

>= 3,20% 96%

>= 3,40%..... 94%

>= 3,60%..... 92%

>= 3,80%..... 90%

>= 4,00%..... 88%

>= 4,20%..... 86%

>= 4,40%..... 84%

>= 4,60%..... 82%

>= 4,80%..... 80%

>= 5,00%..... 78%

Ejemplo:

Supongamos que durante el mes de marzo hemos tenido 348 días de baja por enfermedad, de los que 93 días corresponden a 3 personas que han estado de baja durante todo el mes. La plantilla real es de 234.

1.- Días naturales de baja por enfermedad común durante el mes:

Se obtiene de hallar la diferencia entre los días de baja del mes y los días de baja de las personas que han estado de baja durante todo el mes.

(348–93) = 225 días naturales de baja.

2.- Plantilla real a efectos del cómputo de absentismo:

Es la diferencia entre la plantilla real y las personas que hayan estado de baja durante todo el mes.

234–3 = 231 plantilla real.

3.- Días naturales del mes:

Es el producto resultante de multiplicar la plantilla real resultante (según fórmula anterior) por el número de días naturales del mes:

231 x 31 = 7.161 días naturales del mes.

4.- Absentismo mensual:

*Absentismo mensual = (255:7.161) * 100 = 3,56*

5.- Índice de aplicación:

MES	ABSENTISMO MENSUAL
Abril	3,87%
Mayo	3,16%
Junio	4,21%
Julio	3,70%
Agosto	2,75%
Septiembre	2,20%
Octubre	3,15%
Noviembre	3,01%
Diciembre	3,00%
Enero	1,86%
Febrero	3,10%
Marzo	3,56%
TOTAL	37,57%

Índice de aplicación = 37,57: 12 = 3,13

Aplicación del complemento por IT:

Por lo tanto el porcentaje de absentismo a tener en cuenta es el 3,13% y el complemento a aplicar a todos los trabajadores enfermos durante el mes de referencia es el correspondiente al 98%.

<= 3,00%..... 100%
> 3,00% 98%
>= 3,20%..... 96%
>= 3,40%..... 94%
>= 3,60%..... 92%
>= 3,80%..... 90%
>= 4,00%..... 88%
>= 4,20%..... 86%
>= 4,40%..... 84%
>= 4,60%..... 82%
>= 4,80%..... 80%
>= 5,00%..... 78%

En el caso que nos ocupa se cobraría el 98%.

Si el índice de aplicación supera el 5% se aplicaría el sistema normal de paga vigente hasta la fecha de la entrada en vigor de este nuevo sistema.

ANEXO VIII

VALOR HORAS EXTRAS AÑO 2009

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
NIVEL								
Serv. Aux-Fabric								
I	*52,51*	*52,63*	*52,82*	*52,99*	*53,19*	*53,37*	*53,54*	*53,69*
II	*46,90*	*46,99*	*47,16*	*47,34*	*47,52*	*47,67*	*47,84*	*47,97*
III	*42,28*	*42,37*	*42,54*	*42,69*	*42,85*	*42,99*	*43,13*	*43,24*
IV a	*40,64*	*40,72*	*40,86*	*41,01*	*41,15*	*41,26*	*41,42*	*41,50*
IV b	*40,04*	*40,14*	*40,31*	*40,41*	*40,56*	*40,71*	*40,84*	*40,92*
IV c	*38,44*	*38,53*	*38,67*	*38,81*	*38,93*	*39,08*	*39,23*	*39,32*
V	*35,77*	*35,88*	*36,00*	*36,13*	*36,27*	*36,39*	*36,52*	*36,61*
VI	*32,66*	*32,72*	*32,85*	*32,97*	*33,08*	*33,19*	*33,30*	*33,38*
VII	*31,63*	*31,71*	*31,83*	*31,93*	*32,06*	*32,16*	*32,28*	*32,35*
VIII	*26,99*	*27,07*	*27,18*	*27,27*	*27,38*	*27,48*	*27,57*	*27,64*
IX	*25,57*	*25,66*	*25,73*	*25,84*	*25,92*	*26,02*	*26,11*	*26,18*
X Formación 2.º	*23,54*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
XI Formación 1.º	*21,60*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
NIVEL								
Administración								
I	*62,16*	*62,33*	*62,51*	*62,71*	*62,90*	*63,09*	*63,28*	*63,42*
II a	*59,18*	*59,34*	*59,52*	*59,72*	*59,93*	*60,14*	*60,32*	*60,46*
II b	*56,47*	*56,61*	*56,79*	*56,98*	*57,18*	*57,36*	*57,56*	*57,72*
II c	*54,05*	*54,19*	*54,39*	*54,59*	*54,79*	*54,99*	*55,17*	*55,31*
III	*52,51*	*52,63*	*52,82*	*52,99*	*53,19*	*53,37*	*53,54*	*53,69*
IV a	*48,62*	*48,75*	*48,91*	*49,09*	*49,25*	*49,41*	*49,58*	*49,68*
IV b	*46,84*	*46,96*	*47,14*	*47,32*	*47,46*	*47,64*	*47,80*	*47,92*

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
V	*41,81*	*41,91*	*42,07*	*42,21*	*42,35*	*42,52*	*42,67*	*42,75*
VI	*40,02*	*40,12*	*40,24*	*40,39*	*40,53*	*40,67*	*40,82*	*40,89*
VII	*38,25*	*38,35*	*38,49*	*38,62*	*38,74*	*38,88*	*38,98*	*39,09*
VIII	*33,28*	*33,36*	*33,46*	*33,58*	*33,73*	*33,82*	*33,95*	*34,02*
IX	*31,61*	*31,68*	*31,81*	*31,91*	*32,01*	*32,13*	*32,26*	*32,32*
X Formación 2.º	*23,55*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
XI Formación 1.º	*21,62*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*

ANEXO IX

VALOR DEL PLUS DE DISPONIBILIDAD AÑO 2009

AÑOS:	*2*	*4*	*9*	*14*	*19*	*24*	*29*	*34*
NIVEL								
Serv. Aux-Fabric								
I	*52,51*	*52,63*	*52,82*	*52,99*	*53,19*	*53,37*	*53,54*	*53,69*
II	*46,90*	*46,99*	*47,16*	*47,34*	*47,52*	*47,67*	*47,84*	*47,97*
III	*42,28*	*42,37*	*42,54*	*42,69*	*42,85*	*42,99*	*43,13*	*43,24*
IV a	*40,64*	*40,72*	*40,86*	*41,01*	*41,15*	*41,26*	*41,42*	*41,50*
IV b	*40,04*	*40,14*	*40,31*	*40,41*	*40,56*	*40,71*	*40,84*	*40,92*
IV c	*38,44*	*38,53*	*38,67*	*38,81*	*38,93*	*39,08*	*39,23*	*39,32*
V	*35,77*	*35,88*	*36,00*	*36,13*	*36,27*	*36,39*	*36,52*	*36,61*
VI	*32,66*	*32,72*	*32,85*	*32,97*	*33,08*	*33,19*	*33,30*	*33,38*
VII	*31,63*	*31,71*	*31,83*	*31,93*	*32,06*	*32,16*	*32,28*	*32,35*
VIII	*26,99*	*27,07*	*27,18*	*27,27*	*27,38*	*27,48*	*27,57*	*27,64*
IX	*25,57*	*25,66*	*25,73*	*25,84*	*25,92*	*26,02*	*26,11*	*26,18*
X Formación 2.º	*23,54*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
XI Formación 1.º	*21,60*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*

NIVEL								
Administración								
I	*62,16*	*62,33*	*62,51*	*62,71*	*62,90*	*63,09*	*63,28*	*63,42*
II a	*59,18*	*59,34*	*59,52*	*59,72*	*59,93*	*60,14*	*60,32*	*60,46*
II b	*56,47*	*56,61*	*56,79*	*56,98*	*57,18*	*57,36*	*57,56*	*57,72*
II c	*54,05*	*54,19*	*54,39*	*54,59*	*54,79*	*54,99*	*55,17*	*55,31*
III	*52,51*	*52,63*	*52,82*	*52,99*	*53,19*	*53,37*	*53,54*	*53,69*
IV a	*48,62*	*48,75*	*48,91*	*49,09*	*49,25*	*49,41*	*49,58*	*49,68*
IV b	*46,84*	*46,96*	*47,14*	*47,32*	*47,46*	*47,64*	*47,80*	*47,92*
V	*41,81*	*41,91*	*42,07*	*42,21*	*42,35*	*42,52*	*42,67*	*42,75*
VI	*40,02*	*40,12*	*40,24*	*40,39*	*40,53*	*40,67*	*40,82*	*40,89*
VII	*38,25*	*38,35*	*38,49*	*38,62*	*38,74*	*38,88*	*38,98*	*39,09*
VIII	*33,28*	*33,36*	*33,46*	*33,58*	*33,73*	*33,82*	*33,95*	*34,02*
IX	*31,61*	*31,68*	*31,81*	*31,91*	*32,01*	*32,13*	*32,26*	*32,32*
X Formación 2.º	*23,55*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*
XI Formación 1.º	*21,62*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*	*0,00*