

2008-2009-2010
URTEETARAKO ESTAMPACIONES
BIZKAIAREN HITZARMEN
KOLEKTIBOA

AURKIBIDEA

I Kapituluua: Xedapen Orokorrak.

- 1 Art.: Hitzarmenaren ezarpen leku eta balio eremua
- 2 Art.: Langileak
- 3 Art.: Hitzarmenaren Iraupena
- 4 Art.: Akordio Osagarriak
- 5 Art.: Hitzarmenaren Ezarpena
- 6 Art.: Berrikustearen Zergatiak
- 7 Art.: Hitzarmenaren Zaintza eta Interpretatzea

II Kapituluua: Laneko Antolaketa

- 8 Art.: Lanaren Antolaketa
- 9 Art.: Agintaritza eta Hierarkia
- 10 Art.: Lan Denboraren Kontrola
- 11 Art.: Instalazioen Saturazioa
- 12 Art.: Maila Profesionala
- 13 Art.: Mugikortasun Funtzionala
- 14 Art.: Lan Bilerak

III Kapituluua: Lan Baldintzak

- 15 Art.: Lanaldia
- 16 Art.: Lan Egutegia
- 17 Art.: Jaiegunak
- 18 Art.: Aparteko Orduak
- 19 Art.: Orduen gozamina

IV Kapituluua: Oporraldia

- 20 Art.: Oporrak

V Kapituluua: Baimenak, eszedentziak eta Bajak

- 21 Art.: Baimen Ordainduak
- 22 Art.: Kargu publikoak betetzeagatiko



CONVENIO COLECTIVO DE
ESTAMPACIONES BIZKAIA PARA LOS
AÑOS 2008-2009-2010

INDICE

Capítulo I: Disposiciones generales.

- Art. 1.- Ámbito Territorial y Funcional
- Art. 2.- Ámbito Personal
- Art. 3.- Ámbito Temporal
- Art. 4.- Acuerdos Complementarios
- Art. 5.- Vinculación a la Totalidad
- Art. 6.- Causas de Revisión
- Art. 7.- Vigilancia del Convenio e Interpretación

Capítulo II: Organización en el Trabajo

- Art. 8.- Organización del Trabajo
- Art. 9.- Autoridad y Jerarquía
- Art. 10.- Control del Tiempo Trabajado
- Art. 11.- Saturación de las Instalaciones
- Art. 12.- Clasificación Profesional
- Art. 13.- Movilidad Funcional
- Art. 14.- Reuniones de Trabajo

Capítulo III: Condiciones de Trabajo

- Art. 15.- Jornada Laboral
- Art. 16.- Calendario Laboral
- Art. 17.- Días Festivos
- Art. 18.- Horas Extras
- Art. 19.- Disfrute de Horas

Capítulo IV: Vacaciones

- Art. 20.- Vacaciones

Capítulo V: Permisos, Excedencias y Bajas.

- Art. 21.- Permisos Retribuidos
- Art. 22.- Permisos Retribuidos por razón de

LANAREN KONFEDERAKUNDE NAGUSIA
CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Bailén, 7 – Entresuelo – Dptos. 2, 3 y 4 – 48003 BILBAO
Tfº - Fax: 94-416.95.40
estampa@cgt-lkn.org
<http://www.cgt-lkn.org/estampa>

baimen ordainduak

- 23 Art.: Izaera publikodun betebeharrak egiteagatiko baimen ordainduak
- 24 Art.: Azterketak egiteko baimena.
- 25 Art.: Justifikazioak
- 26 Art.: Eszedentzia
- 27 Art.: Soldata-kenketak, gaixorik egon eta lanera ez joateagatik
- 28 Art.: Aldi baterako ezintasunen kudeaketa.

VI Kapituluak: Soldata Politika

- 29 Art.: Baldintza Ekonomikoak
- 30 Art.: Diru-Pizgarri Finkoa
- 31 Art.: Soldata Igoera.
- 32 Art.: Antzinetasuna
- 33 Art.: Aparteko Lansariak
- 34 Art.: Oporraldietako Ordainsaria
- 35 Art.: Prima Sistema eta Honen Ordainketa
- 36 Art.: Txandaka Lan Egiteagatiko Plusa
- 37 Art.: Gauetan lan egiteagatiko plusa
- 38 Art.: Egutegi-aldaketagatiko plusa
- 39 Art.: 4º eta 5º txandako egutegiagatiko plusa
- 40 Art.: Helburuengatiko prima.
- 41 Art.: Ermuko autobusa
- 42 Art.: Dietak eta Bidaiak
- 43 Art.: Janlekua
- 44 Art.: Lan neketsu, arriskutsu eta toxikoengatiko plusa

VII Kapituluak: Kontratazioa, Promozioa eta Prestakuntza

- 45 Art.: Langileen Hautaketa
- 46 Art.: Lan Kontratua Egin eta Enpresa Batzordeari honen berri ematea
- 47 Art.: Promozioa
- 48 Art.: Ondorioak
- 49 Art.: Batzordea Informatzea
- 50 Art.: Aldi Baterako Kontratuak
- 51 Art.: Aldi Baterako Kontratuetatik Finkoetara
- 52 Art.: Errelebo Kontratua
- 53 Art.: Lan Kontratua Bertan Behera Uztea
- 54 Art.: Azpikontratak
- 55 Art.: Prestakuntza

cargos públicos.

- Art. 23.- Permisos Retribuidos por razón de deberes inexcusables de carácter público
- Art. 24.- Permisos para exámenes
- Art. 25.- Justificaciones
- Art. 26.- Excedencia
- Art. 27.- Devengos en caso de ausencia por enfermedad
- Art. 28.- Gestión de Incapacidades Temporales.

Capítulo VI: Política Salarial

- Art. 29.- Condiciones Económicas
- Art. 30.- Incentivo fijo
- Art. 31.- Incremento salarial.
- Art. 32.- Antigüedad
- Art. 33.- Gratificaciones Extraordinarias
- Art. 34.- Remuneración de Vacaciones
- Art. 35.- Sistemas de Primas y su Retribución
- Art. 36.- Plus Relevó
- Art. 37.- Plus Nocturno
- Art. 38.- Plus Cambio de Calendario
- Art. 39.- Plus Calendario 4º y 5º turno
- Art. 40.- Prima por objetivos
- Art. 41.- Autobús Ermua
- Art. 42.- Viajes y Dietas
- Art. 43.- Comedor
- Art. 44.- Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad

Capítulo VII: Contratación, Promoción y Formación

- Art. 45.- Ingresos
- Art. 46.- Formulación del Contrato de Trabajo e Información al Comité de Empresa
- Art. 47.- Promociones
- Art. 48.- Resultados
- Art. 49.- Información al Comité
- Art. 50.- Contratos de Duración Limitada
- Art. 51.- Contratos de Trabajos Eventuales a Fijos
- Art. 52.- Contrato de Relevó
- Art. 53.- Extinción del Contrato de Trabajo
- Art. 54.- Subcontratas
- Art. 55.- Formación

Capítulo VIII: Salud Laboral

- Art. 56.- Seguridad y Salud Laboral

VIII Kapitulua: Lan Osasuna

- 56 Art.: Segurtasuna
- 57 Art.: Segurtasun eta Osasun Batzordea
- 58 Art.: Laneko Arropa eta Bestelakoak.

IX Kapitulua: Eskubide Sindikalak

- 59 Art.: Enpresa batzordea
- 60 Art.: Ordu sindikalak
- 61 Art.: Baliabideak
- 62 Art.: Aholkularitza
- 63 Art.: Batzordea eta zuzendaritzaren arteko funtzionamendua
- 64 Art.: Sail sindikalak
- 65 Art.: Enpresa batzordeak eta ordezkari Sindikalek jaso behar duten informazioa.
- 66 Art.: Batzordearen ordainsaria
- 67 Art.: Langileen batzarra
- 68 Art.: Berme sindikalei buruzko azken xedapena
- 69 Art.: Gatazkak ebazteko prozedura

X Kapitulua: Diziplina Erregimena Lanean

- 70 Art.: Diziplina lanean

XI Kapitulua: Gai Sozialak

- 71 Art.: Euskara
- 72 Art.: Bizitza-asegurua
- 73 Art.: Komunikazioa

- Art. 57.- Comité de Seguridad y Salud Laboral
- Art. 58.- Ropa de Trabajo y Otros.

Capítulo IX: Derechos Sindicales

- Art. 59. Comité de Empresa
- Art. 60. Horas Sindicales
- Art. 61. Medios
- Art. 62. Asesoramiento al Comité
- Art. 63. Funcionamiento entre Comité y Dirección
- Art. 64. Secciones Sindicales
- Art. 65. Información que Debe Recibir el Comité de Empresa y los Delegados Sindicales
- Art. 66. Remuneración al Comité
- Art. 67. Asamblea de los Trabajadores
- Art. 68. Disposición Final Sobre Garantías Sindicales
- Art. 69. Procedimiento de Resolución de Conflictos

Capítulo X: Régimen de Disciplina en el Trabajo

- Art. 70. Disciplina en el Trabajo

Capítulo XI: Asuntos Sociales

- Art. 71. Euskera
- Art. 72. Seguro de Vida
- Art. 73. Comunicación

Abadiñon, 2008ko Ekainak 17an
Batetik, Estampaciones Bizkaia S.A.ako Angel Gamboa Llona zuzendaritza ordezkari gisa eta bestetik LAB, UGT eta ELA sindikatuak Empresa Batzordean ordezkatuak batu eta bi alderdiek, Hitzarmen Kolektibo hau hitzartu dute.

I KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1. artikulua: Hitzarmenaren ezarpen leku eta balio eremua.

Hitzarmen honek, Estampaciones Bizkaia S.A enpresaren arteko lan eta langileen arteko harremanak erregulatzeko dituen arauak biltzen ditu.

Hitzarmen hau, Estampaciones Bizkaia S.A Abadiñon daukan lantokian ezarriko da.

2. artikulua: Langileak.

Hitzarmen honetan adierazitakoak langile guztiengan izango du eragina, Zuzendaritza Batzordea osatzen duten karguei salbu **R.D** 1382/1985 1 eta 2 artikuluetan dioen bezala.

3. artikulua: Hitzarmenaren iraupena.

Hitzarmen honek hiru urteko iraupena edukiko du (2008/1/1-2010/12/31)

Bestalde, hitzarmen honek, hurrengo sinatu arte iraungo du. Urtean-urtean hitzarmena luzatu ahal izango da, azkeneko hiru hilabeteren barruan idatzizko ezadostasunik ez bada, behintzat. Kasu honetan, erabakiak, asko jota, hitzarmena bukatu baino hilabete lehenago eman beharko dira. Akordiorik ez badago, arauen indarraldia luzatu egingo da.

4. artikulua: Akordio osagarriak.

Hitzarmen honen iraunaldian, bi

En Abadiano a 17 de Junio de 2008

Se reúnen de una parte la Dirección de la empresa Estampaciones Bizkaia, representada por el Dtor. Gerente y Dtor. Social y de la otra los sindicatos LAB, UGT Y ELA representados en el Comité de Empresa, ambas partes acuerdan el presente Convenio Colectivo.

CAPITULO I

“DISPOSICIONES GENERALES”

Artículo 1.- Ámbito Territorial y Funcional.

El presente convenio contempla las normas que regulan las relaciones de trabajo entre la empresa Estampaciones Bizkaia, S.A., y los trabajadores que la integran.

Este convenio será de aplicación en el centro de trabajo que Estampaciones Bizkaia, S.A. tiene instalado en el término municipal de Abadiño.

Artículo 2.- Ámbito Personal.

Las disposiciones del presente convenio afectarán a la totalidad de la plantilla con excepción de los cargos directivos que forman el Comité de Dirección de acuerdo al **R.D**. 1382/1985 Art. 1 y 2.

Artículo 3.- Ámbito Temporal.

Este convenio tendrá una vigencia de tres años desde el 1/1/2008 hasta 31/12/2010.

Se entiende, no obstante, que éste convenio será de aplicación hasta la firma del siguiente convenio colectivo. El convenio será prorrogable por sucesivas anualidades, salvo denuncia escrita en el transcurso de los últimos tres meses de vigencia, debiéndose iniciar en este caso las deliberaciones, como máximo, un mes antes de su finalización. Si no hay acuerdo, en todo caso quedan prorrogados los artículos normativos.

Artículo 4.- Acuerdos complementarios.

Si durante la vigencia de este convenio

ordezkaritzak hasiera baten pentsatu ez ziren akordioetara heltzen badira, hauek guztiak hitzarmenari anexo moduan gehitzea erabakitzen da.

5. artikulua: Hitzarmenaren ezarpena.

Hitzarmen honetako baldintzek osotasun bakar eta banaezin bat eratzen dute eta praktikan jartzen denean, bere osotasun horretan jarri beharko da; hau da, ezingo da hitzarmen honetako zati bat bakarrik ezarri.

Hartutako erabakiak atzeraeraginezkoak dira 2008/01/01era arte.

6. artikulua: Berrikustearen zergatiak.

Honako kasu honetan berrikusiko da Hitzarmena: legez enpresak hobekuntzak: ezarri behar dituen eta hauen ondorioz hitzarmen honetan adostutako akordio sozial eta ekonomikoak indarrrik gabe gelditzen direnean.

7. artikulua: Hitzarmenaren zaintza eta interpretatzea.

Hitzarmen hau zaindu eta interpretatzeko, izaera parekidea duen zortzi partaidetako batzorde misto bat eratuko da. Enpresaren errepresentazio soziala, hitzarmena sinatzen duten sindikatuek eratuko dute eta kpurua mugatua egongo da, partaideak sindikatu bakoitzak dituen partaideen proportzioaren arabera

Hitzarmen hau sinatzen dutenek beregain hartzen dute laneko arazoak ebazteko borondatezko prozedurei buruzko lanbidearteko hitzarmena (PRECO), 2000ko apirilaren 4an argitaratua. Akordio hori hitzarmen honetan aplikatuko da haren aplikazio eta interpretazioari dagozkion gatazkek ebatzi behar direnean.

ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma no previstas en general, sobre temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al convenio.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

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

Los acuerdos adoptados se aplicarán con carácter retroactivo al 1/01/2008

Artículo 6.- Causas de revisión.

Se consideran causas de revisión del convenio, el hecho de que por disposición legal se establezcan y al ser aplicadas por la Empresa dejen sin efecto práctico los acuerdos sociales y económicos pactados en este convenio.

Artículo 7.- Vigilancia del Convenio e Interpretación.

Se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario, como órgano de vigilancia e interpretación de este convenio.

La representación de la parte social estará compuesta por los sindicatos firmantes del convenio de empresa. El número de miembros de la parte social estará determinado y sera proporcional a su representación en el comité de empresa.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan dentro del plazo de 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación a la empresa.

Las partes firmantes del presente pacto asumen el acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la resolución de conflictos laborales (PRECO) publicado en el B.O.E de 4 de abril de 2.000. Este acuerdo será de aplicación en el ámbito del presente Convenio en lo referente a los conflictos

colectivos derivados de su aplicación e interpretación.

II KAPITULUA

LANEKO ANTOLAKETA

8. artikulua: Lanaren antolaketa.

Lana antolatzeke ahalmena Enpresa Zuzendaritzari bakarrik dagokio.

9. artikulua: Agintaritza eta hierarkia.

Enpresako gerenteak edo honen funtzioa betetzen duenak izango du agintaritza eta erantzukizun gorena fabriketan edo fabrikaz gain dituen edozein lan zentrotan.

Enpresako arau modura, autoritatea bide hierarkikoari jarraituta delegazioz helduko da ekoizle bakoitzarengana.

10. artikulua: Lan denboraren kontrola.

Langile guztiek, arropa aldatu eta gero, dagokien erlojuan fitxatu beharko dute, lana orduan hasteko.

Sail bakoitzeko aukerak eta esberdintasunak kontutan harturik aukera egongo litzateke sarrera eta irtera ordutegia malguta izan dadin, langilea eta saileko arduradunaren arteko akordioarekin.

Erreleboetan dauden langileak, bere lanpostuan egon beharko dute erreleboa etorri arte. Aldaketa, lan tokian bertan egingo da eta aurretik egon denak argibide guztiak eman beharko dizkio hurrengoari lana ondo egin dezan.

Ezarrita dauden ordutegietatik, 15 minututako malgutasuna dago errelebo aldaketa egiteko.

Errelebo aldaketak, ezin du inondik inora ere berarekin lan-denboraren luzapena ekarri.

Arrazoi partikular edo ofizialengatik edozein langilek lan-orduetan baimena eskatu eta ematen bazaio, kanpora joatean eta berriz itzultzean, bietan, fitxatuko beharko du. Hau

CAPITULO II

“ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO”

Artículo 8.- Organización del trabajo.

La facultad de la organización del trabajo corresponde exclusivamente a la Dirección de la Empresa.

Artículo 9.- Autoridad y jerarquía.

El Director Gerente de la fábrica o persona que haga las funciones del mismo, tendrá la máxima autoridad y responsabilidad en la fábrica o en cualquier centro de trabajo de la misma.

Como norma en la empresa la autoridad llegará por delegación a cada empleado a través de la línea jerárquica.

Artículo 10.- Control del tiempo trabajado.

Todos los empleados deberán fichar en los relojes marcadores correspondientes, vestidos con ropa de trabajo y así puedan comenzar o terminar la jornada a la hora que corresponda.

Para los trabajadores y trabajadoras a jornada partida o turno central, existirá la posibilidad de flexibilizar el horario de entrada y salida en una hora. de acuerdo entre trabajador o trabajadora y responsable del departamento correspondiente, siempre que existan causas que lo justifiquen.

El personal a relevos permanecerá en su puesto de trabajo hasta que sea relevado por el compañero entrante, realizándose el cambio de relevo en el puesto de trabajo, transmitirá a su compañero cuantas indicaciones considere necesarias para el correcto cumplimiento de su actividad.

El cambio de relevo se puede realizar con una flexibilidad de +/- 15 minutos sobre los horarios establecidos.

guztia, ez da ordainketarako bakarrik egiten, denbora kontrolatu eta arrazoi administratiboengatik ere bai.

En ningún caso, el cambio de relevo debe suponer un aumento del tiempo de trabajo.

Todo trabajador que por razones particulares u oficiales solicitase un permiso dentro de la jornada, y fuese concedido, deberá fichar al ausentarse y si volviese a la fábrica fichará su entrada. Lo anterior con el fin de poder controlar su tiempo por el servicio de personal, no sólo con miras a su retribución, si no por razones administrativas para afectación de esas horas a las cuentas correspondientes.

11. Artikulua: Instalazioen saturazioa.

Langileen lan baldintzan funtsezko aldaketa dakarren instalakuntzen saturazio maila handitzeko zuzendaritzaren dena delako proposamena, langileen ordezkariekin eztabaidatu beharko da. Enpresak gutxienez, jarraian aipatzen direnen berri eman beharko du:

- Zergatiak
- Proposatzen diren neurri zehatzak.
- Zein langileri eragiten dien

Bi alderdien arteko akordioa 15 egun lehenago jakinaraziko zaie langile interesatuei.

Ezadostasunak egonez gero, hitzarmenean arazo kolektiboak konpontzeko zehazten den prozedura erabiliko da.

12. artikulua: Maila profesionala.

Mailaketa profesionala eta promozio prozedura, enpresan dagoen edo adostutakoaren sistemarekin zuzenduko da.

Mailaketa sistema: sistemaren aplikazioan erabaki da Logistikako Biltegiko Teknikoa 4. Mailara pasatzea.

1.mailako Heziketan dagoen langileari dagokion maila, soilik bi urteko praktiketarako kontratua egiten bazaie aplikatuko zaie.

Mailaketa ezberdinak ezarri gero, berauetan zuzen kokaturik ez zeudenak maila aldatzen duten pertsonen eskubidea 2008ko urtarrilaren 1etik onartuko zaie.

Artículo 11.- Saturación de las instalaciones

Cualquier propuesta de la dirección de la empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones, que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse con carácter previo con los representantes de los trabajadores. La empresa facilitará, al menos, la siguiente información:

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

El acuerdo entre ambas partes se comunicará al personal afectado con 15 días de antelación.

En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos colectivos previsto en este convenio.

Artículo 12.- Clasificación Profesional.

La clasificación profesional y el procedimiento de promoción se regirá por el sistema de categorías existente o aprobado entre las partes.

Sistema de categorías: en la aplicación del sistema de categorías, se acuerda que la categoría de Técnico de Almacén de Logística pase a ser de NIVEL4.

La categoría de peon en formación correspondiente al nivel 1 del sistema de categorías, solo se podrá aplicar a los trabajadores y trabajadoras que les hagan un

contrato de prácticas de dos años de duración.

Asimismo se acuerda que una vez establecido los diferentes niveles categorías, aquellas personas que no estén correctamente encuadradas y cambien su categoría, se les reconocerá su derecho desde el 1 de Enero de 2008.

13. artikulua: Mugikortasun funtzionala.

Langileen mugikortasun funtzionala artikulua honetan zehazten denari jarraituz egingo da. Mugikortasun funtzionala hauxe da: langileak, beren ohizko postu edo zereginak alde batera utzita, enpresa barruan beste funtzio edo zeregin batzuetara aldatzea antolakuntza-beharrizanen arabera.

Mugikortasun horrek langilearen eskubide ekonomiko eta profesionalak errespetatuko ditu, eta ez du kalterik eragin behar moldakaiztasunagatik edo lanbide trebakuntzan edo igoeretan.

Langileari soldata-kontzeptu finko eta aldakorrak bermatuko zaizkio.

Mugikortasuna gauzatu aurretik trebakuntza beharrezkoa da, denbora kontuan hartu gabe, errendimendu eta kalitateaz gain, laneko segurtasuna ere kontuan hartuko dituen.

Beste zeregin batzuk hartuko dituzten langileek lehenengo egunetik jasoko dute lanpostu berrirako prima. Lanpostu berrirako egokitzapen-aldian langileak aurreko hilean jasotako batez besteko prima bermatuko da gutxienez, beti ere, enpresan xede horretarako bestelako prozedurarik ez badago. Egokitzapen-aldia langileak lanpostu berrirako gutxieneko jarduna lortu arte behar duena izango da.

Goragoko mailako lanak direnean, aldaketa hori ezin izango da bi urtean 8 hilabete, edo urtebetean 6 hilabete baino luzeagoa izan, honako kasu hauetan izan ezik: gaixotasuna, laneko istripua, oporraldia, eszedentzia eta lanpostua gordetzea dakarren beste edozein arrazoi. Kasu horietan eragin duen arrazoiak dirauen bitartean luzatuko da. Adierazitako denbora iragandakoan, esandako salbuespenekin, oposaketa deialdia egingo da, besteak beste ondoko egoerak kontuan hartuko dituen: titulazio egokia, balorazio akademikoa,

Artículo 13.- Movilidad funcional.

La movilidad funcional del personal, considerada esta como la posibilidad real de que los trabajadores sean destinados, con independencia de su puesto o función habitual, a funciones o labores varias dentro de la empresa y según lo demande las necesidades de la organización se realizará de conformidad con lo que se concreta en el siguiente articulado y en el sistema de categorías aprobado entre las partes.

Dicha movilidad deberá respetar los derechos económicos y profesionales del trabajador y que no le cause perjuicio por ineptitud o en la formación profesional o ascensos.

Se garantiza al trabajador el mantenimiento de los conceptos salariales fijos y variables.

Será necesaria la formación y adiestramiento previo a la movilidad, no consolidada en el tiempo que garantice no sólo rendimiento y calidad sino también la seguridad laboral.

Los trabajadores que pasen a desempeñar distintas funciones percibirán desde el primer día la prima que obtengan en el nuevo puesto. Durante el período de adaptación al nuevo puesto se garantizará como mínimo la prima media obtenida por el trabajador en el mes anterior, siempre que en la empresa no exista otro procedimiento compensador de adaptación al nuevo puesto. Se entiende por período de adaptación el intervalo de tiempo que deba transcurrir normalmente para que el trabajador pueda alcanzar la actividad mínima del nuevo puesto.

Cuando se trate de la realización de trabajos de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a 8 meses en dos años, o 6 en un año, salvo los casos de enfermedad,

lanpostuaren ezagupena, lanbide historiala, dagokion taldearen zereginak betetzea, egin beharreko probak, etab. Hala eta guztiz ere, salbuespen horien barruan goragoko mailako lanpostua 4 urtez jarraian bete duten langileek postu horri dagokion maila hartuko dute.

Goragoko mailako lana egiten den bitartean, hari dagokion ordaina jasoko da.

Beheragoko mailako lana denean, egoera hori ezin izango da bi hilabetetik gora luzatu eta beti jatorrizko mailaren ordaina jasoko da. Aldaketa ez da inoiz duintasunaren aurkakoa izango, horren ildotik, enpresek ez diote behin eta berriro emango maila baxuagoko lana langile berari. Aldaketa langileak berak eskatuko balu, soldata ere lanpostu berrira egokituko da. Enpresak maila baxuagoko lanpostuetara denboran mugarik gabe aldatzeko langilearen onespina behar izango du.

14. artikulua: Lan bilerak.

Langileek ohiko lanegunetatik kanpo bilerak egin behar badituzte, bilera egiteko behar izan dituzten ordu berdinak hartu ahal izango dituzte. Aste librean edo gaueko txandan ari direnean langileei bileretarako deia egiten bazaie, kilometrajea ordainduko zaie, honen balioa 0,31€koa delarik.

Lan bilera deitzen duen pertsonak, Pertsonaleko Sailari, dagokion idatziaren bitartez, bertaratutako enizak eta emandako ordu kopurua adierazteaz arduratuko da; ordu

accidente de trabajo, vacaciones, licencias, excedencia y otras causas que conlleven reserva de puesto de trabajo, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que lo hayan motivado. Transcurrido el tiempo indicado, con las excepciones apuntadas, se convocará concurso oposición que tomará como referencia, entre otras, estas circunstancias: titulación adecuada, valoración académica, conocimiento del puesto de trabajo, historial profesional, desempeño de las funciones del grupo en cuestión, pruebas a ejecutar, etc. No obstante lo anterior aquellos trabajadores que dentro de las excepciones contempladas ocupen un puesto de trabajo de carácter superior durante cuatro años ininterrumpidos, consolidarán la categoría profesional correspondiente a dicho puesto.

La retribución, mientras se desempeña trabajo de categoría superior será la que corresponda a la misma.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un período superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a la categoría de origen. En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana, en tal sentido, la empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador. Si el cambio se produjera por petición del trabajador su salario se condicionará según la nueva categoría profesional. La empresa sólo podrá cambiar de puesto de trabajo para el desarrollo indefinido de tareas de cualificación inferior cuando el trabajador afectado lo aceptara voluntariamente.

Este acuerdo podrá verse modificado con el acuerdo de ambas partes, en el desarrollo del Sistema de Categorías.

Artículo 14.- Reuniones de trabajo.

Los trabajadores que sean convocados a reuniones de trabajo fuera de su jornada habitual tendrán derecho a disfrutar del mismo número de horas como descanso, que el dedicado a las reuniones. En el caso de trabajadores citados a reuniones durante el tiempo de la semana libre o cuando estén en el relevo de noche se acuerda además establecer el abono del kilometraje, siendo el valor de éste de 0,31€.

horiek lan ordutegiaren barrukoak edo lan ordutegitik kanpokoak izan diren adieraziko du, ordu gozameneko kontatzeko eta/edo dagokionari kilometroak ordaintzeko. Notifikapen idatzia eranstean dugu

III.KAPITULUA

LAN BALDINTZAK

15.Artikulu.- Lanaldia.

2009. urteko, lanaldiari bi ordu gutxiago eustea eta 2010. Urterako lanaldiari bi ordu gehiago gutxitzea adosten da.

2008. urterako, lanaldi arruntean edo erdiko txandan, 1676 ordukoa izango da benetako lan denbora.

Txandakako lanaldia 1.696 benetako lan ordukoa izango da.

4. txandetako lanaldia 2008. urterako, 1.664 lan ordukoa izango da.

5. txandetako lanaldia 2008. urterako, 1.664 lan ordukoa izango da.

Ohiko lan-saio nagusia horrela izango da:

- Astelehenetik eguenera goizeko 8:00etatik arratsaldeko 17:20ra eta bazkaltzeko 45 minutu hartuko dira.
- Ostiraletan goizeko 8:00etatik arratsaldeko 14:00etara.
- Uztailean zehar jarraian egingo da lan; hau da, astelehenetik ostiralera goizeko 7:00etatik arratsaldeko 14:00etara.

Txandakako lan-saioa horrela izango da:

- Astean 10 txandakoa; astelehenetik ostiralera, laneguna bi txandatan bananduta: goizeko 6:00etatik arratsaldeko 14:00etara eta arratsaldeko 14:00etatik gaueko 22:00etara.
- Astean 15 txandakoa; astelehenetik ostiralera, laneguna hiru txandatan bananduta: goizeko 6:00etatik arratsaldeko 14:00etara, arratsaldeko 14:00etatik gaueko 22:00etara eta

La persona convocante se responsabilizará de notificar al Dpto. de Personal, por medio del formulario correspondiente, los nombres de los asistentes y el número de horas realizadas, especificando si lo han sido dentro o fuera de la jornada laboral, para su cómputo a efectos de disfrute de horas y/o abono del kilometraje a quien correspondiera.

Se anexa formulario de notificación.

CAPÍTULO III

“CONDICIONES DE TRABAJO”

Artículo 15.- Jornada Laboral.

Se acuerda una reducción de 2 horas anuales para el año 2009 y 2 horas más anuales para el año 2010.

Para el año 2008, Jornada normal o turno central, son 1696 horas anuales efectivas de trabajo.

Jornada a turnos, es de 1676 horas anuales efectivas de trabajo.

Jornada de trabajo a 4º turno, para el año 2008 queda establecida en 1664 horas.

Jornada de trabajo a 5º turno, para el año 2008 queda establecida en 1664 horas.

El turno central se llevará a cabo de la siguiente forma:

- De 8 de la mañana a las 17h 20' de la tarde, con 45 minutos de parada para comer, de lunes a jueves.
- De 8 de la mañana a las 14 del mediodía, los viernes.
- Durante el mes de julio se aplicará la jornada intensiva, por lo que el horario de lunes a viernes será de 7 de la mañana a las 14 del mediodía.

La jornada a turnos será:

- De 10 turnos semanales, de lunes a viernes, divididos en dos turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía y desde las 14 a las 22 de la noche.
- De 15 turnos semanales, de lunes a viernes, divididos en tres turnos diarios,

gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara.

- 19 txandakoa astean 4. txanda astelehenetik igandera, laneguna hiru txandatan bananduta: goizeko 6:00etatik arratsaldeko 14:00etara, arratsaldeko 14:00etatik gaueko 22:00etara eta gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara.

Ezartzen diren rotazioen arabera

- 20 eta 21 txandakoa astean 5. txanda astelehenetik igandera, laneguna hiru txandatan bananduta: goizeko 6:00etatik arratsaldeko 14:00etara, arratsaldeko 14:00etatik gaueko 22:00etara eta gaueko 22:00etatik goizeko 6:00etara.

Ezartzen diren rotazioen arabera.

16. Artikulua.- Lan egutegia.

Lan egutegia urtero adostuko da eta lan ordutegi guztiak bilduko ditu. Halaber, sartzeko eta irteteko orduak, oporraldiak eta jai egunak zehaztuko ditu.

Halaber lan egutegian adieraziko dira urtero enpresan ezarritako, oporraldiak eta jaiegun ofizialak

Urte amaierarako, egutegietan hitzartutako ordu guztiak bete beharko dira, ez gehiago ez gutxiago.

Egutegi-aldaketa gertatzen bada, orduak egutegi bakoitzeko lan-denborarekiko proportzionalki kalkulatu dira.

Egutegi bakoitzean egon diren egun naturalak artuko dira kontutan.

Urtea hasi eta beranduago sartzen diren langileak egutegiak markatzen dituen lan egunen arabera kalkulatu zatzazkie disposizio libreko egunak.

Egutegian edozein aldaketa egin nahi bada, alde bietan hitzartu beharko dute, eta enpresak ondoren aipatzen diren zehaztapenak emango ditu, gutxienez 15 egun lehenago:

- Aldaketaren zergatia.
- Proposatzen diren neurri zehatzak.
- Aldaketaren iraupena.
- Langileen zerrenda.

de 6 de la mañana a las 14 del mediodía, desde las 14 hasta las 22 de la noche y desde las 22 hasta las 6 de la mañana.

- De 19 turnos semanales 4º relevo que trabajarán , de lunes a domingo, divididos en tres turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía, desde las 14 hasta las 22 de la noche y desde las 22 hasta las 6 de la mañana. en función de las rotaciones que se establezcan
- De 21 turnos semanales 5º relevo que trabajarán de lunes a domingo, divididos en tres turnos diarios, de 6 de la mañana a las 14 del mediodía, desde las 14 hasta las 22 de la noche y desde las 22 hasta las 6 de la mañana. en función de las rotaciones que se establezcan.

Artículo 16.- Calendario laboral.

Anualmente y de mutuo acuerdo se procederá a la elaboración de un calendario laboral para los diferentes horarios de trabajo.

En los mismos se reflejarán los períodos vacacionales y fiestas oficiales que anualmente se establezcan en la empresa.

A final del año a ninguno de los calendarios pactados le faltarán ni le sobrarán horas.

En caso de cambio de calendario, las horas se calcularán de forma proporcional al tiempo de trabajo en cada uno de los calendarios.

Para ello se tomarán en consideración los días naturales que se ha estado en cada calendario.

Para los que se hayan incorporado una vez iniciado el año el cálculo de los días de libre disposición que les corresponda se realizará en función de los días de trabajo efectivo establecido en el calendario.

Cualquier modificación sobre el calendario laboral tendrá que ser pactado entre comité y empresa y ésta, tendrá que facilitar, como mínimo, con 15 días de antelación la siguiente información:

- Causas que lo justifiquen.

Adostasunik egon ezean, hitzarmenean aurreikusten den desadostasunik konpontzeko prozedura erabiliko da.

17. Artikulua.- Jaiegunak.

Eusko Jaurlaritzak urtero lan egutegia onesteko egiten duen dekretua aintzat hartuta, honako hauek hartuko dira jaieguntzat: igandeak eta, urtero Enpresaren eta Batzordearen artean adostuta, enpresaren lan egutegietan ezartzen diren egunak.

18. Aparteko orduak.

Egun egoera larria bizi dugu: langabezia. Gauzak horrela, lanpostuak sortzearen aldeko jarduera solidarioak bultzatzeko helburuarekin, aparteko orduak kentzea erabakitzen da.

Aparteko arrazoirik egonez gero, ohiko lan-saioa luzatu ahal izango da ondorengo kasuren bat ematen bada:

- Ezinbestekoak.
- Ezbeharrak konpontzea.
- Bestelako kalte ezohikoak eta premiazkoak.

Aipaturiko kasuek eragindako aparteko ordu guztiak egindako lana baino tarte handiagoko atsedenearekin ordainduko da: bider 1,75 astelehenetik zapatuta bada, eta, bider 2 domeka edo jaieguna bada. Gaueko aparteko orduei dagokienez, lan denborari proportzionalki dagokion gaueko lanaren osagarria ordainduko zaie langileei.

Lan karga ekartzeagatik egiten diren badira aparteko orduak, langileak dirutan kobratzeko aukera izango du, beti ere, urtean 24 ordu gehienezko kopuru arte.

Enpresa eta langileen ordezkariak bildu egingo dira, hile bakoitzean egin diren aparteko orduak berrikusi eta, honen ondorioz, dauden gabeziak konpondu ahal izateko langileak kontratatu daitezkeen aztertzeko, honetarako zortzi partaidetako batzorde misto bat eratuko da

Enpresak langile bakoitzak zenbat ordu sartu dituen informatu beharko dio lehen aipaturiko

- Medidas concretas que se proponen.
- Tiempo de duración.
- Personal afectado.

En caso de no acuerdo se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos colectivos previsto en el convenio.

Artículo 17.- Días festivos.

Tomando como referencia el decreto anual correspondiente del Gobierno Vasco que aprueba el calendario laboral, serán considerados días festivos los domingos y los que anualmente, de común acuerdo entre Empresa y Comité, se establezcan en los calendarios laborales de la empresa.

Artículo 18.- Horas extras.

Con el objetivo de fomentar una política solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias.

Con carácter excepcional, podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes caso:

- Fuerza mayor.
- Reparar siniestros.
- Otros daños extraordinarios y urgentes

Todas las horas extraordinarias realizadas al amparo de las situaciones excepcionales, serán compensadas por descanso superior al trabajo extraordinario realizado (por 1,75 de lunes a sábado y por 2 domingos y festivos). En el caso de horas extras nocturnas se abonará el plus de nocturnidad correspondiente de forma proporcional al tiempo de trabajo.

En caso de que las horas extras sean derivadas de la necesidad de captación de carga de trabajo, el trabajador o trabajadora podrá optar porque dichas horas extras se le abonen en metálico hasta un máximo de 24 horas anuales.

La empresa y los representantes de los

komiteari.

Pilatutako ordu estren ondorioz hartuko den atsedena hurrengo sei hilabeteetan egin ahal izango da.

19. Orduen gozamina.

Oro har, langile batek urteko lan egutegian norberak hartzeko modukotzat adierazitako orduak, egutegi aldaketaren ondoriozko orduak, prestakuntza ikastaroen ondoriozko orduak edo lan bileren ondoriozko orduak baditu, haiek libre hartzeko eskubidea du; horretarako, plangintza egiteko beharrezkoa den aurrerapenez jakinarazi beharko dio arduradunari, erantzuna, eskaera egiten den lanegun berean eta idatziz emango da eta ondoren ezin izango da baimena kendu salbu Pertsonalko Sailak onartutako kausa justifikatuak daudenean.

Behar besteko aurrerapenez jakinarazi ezean, orduak ukatu ahal izango zaizkio.

Egutegi aldaketaren ondorioz langileak zor dituen orduak: langileak eta arduradunak erabakiko dute ordu horiek zer egunetan berreskuratuko diren.

Sailen eta Atalen arteko desadostasunak aintzat hartuta, eta irizpideak bateratzeko eta sistematizatzeko, Batzordeak eta enpresak prozedura bat egiteko konpromisoa hartzen dute.

IV.KAPITULUA

OPORRALDIA

20. Artikulua.- Oporrak.

Langile guztiek hartu ahal izango dute 30 eguneko oporraldia. Oporren lehenengo eguna astearen lehenengoa izango da, beti ere, lan antolaketan arazorik sortzen ez bada.

trabajadores firmantes del presente convenio, analizarán, mensualmente el nº de horas extraordinarias realizadas, para ver si procede la contratación de nuevo personal, para resolver dichas carencias horarias, para lo que se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario.

La información presentada por la empresa deberá contener relación nominal de trabajadores y trabajadoras, especificando en la misma el número de horas extraordinarias realizadas por cada persona.

El plazo para el disfrute de las horas acumuladas por horas extras, será dentro de los seis meses siguientes con carácter general.

Artículo 19.- Disfrute de horas.

Con carácter general el trabajador o trabajadora que disponga horas de libre disposición definidas así en el calendario laboral anual, horas generadas por cambio de calendario cursos formativos o reuniones de trabajo; podrán disfrutarlas siempre que lo comunique a su encargado o responsable con suficiente antelación para poder realizar la planificación, la respuesta se dará dentro de la misma jornada de trabajo y por escrito y una vez concedido el permiso éste no podrá revocarse salvo que concurran causas justificadas aceptadas por el Departamento de personal.

En caso de que no se comunique con suficiente antelación podrán ser denegadas.

Horas a deber por cambio de calendario: será el trabajador y el responsable los que decidan los días en los que se deben recuperar esas horas.

CAPÍTULO IV

“VACACIONES”

Artículo 20.- Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de un

Oporraldiaren hasiera eta bukaera egunak, enpresak eta langileen ordezkariak adosturiko lan egutegian agertuko dira zehaztuta.

Uztailean eta abuztuan hartu ahal izango dira oporrak. 4 eta 5 txandatarako langileen kasuan, ezarritako oporraldiari bi hilabetetan gehitu ahalgo dira, ekaina eta iraila, gozamen osoa. Oporraldiaren berri, noiz hasi eta noiz amaitu, hasi baino 2 hilabete lehenago eman beharko da.

Oporraldiak ez du etenik izango, hau da, oporretako egun guztiak jarraian hartuko dira; beti ere, lan antolaketan eta bezeroentzako zerbitzuan eragozpenik sortzen ez bada. Edozelan ere, enpresak eta langileak adostu ahal izango dute oporrak zelan hartu, baina langileen ordezkarietarako jakinarazita.

Aldi baterako ezintasun egoeran dagoelako edota amatasun bajaran dagoelako, langileak ezin izan badu oporrik hartu, dagozkion egun guztiak hartu ahal izango ditu, alta egunetik hasita.

Oporraldia eten egin behar bada, gaixotasuna, istripua edo amatasuna dela, langileak, gertatu eta hurrengo 48 ordutan, jakinarazi beharko dio enpresari. Baja denean eten egingo da bere oporraldia eta alta denean jarraitu.

Mantenimendu taldeak, Logistikakoak eta Trokelen Mantenimendurakoak euren arduradunekin adostuko dituzte oporrak, eta enpresa batzordeari jakinarazi.

Oporren ordainketa horrela egingo da: oporrok hartu aurretiko urtea izango da erreferentzia, beraz, urte horren ordainsarrietatik ateratako batez bestekoa aplikatuko da.

Oporrak zehaztuta daudenean egutegian aurdunaldiarekin, titia eman beharrenekin edo kontratua sunpendiduta (48.4 artikuluan) ager den bezala kointzidetzen badu langileak lehen aipatutako ezintasuna amaitu eta segidan artu beharko ditu oporrak naiz eta urtea amaituta egon.

período vacacional de 30 días naturales que se iniciarán en la medida que las posibilidades organizativas lo permitan, el primer día de la semana.

Las vacaciones quedarán reflejadas, su fecha de inicio y de terminación en el calendario laboral acordado entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

El período vacacional se disfrutará entre los meses de julio y agosto, con la excepción de los trabajadores a 4º relevo y 5º relevo, para los que podrá ampliarse su disfrute íntegro en el tiempo en dos meses más: junio y septiembre. Con 2 meses de antelación a la fecha del disfrute, se comunicará las fechas definitivas del período vacacional.

Siempre que los calendarios de los clientes lo permita y sea posible su organización sin poner en riesgo el servicio, el disfrute de vacaciones deberá tener carácter continuado y no podrá sufrir fraccionamiento a no ser por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, este acuerdo se comunicará a los representantes legales.

En el supuesto de que el trabajador no haya podido iniciar el período vacacional estipulado por encontrarse en I.T. o descanso de maternidad sus vacaciones, este podrá hacer uso de las mismas, en período íntegro, comenzando el primer día de alta a disfrutar del período de vacaciones a que tenga derecho dentro del año natural.

Si disfrutando el período vacacional se interrumpen por causas de enfermedad, accidente o maternidad, el interesado deberá comunicar a la empresa dentro de las 48 horas siguientes al hecho causante. Su período vacacional se corta en la fecha de baja y se continuará cuando coja el alta.

Los equipos de Mantenimiento, Logística y Mantenimiento de troqueles, acordarán sus vacaciones con sus respectivas direcciones, comunicando su acuerdo al comité de empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo

V. KAPITULUA**“BAIMENAK, ESZEDENTZIAK
ETA BAJAK”****21. Artikulua. Baimen ordainduak.**

Ordaindutako baimen eta lizentzien ordainketa soldata osoaren gainean egitea onartu da, hau da, ondoko kontzeptuen batura: oinarriko soldata, karentzia pizgarria, profesionaltasun plusa, txandakotasun plusa, gauekotasun plusa, 4. eta 5. txandako egutegiko plusa, egutegiko egun aldaketagatiko plusa, arrisku eta nekagarritasun plusa eta ekoizpenagatiko prima.

Langileek baimen ordainduak hartzeko eskubidea izango dute, beti ere, aurretik jakinarazten badute eta honako arrazoi hauegatik bada:

- Ezkontide edo bizilagunaren, heriotzagatik: 6 egun
- Seme-alaba, guraso, neba-arreba, biloba edo aiton-amonen heriotzagatik (odolkideak edo ezkonseideak izanda) heriotzagatik: 4 egun
- Ospitaleratzea edo ospitalatzea behar ez duen eta etxean erreposua behar duen operazio bat bada:
- Ezkontidea edo bizilagunarena: 3 egun
- Seme-alabak gurasoak, neba-arrebak, aiton-amonak eta bilobak, ezkonseideak edo odolkideak badira bada: 2 lan egun.

Atal honetan zehaztutako irizpideari doitu, gaixotasun eta ospitaleratzeagatiko lizentzia ordaindua eragiten duten kasuetan lizentzia egun horiek txandaka daitezke zioan dirauen bitartean eta, betiere, lanegun bakoitza lanegun batez ordezkatzeko bada (ez dago, inola ere,

previsto en el artículo 48.4 del E.T., se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal, maternidad o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

CAPITULO V**“PERMISOS, EXCEDENCIA Y
BAJAS”****Artículo 21.- Permisos retribuidos.**

Se acuerda que el abono de los permisos retribuidos y licencias se realice sobre el salario íntegro, entendiéndose como la suma de los siguientes conceptos salariales: salario base, carencia de incentivo, plus profesional, plus de relevo, plus nocturno, plus calendario 4º o 5º turno, plus cambio días calendario, plus penoso, peligroso y prima de producción.

Los trabajadores tendrán derecho a permisos retribuidos, previo aviso y justificación por las siguientes causas:

- Caso de fallecimiento de cónyuge o compañero/a 6 días naturales.
- Caso de fallecimiento de hijos padres, hermanos, nietos o abuelos naturales o políticos: 4 días naturales.
- Caso de hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:
- Del cónyuge o compañero/a 3 días naturales.
- De hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Manteniéndose el criterio establecido en este apartado (días naturales), en los supuestos que den lugar a licencia retribuida por enfermedad y/u hospitalización el derecho de disfrute de los días de licencia podrá escalonarse mientras dure el hecho causante y se sustituyan días laborables por días laborables (nunca se podrá escalar la licencia que caiga en día festivo por calendario).

Si por tales motivos necesita hacer un

jaiegun bateko baimena lanegun batez txandakatzeko aukerarik).

Lanpostua dagoen herritik 200 km.tik gorako desplazamendua egin behar denean, aurreko epeari beste 2 egun gehituko zaizkio.

Ezkontideari, seme-alaba eta guraso odolkieei larrialdietara laguntzea: lan ordutegitik kanpoko egonaldia 4 ordu baino gehiagokoa bada, langileak, hurrengo egunean, lanaldi erdia gozatzeko eskubidea izango du. Egonaldia lan ordutegiaren barruan bada, behar den denborakoa izango da baimena.

Etxean atsedean egonaldia eskatzen behar ez duen ebakuntza kirurgiko batean laguntzea Ezkontide, seme-alaba eta guraso odolkieei: lan ordutegiaren barruan bada, behar den denborakoa izango da baimena.

- Guraso, seme-alaba edo neba-arreba odolezko zein politikoak ezkontzeagatik: egun 1.
- Seme-alaben jaiotzagatik edo adopzioagatik: langile bakoitzaren egutegiko 4 lanegun. erditzea naturala bada, eta langile bakoitzaren egutegiko 6 lanegun zesarea bada.
- Erditze ondoren konplikaziorik sortu eta jaioberria ospitalean seme-alaben jaiotzari dagokion baimena baino denbora gehiago geratu beharra izanez gero, 3 lanegun gehituko zaizkio baimenari, betiere, jaioberriaren ospitalizazioa justifikatzen bada.

Gurasoek lanaldian ordubete joateko aukera izango dute. Orresgainera beraien lanaldia laburtzeko aukera izango dute gehienez bi orduetan eta soldatan artzen dituzten orduen proportzionala izango da.

Erditze goiztiarraren ondorioz edo bestelako zergatiarengatik, ospitalean igaro behar duten jaioberrien kasuetan, gurasoek lanalditiuk egunero ordu betean joateko aukera izango dute. Horren ordainik jaso gabe.

- Ezkontzaren edo izatezko bikoteen erregistroan inskripzioaren kasuan: langileak 17 egun natural izateko eskubidea izango du, opor egunak alde batera utzita. Opor egun horiek pilatuz

desplazamiento superior a 200 Km. desde el límite del término municipal donde se encuentra el puesto de trabajo, el plazo anterior se ampliará en 2 días naturales más.

Asistencia a urgencias del cónyuge, hijos y padres consanguíneos, si la estancia fuera de horario laboral supera las 4 horas el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada laboral al día siguiente. Si es durante la jornada laboral cuando sucede, la licencia será por el tiempo necesario.

Acompañamiento a intervención quirúrgica cuyo ingreso sea inferior a 24 horas del cónyuge, compañero o compañera, hijos y padres consanguíneos: si se produjera esta circunstancia durante la jornada laboral la licencia será por el tiempo necesario.

- En caso de matrimonio de padres, hijos, hermanos naturales o políticos: 1 día natural.
- En caso de nacimiento de hijos o adopción: 4 días laborables. En caso de parto por cesárea 6 días laborables.

En caso de complicaciones posteriores al parto, que precise que el recién nacido permanezca hospitalizado durante un período superior al de la licencia correspondiente de nacimiento de hijos, y siempre que se justifique, se ampliará la licencia 3 días laborables.

Si el recién nacido sigue hospitalizado la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora al día, no retribuida

- En caso de matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho: el/la trabajador/a tendrá derecho a 17 días naturales, independientemente

gero, berariaz jakinarazi beharko du.

- Baimena izatezko bikoteen erregistroan inskribatzean gozatuz gero, bikotea geroago ezkontzen bada, ez du izango baimen hori eskatzeko eskubiderik.
- Jaio aurreko azterketak eta erditzeko prestakuntza teknikoak lan ordutegiaren barruan egin behar izanez gero, behar-beharrezkoa den denbora soilik hartuko da.
- 9 hilabete baino gutxiagoko seme-alaba edoskiz gero, eguneko ordubete bat izango du langileak, berak aukeratuta, bi zatitan hartu ahalko duelarik.
 - Ume bat baino gehiago erdituz gero baimena era proportzionalean gehituko da.
 - Emakumeak eskubidea du eguneko tokatzen zaion orduerdia ez artzea eta lanaldi oso bat artu arte ordezkatzea.
 - Baimen hau aitak zein amak artu dezake biek lan egiten badute.
 - Langileak erabakiko du lanaldiko zein ordu artuko duen eta lanaldi murrizketa zein epetan nahi duen.
 - Langileak 15 egun arinago esan behar dio enpresari
- Nortasun Agiria: Laneko ordutegia eta nortasun agiriak luzatzen dituen zentroaren ordutegia berdina direnean, behar besteko denbora emango zaio langileari nortasun agiria ateratzeko.
- Etxez aldatzea: egun natural bat.
- Familia medikua: kontsultarako beharrezkoa den denbora (urteko 20 ordu, guraso eta seme-alaba odolkideei laguntzeko orduak ere barne hartuta).
- Espezialista: Gizarte Segurantzako espezialistaren kontsultarako beharrezkoa den denbora.
- Kontsulta pribatuetako espezialisten orduak familia medikuari dagozkion 20 orduetan daude.

Gainerako baimen ordainduen kasuan, Bizkaiko Metalaren Hitzarmenak ezartzen duena hartuko

de las vacaciones. En el caso de acumularlos se deberá avisar expresamente.

En el caso de disfrutar este permiso al inscribirse en el registro de parejas de hecho, si posteriormente, la misma pareja se casa, no podrá volver a disfrutar este permiso.

- Caso de realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse durante la jornada de trabajo, el tiempo indispensable.
- Caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses a elección de la trabajadora una hora de ausencia del trabajo al día, que podrá dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

- Documento Nacional de Identidad: se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

Traslado de domicilio: 1 día natural.

- Medico de cabecera: tiempo necesario para consulta médica (16 horas anuales incluyendo aquí las horas de acompañamiento familiar de padres e hijos consanguíneos).
- Medico especialista tiempo necesario para

da kontuan.

Gertaera eragilea lan ordutegiaren barruan gertatzen bada, langilea joan daiteke, eta eguna betea bezala emango zaio. Dagokion baimena hurrengo egunetik kontatzen hasiko zaiolarik.

Egitatezko Bikoteei dagokienez, gainerako bikoteek dituzten eskubide berdinak izango dituzte, beti ere, elkarrekin bizi direla frogatzen badute.

22. Artikulua.- Kargu publikoak betetzeagatiko baimen ordainduak.

Indarrean dagoen araudiarekin bat etorriz, enpresak kargu publikoan aritzeagatiko beharrezkoa den denbora ordainduko dio langileari.

23. Artikulua.- Izaera publikodun betebeharrak egiteagatiko baimen ordainduak.

Agintari ofizialen erabakiz, enpresako langileak betebeharrak publiko, ezinbesteko eta pertsonala egin behar duenean., lekuko edo lan-jardueratik denean, kasu beharrezko denbora.

24. Artikulua.- Azterketak egiteko baimena.

Langileak azterketetara joateko behar besteko denbora izango du, beti ere, aldezturik jakinarazten badu, baina horren ordainik jaso gabe.

Edozein langilek prestakuntzarako baimena eskatzeko eskubidea du, horretarako haren lan-egutegia edo lan-ordutegia aldatu behar bada ere.

Langileak idatziz jakinaraziko dio Enpresako Zuzendaritzari baimenari dagokion eskaria, hura gozatu baino 30 egun lehenago. Eskabide horretan formazioaren bidez lortu nahi diren

consulta médica con el especialista de la seguridad social.

- Los especialistas de consultas privadas se incluirán dentro de las 16 horas de medico de cabecera.

Para los demás casos de licencias retribuidas, estaremos a lo dispuesto en el Art. correspondiente del Convenio del Metal de Bizkaia vigente en cada momento.

Si el hecho causante ocurre durante la jornada de trabajo, el trabajador podrá ausentarse una vez conocido el hecho y el día será considerado como día de trabajo efectivo. La licencia correspondiente comenzará a computar a partir del día siguiente.

Las Parejas de Hecho dispondrán en esta Empresa de los mismos derechos laborales que el resto de parejas, siempre que se justifique mediante la inscripción en el registro civil de parejas de hecho.

Artículo 22.- Permisos retribuidos por razón de cargos públicos.

La empresa de acuerdo con la legislación vigente, concederá permiso retribuido por el tiempo preciso en el caso necesario de cumplimiento de funciones derivadas de cargos públicos.

Artículo 23.- Permisos retribuidos por razón de deberes inexcusables de carácter público.

Cuando, como consecuencia de deberes impuestos por disposiciones legales o determinados por las autoridades oficiales, haya de acudir el trabajador de la empresa, a realizar un deber público, inexcusable y personal, caso de asistencia como testigos o asuntos relacionados con la actividad laboral, el tiempo necesario.

Artículo 24.- Permisos para exámenes.

Los trabajadores que por circunstancias académicas regladas, solicitando con suficiente antelación, tendrán derecho al tiempo necesario para concurrir a exámenes, de forma retribuida.

Todo trabajador tiene derecho a solicitar

helburuak, egutegia (eskola-ordutegia, etenaldiak, iraupena,...) eta tokia zehaztuko dira.

Egindako eskabideen berri langileen ordezkari legalei emango zaie.

Enpresak, gehenez, eskaria jaso eta 15 eguneko epean erabaki beharko du baimena eman ala ez.

Eskabideak baloratzeko momentuan, enpresak produkzio eta antolaketa beharrak hartu ditzake kontutan eta horretarako langileen ordezkari legalei iritzia eskatuko die. Horretaz gain, kontutan hartuko da baimenek enpresako lanean kalterik ez sortzea.

25. Artikulua.- Justifikazioak.

Baimen ordaindu guztiak, eta ordaintzen ez direnak pertsonalaren bulegoan justifikatu beharko ditu langileak Pertsonaleko bulegoan.

Gizarte Segurantzari behar bezala jakinarazteko edo hilabeteko nomina egiteko beharrezkoak diren dokumentu ofizialei dagokienez, dokumentuok Pertsonaleko bulegoan emateko gehieneko epea 3 eguneko izango da.

Frogagiriei eta emateko epeei buruzko gehigarria erantsi dugu.

26. Artikulua.- Eszedentzia.

Eszedentziei dagokienez, honako araudia hartuko da aintzat: Langileen Estatutuaren 46. artikulua eta Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoa. Enpresak hilabeteko epea izango du eszedentzia eskariei erantzuteko 15 eguneko epean.

Eskaerarik egiterakoan komiteari jakin araziko zaio, eskaerak zein enpresak emandako erantzunak.

permisos para la formación, aunque suponga modificaciones en su calendario u horario laboral.

El trabajador deberá presentar por escrito ante la Dirección de la empresa, la correspondiente solicitud de permiso con 30 días de antelación al disfrute del mismo. En dicha solicitud se hará constar el objetivo formativo que se persigue, calendario de ejecución (horario lectivo, períodos de interrupción, duración,) y lugar de impartición.

Se informará de las solicitudes recibidas a la representación legal de los trabajadores.

La empresa deberá resolver en el plazo máximo de 15 días, a partir de la recepción de la solicitud.

A fin de valorar tal solicitud, la empresa podrá tener en cuenta las necesidades productivas y organizativas de la misma, para lo que recabará la opinión de los representantes de los trabajadores, así como que el disfrute de los permisos no afecte significativamente a la realización del trabajo en la empresa.

Artículo 25.- Justificaciones.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos o no retribuidos, por las circunstancias regladas en los artículos anteriores. Deberán ser justificados documentalmente por los trabajadores ante la oficina de Personal.

En el caso de documentos oficiales que sean necesarios para la correcta comunicación a Seguridad Social o para la elaboración de la nómina mensual el plazo máximo de entrega en Personal será de 3 días.

Adjuntamos anexo de justificantes y plazos de entrega.

Artículo 26.- Excedencia.

En el caso de Excedencias se actuará según lo dispuesto en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencias serán contestadas por la empresa en el plazo de 15 días.

Cada vez que haya una solicitud se

27. Artikulua.- Soldata-kenketak, gaixorik egon eta lanera ez joateagatik.

Laneko Istripu edo Gaixotasun Profesionalagatik gaitasun fisiko edo intelektualak murriztuta gelditzen direnean, langile horiek, enpresan beraien baldintza berrietara hobeto egokitzen diren lanpostuetan aritzeko lehentasuna izango dute, beti ere, lanpostu berrian aritzeko gai direnean.

Laneko Istripu edo Gaixotasun Profesionalagatik behar bezala justifikatutako aldi baterako ezgaitasun egoeran dauden langileek, bere soldata errealdaren %100 jasoko dute lehenengo egunetik.

Gaixotasun-bajan daudenak, absentismoaren araberako soldata jasoko dute, beti ere, eskala honen arabera:

- Absentismoa %2 edo gutxiago bada: soldataren %100
- Absentismoa %2 - %3 artekoa bada: soldataren %90
- Absentismoa %3 - %5 artekoa bada: soldataren %80
- Absentismoa %5 baino gehiago bada: indarrean dagoen araudiaren arabera.

Urte berean gaixotasunagatiko bi baja izan dituzten langileen kasuan, bajak soldataren %80 hartzen ez denean, salbuespen gisa eta bananbanan aztertzeko konpromisoa hartzen du enpresak.

28. Artikulua.- Aldi Baterako Ezintasunen Kudeaketa

Enpresak langileen ordezkari legalekin adostuko du zer mutualitate arduratuko den lan istripu eta gaixotasun profesionalen kontingentziak estaltzeaz, enpresako langile guztientzat. Enpresak kontingentzia arrunten (alegia, gaixotasun arruntak eta lanekoak ez diren istripuak) prestazioa estaltzen jarraituko du, bai eta kontingentzia horiek sistema

comunicará al comité de empresa las excedencias presentadas y las resoluciones dadas por parte de la empresa a las excedencias solicitadas.

Artículo 27.- Devengos en caso de ausencia por enfermedad.

Todos aquellos trabajadores que por Accidente de Trabajo o Enfermedad profesional, con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una disminución, tendrán preferencia para ocupar puestos más aptos a sus condiciones que existan en su empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Los trabajadores que se encuentren en situación de Incapacidad Transitoria por motivo de enfermedad profesional o accidente de trabajo y se justifique debidamente, percibirán el 100% de su salario real desde el primer día.

Se acuerda que si la baja es por enfermedad se percibirá un salario de acuerdo a la media acumulada de absentismo producido por enfermedad, según la siguiente escala.

- Absentismo menor o igual al 2% de su salario.
- Absentismo entre el 2% y el 3% 90% de su salario.
- Absentismo entre el 3% y el 5% 80% de su salario.
- Absentismo superior al 5% según legislación.

La empresa se compromete a estudiar con carácter excepcional e individualmente, el caso de aquellos empleados que por motivos de dos bajas por enfermedad dentro del mismo año, el abono de la baja no alcance el 80% de su salario.

Artículo 28.- Gestión de Incapacidades Temporales.

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores la MATEP que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de los trabajadores de la empresa. La empresa mantendrá la cobertura de la prestación de las contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control

publikoan eragiten dituzten alden eta bajeen osasun kontrola izaten ere, eta ez da kontingentzia horien estaldura Gizarte Segurantzaren entitate kolaboratzaileen bidez egiteko aukerarik; hots, Lan Istripu eta Gaixotasun Profesionaleen Mutualitateen bidez.

Langileen ordezkariekin adostuta, jarduteko protokolo bat sortuko du enpresak. Langile batek lan orduetan laguntza medikoa eskatzen duen bakoitzean, derrigorrez betetzekoa izango da protokolo hori.

VI. KAPITULUA

SOLDATA POLITIKA

29. artikulua.- Baldintza ekonomikoak.

Hitzarmen honetan agertzen diren ordain sari guztien kopuruak gordinak dira eta legearen arabera langilearen kontura izan behar duten kuotak kenduko zaizkio.

30. Artikulua.- Diru-pizgarri finkoa.

- Langile guztiek, bakoitzaren mailaketaren arabera, hileroko, oinarritzko soldataren %15eko pizgarri finko bat jasoko dute, hitzarmen honen indarraldian.

31. Artikulua.- Soldata igoera.

2008. urterako igoera honela izango da: 1.300€ urteko 14 ordain saritan oinarritzko soldata kontzeptuan gehituz

2009. urterako soldata igoera 2008ko benetazko KPI gehi 1,3 puntu izango da.

2010. urterako soldata igoera 2008ko benetazko KPI gehi 1,3 puntu izango da.

Honako kontzeptu hauei aplikatuko zaie soldata igoera:

- Oinarritzko soldata.

sanitario de las altas y bajas por tales contingencias en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales MATEP.s)

CAPITULO VI

“POLÍTICA SALARIAL”

Artículo 29.- Condiciones económicas.

Los valores de todos los conceptos retributivos que se establezcan en el presente convenio, son brutos y de ellos se deducirán las cuotas cuyo pago, legalmente sean a cargo del trabajador.

Artículo 30.- Incentivo fijo.

- Toda la plantilla recibirá un incentivo fijo mensual del 15% del salario base, según categoría durante la vigencia de éste convenio.

Artículo 31.- Incremento salarial.

El incremento salarial para el 2008 será de 1.300€ anuales retribuidos en 14 pagas en el concepto de salario base.

El incremento salarial para el 2009, a aplicar en todos los conceptos salariales, mencionados a continuación será del IPC real de 2008 + 1,3%

El incremento salarial se aplicará a cada uno de los siguientes conceptos para los años 2009 y 2010.

- Salario base.
- Plus de relevos.
- Prima. De producción
- Plus profesional.
- Antigüedad.

La carencia de incentivo, el plus nocturno, el plus 4º y 5º relevo y el plus cambio de calendario, son pluses relacionados con el salario base y se acumularán en función del mismo.

- Txandengatiko plusa.
- Ekoizpeneko Prima.
- Lanbide-plusa.
- Antzinasuna.

Diru-pizgarri finkoa, gaueko plusa, 4. Eta 5. Erreleboko plusak eta egutegi aldaketako plusa, oinarritzko soldatari lotuta daude eta honen arabera kalkulatu dira.

32. artikulua.- Antzinetasuna

Estampaciones Bizkaiako langileek bosturtekoak era mugagabeen jasoko dituzte eta honen balioa tauletan esarritakoa izango da. Mailaketen arabera.

Bosturtekoak betetzen dituen langile oro bosturtekoa bete eta hurrengo hiletik aurrera hasiko da horri dagokion osagarria kobratzen.

Aurrez adosturiko ordain balioa gaituzten dituzten langileek, egun dutenarekin jarraituko dute.

Honen taula eta balioak gehigarrian jasotzen dira.

2008.URTEKO AINTZINATASUNA

HAY mailaketa	Egoneroko aintzinitasuna
1	..
2	1,18
3	1,37
4	1,56
5	1,75
6	1,94
7	2,13

33. artikulua.- Aparteko lansariak.

Hitzarmen honen eragina jasoko duten langile guztiak bi aparteko soldata izango dituzte.

Aparteko soldata hauek ordainduko dira:

- Uztailaren 15ean eta abenduaren 20an, 30 eguneko ordain erreala, baja edo ILTko igaroaldiak kontuan izan gabe, formula honen arabera:

Txandaka ez dauden langileentzat:

APARTEKO SOLDATA=EGUNEKO
SOLDATA+KADENTZIA
PIZGARRIA+PROFESIONAL TASUNAREN
PLUSA+ANTZINATASUNA. *30 EGUN.

Artículo 32.- Antigüedad

El personal de Estampaciones Bizkaia percibirá quinquenios en número ilimitado, y el valor del quinquenio será el establecido en tablas. Según categorías.

Todo trabajador que cumpla quinquenios comenzará a cobrar el complemento correspondiente a partir del mes siguiente de haberlo cumplido.

Aquellos trabajadores o trabajadoras que superasen el valor anteriormente establecido, conservarán el valor que tengan.

Se adjunta como anexo la tabla y sus valores correspondientes.

TABLA ANTIGÜEDAD AÑO 2008

NIVEL HAY	BASE ANTIGÜEDAD DIARIA
1	...
2	1,18
3	1,37
4	1,56
5	1,75
6	1,94
7	2,13

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán 3 pagas extraordinarias.

Estas pagas se harán efectivas

- los días 15 de julio y 20 de Diciembre por un importe de 30 días de salario real sin que afecten los periodos de de baja o ILT según la formula siguiente.

- los días 15 de Julio y 20 de Diciembre por un importe de 30 días de salario real sin que afecten los períodos de baja o ILT según la fórmula siguiente:

Para el personal que no trabaja a relevos

PAGA EXTRA= SALARIO
BASE+CAR.INCEN.+PLUS
PROFESIONAL+ANTIG. x 30DÍAS

Para el personal que trabaja a relevos:

PAGA EXTRA=SALARIO

BASE+CAR.INCEN.+PLUS
PROFESIONAL+ANTIG. x 30DÍAS + PLUS
RELEVO X 20 DIAS.

Txandaka dauden langileentzat:

APARTEKO SOLDATA = EGUNEKO
SOLDATA + KADENTZIA PIZGARRIA +
PROFESIONALITASUNAREN PLUSA +
ANTZINATASUNA x 30 EGUN +
TXANDAREN PLUSA x 20 EGUN.

34. artikulua.- Oporraldietako ordainsaria.

Formula honen arabera.

OPORRETAKO SARIA=
SOLDATA+KADENTZIA
PIZGARRIA+ANTZINATASUNA+PROFESI
ONALTASUNAREN PLUSA+URTEKO
MEDIA, URTARRILETIK UZTAILERA
BITARTEKO PLUSAK.

35. artikulua.- Prima sistema eta honen ordainketa.

Aurreko Bedaux sistemaren 70eko pizgarri balioa jasotzen ari ziren langileek, sistemaren 80ko pizgarri balioa kobratzera pasatuko dira hitzarmen honen hiru urteko iraupenean. Igoera hau urteko heren bateko igoera izango du 80ko baliora heldu arte.

36. Artikulua. Txandaka lan egiteagatiko plusa.

Txandaka lan egiten dabilenak 3.3559€ plusa jasoko du eguneko.

Turnoka lan egiten duten langileak eta zortzi ordu etengabea duten kalendarioan lan egiten duten langileak dute hau kobratzeko aukera, empresak eskatutako kasuan soilik.

37. Artikulua.-Gauetan lan egiteagatiko plusa.

Lan eginiko gaueko plusa eguneko soldataren %42 izango da.

Gaueko plusa jasoko dute (22 eta 6) artean lan egiten duten langileek

38. Artikulua.- Egutegi-aldaketagatiko plusa.

Egutegia bezero edo hornitzaileen arabera moldatu behar duten Saitetan (Logistika eta

Artículo 34- Remuneración de vacaciones.

Según formula actual.

SUELDO VACACIONES =SALARIO
BASE+CAR.INC+ANTIG.+PLUS
PROFESIONAL+MEDIA ANUAL PLUSES
DE ENERO A JULIO.

Artículo 35- Sistema de primas y su retribución.

Los trabajadores y trabajadoras que venían percibiendo el valor prima 70 del anterior sistema Bedaux, pasarán a cobrar el valor prima 80 durante los tres años de vigencia del presente convenio.

Este incremento se hará aumentando 1/3 de la diferencia por año hasta llegar al 80%.

PRIMA DE PRODUCCION
80 5,515 EGUNEKO
5,68 EGUNEKO

Artículo 36- Plus de relevo.

Plus de relevo de devengará X € por día trabajado.

Tendrán derecho a su cobro los trabajadores a turnos y los que se rijan por calendario de ocho horas continuas de trabajo diario.

PLUS RELEVO 3,3559

Artículo 37- Plus nocturno.

Plus nocturno será el 42% del sueldo día por noche trabajada.

El plus nocturno se percibirá por trabajo realizado entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 38- Plus Cambio calendario.

En los Dptos. (Logística y Almacenes) que ajusten sus días de trabajo a los establecidos por los clientes o proveedores, y sean días considerados como laborables o festivos en el Calendario Laboral de E. Bizkaia, se abonará como cambio de calendario los siguientes

Biltegiak), eta ondorioz Estampaciones Bizkaiaren egutegian lanegun edo jaiegun gisa zeuden egunak lanerako hartu behar dituztenean, aldaketa hori horrela ordainduko zaie:

- Larunbatetako plusa ordainduko da 1,304 bider lan eguneko soldata.
- Igandeetako plusa ordainduko da 1,552 bider lan eguneko soldata.

Egutegia enpresa eta komitaren elkar adostuz egingo da.

39. artikulua.- 4. eta 5. txandako egutegiagatiko plusa.

4. eta 5. txandako egutegiagatiko plusa izenekoa finkatzea erabaki da. Plus hori urteko 365 egunetan ordainduko zaio 4. eta 5. txandan diharduen langileari lan egindako egun bakoitzeko:

- 4. txandako egutegiko plusa soldataren %20 eguneko.
- 5. txandako egutegiko plusa soldataren %30 eguneko.

4. eta 5. txandetako erreleboak hilaren azken eguna baino lehen amaitzen badira, errelebo horietako langileek hil osoari dagokion 4. eta 5. txandetako egutegi osagarria kobratuko dute.

4 txandatan dauden langileek ezin izango dute 3 txandatan edo gutxiagotan dauden lerroetan lanik egin, txanda horiei soilik dagozkien lanegunetan, betiere, 4 txandako lerroan lan egitea eragozten duten matxurak edo beste egoera batzuk gertatzen ez badira.

40. artikulua.- Helburuengatiko prima.

Helburuen arabera pizgarri bat ezartzea adostu da, eta maiatzaren 15ean ordainduko zaie langile guztiei.

Kontzeptu hori dela eta, 2008an 860 € ordainduko zaie langileei (2007. Urteari dagokio kopuru hori, 656 € zati finko + 203 € aldagarria).

Hurrengo urteetarako bi aldeak konprometitzen dira sistema berri bat adosteko. Akordiorik ez balego, gutxienez 2008an ordaindutako diru kopuru berdina bermatuko da.

Enpresak konpromisoa hartzen du 2009. urteko Apirilak 30erako pizgarria aldagarrirako

pluses:

- El plus del sábado se abonará el 1,304 por sueldo día trabajado.
- El plus del domingo y festivo se abonará el 1,552 por sueldo trabajado.

El calendario se establecerá de mutuo acuerdo entre comité y empresa.

Artículo 39- Plus calendario 4º y 5º turno.

El Plus denominado Calendario 4º y 5º turno, se abonará los 365 días del año al personal sujeto a 4º turno y 5º turno por día trabajado, de la siguiente manera:

- Plus calendario 4º turno 20% del salario día.
- Plus calendario 5º turno 30% del salario día.

Si los relevos de 4º y 5º turnos finalizan antes del último día del mes los trabajadores afectados percibirán el plus calendario 4º y 5º turno correspondiente al mes completo.

Los trabajadores y trabajadoras que estén a 4 relevos no podrán trabajar en líneas que estén a 3 o menos relevos, en aquellas jornadas de trabajo exclusivas de este calendario salvo averías o otras circunstancias que obliguen a no poder trabajar en la línea a 4 turnos.

Artículo 40- Prima por objetivos.

Se acuerda establecer una prima por objetivos que se abonará el 15 de mayo a toda la plantilla.

Esta prima se abonará a todos los trabajadores y trabajadoras en activo en la empresa.

Por este concepto en el año 2008 se abonarán 860 € correspondientes al año 2007, (656€ parte fija + 203 €parte variable)

Para los próximos años, ambas partes se comprometen a revisar el sistema y consensuarlo, en caso de no llegar a un acuerdo se garantizará como mínimo la cantidad que la pagada en 2008 en su parte fija.

La empresa se compromete para el 30 de Abril de 2009 a presentar un Sistema de Cálculo

kalkulu sistema aurkezteko komitearekin adostua izan beharko duela.

Sistemaren arabera ateratzen diren kopuruei urte bakoitzerako adosturiko soldata igoera gehituko zaie.

41. artikulua.- Ermuko autobusa.

Egun erabiltzeko eskubidea duten hiru pertsonekin adostuko du enpresak nola ordaindu bidaiaren balioa.

42. artikulua.- Dietak eta bidaiak.

Lanaren ondorioz herri ezberdinetara joan, kanpoan jan eta gaua egin behar duten langileek irteeragatik izandako gastuak berreskuratzeko eskubidea dute soldata dena delakoa izanda ere, beti ere behar den modura justifikatuta daudenean.

Estampaciones Bizkaiatik bezeroengana langileek egiten dituzten bidaietan emandako denbora, lan egina bezala izango da, eta atsedernaldi gisa gozatuko da, beti ere, langile horien lanpostuak kanpora irtetea eskatzen ez badu.

Kilometroaren balioa 0,31€koa izango da.

43. artikulua.- Janlekua.

Zuzendaritzak langileen ordezkariak janariaren kalitatea eta zerbitzuaren inguruan egindako iradokizunak kontutan izango ditu.

Zerbitzu hori erabiltzen duten langileek Pertsonalگو Sailak ezarritako diru kopurua ordainduko dute 2008an.

Menuaren prezioaren igoera soldataren igoeraren arabera egingo da. Bestalde, menu berezien gastu igoerak enpresa eta langileen artean ordainduko dira proportzionalki.

Hona hemen janlekuaren ordutegia:

- Arratsaldeko txandako langileentzat, 13:00etatik aurrera.

de Prima Variable, el cual tendrá que ser consensuado con la parte social.

A las cantidades que resulten se les incrementará la subida salarial anual pactada.

Artículo 41- Autobús Ermua.

La empresa acordará con las personas con derecho a la fecha actual a su uso, la nueva fórmula del pago del coste del viaje.

Artículo 42- Viajes y dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que viajar a distintas poblaciones a realizar algún trabajo y que les impida comer o pernoctar en su domicilio, tendrán derecho a percibir, independientemente del salario, los gastos que se originen por tal motivo, debidamente justificados.

El tiempo de viaje entre Estampaciones Bizkaia y sus clientes, se considerará como tiempo de trabajo computado hora por hora, para su disfruten la misma cantidad que el empleado en el viaje, para el personal que entre las funciones de su puesto de trabajo no se contemple las salidas al exterior.

El valor del kilometraje será 0,31€

Artículo 43- Comedor.

La dirección atenderá las sugerencias que le sean planteadas por los representantes de los trabajadores, respecto a la calidad de la comida y servicio en general.

La cuota aportada por cada usuario será de 2,46€ para el año 2.009.

El incremento del precio de menú será con relación al incremento salarial. Y los incrementos del precio del menú extraordinarios se repartirán proporcionalmente entre Empresa y trabajadores.

El horario de comedor será:

- Para los trabajadores de turno de tarde a partir de las 13:00 horas.
- Para los trabajadores de jornada partida a partir 13:15 horas.

- Lanaldi zatituko langileentzat, 13:15etatik aurrera.
- Goizeko txandako langileentzat, 14:00etatik aurrera.

44. artikulua.- Lan neketsu, arriskutsu eta toxikoengatiko plusa.

Lan neketsu, arriskutsu eta toxikoa eskatzen duten leku edo lanpostuetan lan egingo duten langileei ordaindu beharko zaizkie kontzeptu honegatik: oinarrizko soldataren %25 aipaturiko 3 egoeratako bat bakarrik bete behar dutenean, %30 horietako bi direnean, eta %35 hirurak bete behar direnean.

Alde biak ados egonda, plus horietako bat ordaindu behar izanez gero, ez litzateke inolaz ere ezelako erretribuzio-kontzepturen irenste edo absortziorik onartuko..

Kontzeptu honegatik ezarrita zeuden eta plantilaren zati batek kobratzen dituen 0,67 euroak (111 pezeta) kobratuko dira aurrerantzean ere.

VII. KAPITULUA

“KONTRATAZIOA, PROMOZIOA ETA PRESTAKUNTZA”

45. artikulua.- Langileen hautaketa.

Enpresak behar besteko denboraz emango dio Enpresa batzordeari honakoaren berri: kontratazio premiak, zein postutarako izango diren, hautagaien profila, kontratu mota eta zenbatetsitako iraupena.

Lan talde ezberdinetarako langileen onarpena horretarako prestatu diren frogen bitartez egingo da eta egokitasun eta gaitasunaren arabera.

Bi parteek adosten dute elkarlanean arituko direla giza talde diskriminatuenak kontratatzeke, hau da, emakumeak, elbarrituak, gazteak eta 45 urtetik gorakoak. Beti ere, kanpokoen aukeraketaz bete behar diren lanpostuen profilak uzten badu.

- Para los trabajadores de turno de mañana a partir de las 14:00 horas

Artículo 44- Plus de Penosidad, Toxicidad o Peligrosidad.

Los trabajadores que realicen trabajos en lugares o puestos de trabajo considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, deberán abonárseles por estos conceptos el 25% del Salario Base si solo se diera una de las circunstancias señaladas, 30% si concurren dos y el 35% si fuesen las tres.

En el caso de que por acuerdo de ambas partes, se tuviera que abonar alguno de estos pluses, no se produciría en ningún caso la absorción de ningún otro concepto retributivo.

Se seguirán cobrando las 111 Ptas. (0,67 euros) que figuran por este concepto y que cobra parte de la plantilla por derecho adquirido anteriormente.

CAPÍTULO VII

“CONTRATACIÓN PROMOCIÓN Y FORMACIÓN”

Artículo 45- Ingresos.

La Empresa notificará con suficiente antelación al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales la necesidad de nuevas contrataciones, los puestos que van a ocupar, el perfil de los candidatos, el tipo de contrato y el tiempo estimado del mismo.

La admisión de personal para los diferentes grupos laborales se realizará mediante las oportunas pruebas, siguiendo criterios de capacidad y adecuación.

Ambas partes acuerdan, colaborar, para posibilitar que en el caso que los perfiles de los puestos de trabajo a ocupar mediante selección externa lo permitan, promover la contratación de los colectivos más desfavorecidos como son: Mujeres, Discapacitados, Jóvenes y mayores de 45 años.

46. artikulua.- Lan kontratua egin eta Enpresa Batzordeari honen berri ematea

Hautaketarako tramiteak gainditu dituen langilea aukeratua denean, honen lan baldintzak hitzarmen honetan zehazten direnak izango dira enpresa barruan duen maila profesionalaren arabera. Horrela bada, lan kontratuan jasoak geratuko dira kontratatua izan den lanerako baldintza laboralak.

Enpresa batzordeak egiten diren kontratu guztien kopia jasoko du kasu guztietan. Kontratatua izan den pertsonak duen intimitaterako eskubidea kontutan hartuta, konfidentziala den informazioa ez ematea erabaki dezake enpresak baina argi utzi beharko da beti kontratu tipoa zein den eta zein talde profesionaletakoa den.

47. artikulua.- Promozioa.

Bi alderdiek berariaz adosten dute, behin lanbide sailkapenari eta sustapen prozedurari dagokienez bat etorrita (oraindik ere, egiten ari dira), Eranskin gisa gehituko zaiola hitzarmen honi.

48. artikulua.- Ondorioak.

Promoziorako lehiaketaren emaitzak 10 egun baino lehen publiko egingo dira.

Emandako kalifikazioa berraztertzea eskatzen duten langileak, emaitzak publiko egiten direnetik 15 lan egun dituzte eskatzeko.

49. artikulua.- Batzordea informatzea.

Lehenago zehaztutako artikuluetan (44, 45, 46 eta 47) aipatzen den promozioa eta ezarri ahal diren ezagutza eta gaitasun frogak Enpresa Batzordeari eta Sail Sindikalei azaldu behar zaizkie aurretiaz.

Artículo 46.- Formulación del contrato de trabajo e información al comité de empresa.

Si superado el trámite de selección, el aspirante fuera aceptado, sus condiciones laborales serán las que establecen este convenio, según a la categoría profesional que se le encuadre dentro de la empresa. Así, serán recogidas en el contrato de trabajo las condiciones laborales por las cuales ha sido contratado.

El comité de empresa y las Secciones Sindicales recibirán copia del contrato que se realice en todos los casos. Como derecho a la intimidad de la persona contratada, se reserva el derecho a no facilitar datos que considere confidenciales, pero siempre deberá aparecer el tipo de contrato y el grupo profesional al que pertenece.

Artículo 47.- Promociones.

Ambas partes convienen expresamente que una vez consensuada la clasificación profesional y el procedimiento de promoción que se está realizando se adjuntará como Anexo a este convenio.

Artículo 48.- Resultados.

Los resultados de los concursos de promoción se harán públicos en un plazo máximo de 10 días laborables desde el final de la promoción.

Los trabajadores que soliciten la revisión de la calificación otorgada, deberán pedirlo en un plazo de 15 días laborales a partir de la fecha de su publicación.

Artículo 49.- Información al Comité.

Todas las promociones a que se hace referencia en los artículos anteriormente citados (44, 45, 46 y 47) así como, las pruebas de aptitud y conocimiento que se pudieran establecer, deberán ser informadas previamente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales

50. artikulua.- Aldi baterako kontratuak.

Enpresaren beharren ondorioz egiten diren kontratuak langilearekin zuzenean egingo dira indarrean dagoen legeriaren arabera eta Enpresa Hitzarmenarekin bat etorriko dira eta lehen egunetik jasoko dute kategoria arabera tokatzen zaien soldata.

51. artikulua.- Aldi baterako kontratuetatik finkoetara.

Kontratu finkoen portzentajea, gutxienez, une oro behar den plantilaren %90 izatea erabaki da eta indarrean dagoen legeriak finkatutako ereduaren arabera egingo dira.

Behin-behineko kontratu bat kontratu finko bihurtzeko, antzinatasuna eta norberaren bilakaera hartuko dira kontuan.

Txandakako kontratua amaitzean, mugagabea izango da kontratua, automatikoki.

Enpresaren Zuzendaritzak urtero azalduko dio Enpresa Batzordeari langile finkoak eta aldi baterakoaren artean zenbateko plantila dagoen eta era berean azalduko dio aldi baterako kontratu horietatik zenbat egin ahal izango diren finko.

52 artikulua.- Errelebo kontratua.

Langileak errelebo kontratua eskatzen badu behar diren kondizio guztiak beteaz enpresa behartua dago hori betzen eta langileak erabakiko du zer nolako portzentaietan jubilatzen nahi duen aurre ikusita eta mugatua dauden portzentai batzuen barruan.

Errelebo kontratua langileak jubilatzeke eguna heltzen denean egin beharko du hurrengo hilabetrako utzi beharrean.

Errelebo kontratua egiterakoan errelebatuko duen langileari mugagabeko kontratua egin behar zaio lanaldi osorako.

53 artikulua.- Lan kontratua bertan behera uztea.

Kontratua bertan behera utzi behar denean enpresak denboraz informatuko ditu legezko ordezkariak, gutxienez 15 egun lehenago. Era berean enpresak azaldu egin beharko ditu hori egiteko arrazoiak.

Artículo 50.- Contratos de duración limitada.

El contrato de trabajo que se realice por necesidades de empresa, serán contratos directos con el trabajador, según la modalidad que determina la legislación vigente y estará sujeto al convenio de empresa, y percibirán desde el primer día el salario correspondiente a la categoría a la que pertenezca.

Artículo 51.- Contratos de trabajo eventuales a fijos.

Se acuerda que el porcentaje de contratos fijos será como mínimo del 90% del total de la plantilla necesaria en cada momento y se realizarán de acuerdo a los modelos establecidos por la legislación vigente.

La conversión de un contrato eventual a uno fijo se realizará en base a la antigüedad en la empresa y a la evaluación personal.

La Dirección de la Empresa informará anualmente al Comité de Empresa de la composición de la plantilla en función del número de personas fijas y eventuales, igualmente informará sobre que número de contratos será posible su paso a ser contratos indefinidos anualmente.

Artículo 52.- Contrato de Relevo

Si el trabajador o trabajadora solicitase el contrato de relevo cumpliendo los condiciones necesarias, la empresa estará obligada a aplicarlo, y será el trabajador o trabajadora quien elija en que porcentaje se jubila dentro de los límites establecidos.

El contrato de relevo tendrá que realizarse con la fecha en la cual el trabajador cumpla la edad correspondiente, sin esperar al mes siguiente.

A la firma del contrato de relevo, al trabajador relevista se le realizará un contrato indefinido y a jornada completa.

Artículo 53.- Extinción del contrato de trabajo.

La empresa comunicará a los representantes legales y a los trabajadores afectados con

54. artikulua.- Azpikontratak.

Enpresako jarduerarenak diren lanak egiteko, ez da inolaz ere azpikontratarik onartuko. Ohiz kanpoko kasuetan, Enpresa Batzordearekin adostuko da.

55. artikulua.- Prestakuntza

Prestakuntza enpresetan duen eragina kontutan hartuta eta prestakuntza honek lehiakortasunerako gaitasuna bermatzen duela jakinik, langileentzako barne prestakuntza egiteko aukera emango da.

Aipatutako prestakuntza plan hauek enpresan bertan edota horretarako izendatuko ditugun zentro espezializatuetan egin ahal izango dira. Kasuan kasuko erabakiko da prestakuntza lan orduetan edo lan orduetatik kanpo egingo den.

Lan orduetan egitekotan, langileak jasoko duen ordaina eguneroko lan orduetatik jasotzen duen berdina izango da. Prestakuntza eguneroko lan orduetatik kanpo egiten bada, langileak trebakuntzan emandako beste ordu libre gozatzeko eskubidea izango du. Enpresak eskatuta prestakuntza jaso behar duten langileak denboraz jaso behar dute horren abisua.

4 edo 5 txandako lanaldia duten langileen astelehenetik ostiralera bitarteko jai egunak kontutan hartuko dira prestakuntza ekintzen planifikazioa egiterakoan.

Enpresa barruan egiten den prestakuntza guztia Prestakuntzarako Euskal Fundazioaren (Hobetuz) bidez bermatua eta lagundua izatea oso garrantzitsua da.

Enpresa-batzordeari informazioa emango zaio, eta Urteko Prestakuntza Plana banatuko zaio.

Enpresa-batzordeak datozen hiru urteotarako prestakuntza-beharren diagnosian parte hartzea adostu da.

suficiente antelación, por lo menos con 15 días, la extinción de contratos de trabajo que se vayan a dar. Así mismo, la empresa tendrá que presentar los motivos que justifiquen la extinción.

Artículo 54.- Subcontratas.

Para trabajos propios de la actividad de la empresa en ningún caso se admitirán subcontratas. Para casos extraordinarios se consensuará con el Comité de Empresa.

Artículo 55.- Formación.

Conscientes de la importancia de la formación dentro de las empresas y siendo esto, lo que permite mantener la capacidad competitiva de las mismas en el futuro, se facilitará la realización de planes de formación internos a todos los trabajadores.

Estas acciones podrán llevarse a término en la misma empresa o en todos los centros especializados que a tal efecto se designen. En cada caso, se determinará si la formación se debe realizar en horas de trabajo o fuera del mismo.

En caso de efectuarse dentro del horario habitual, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la jornada normal de trabajo. Si la formación se lleva a cabo fuera de la jornada habitual de las horas de trabajo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de las mismas horas de descanso que las dedicadas a formación.

Los trabajadores que realicen formación a requerimiento de la empresa en los dos supuestos anteriores, deberán ser avisados por la empresa con antelación.

En la planificación de las acciones de formación se respetará los días de descanso que les corresponde de lunes a viernes al personal que su jornada sea a 4 o 5 turnos.

Toda la formación que se realice dentro de la empresa consideramos de suma importancia que sean cursos avalados y subvencionados a través de la Fundación Vasca de Formación (Hobetuz).

VIII. KAPITULUA

"LAN OSASUNA"

56. artikulua.- Segurtasuna.

Langileen segurtasun eta osasunaren ardura lantegiko zuzendaritzari dagokio.

Segurtasuna guztiok egunero zaindu behar dugu. Horregatik, Enpresak eta langileek segurtasun eta osasunari buruz jarritako xedapenak bete beharko dituzte.

Enpresa Zuzendaritzak Prebentzio Zerbitzua sortuko du, legearen ikuspuntutik Estampaciones Bizkaiaren premiei hoberen egokitzen zaien eran. Eta horretarako, kontuan hartuko dira langile kopurua. Zerbitzuaren antolakuntza, erantzukizuna eta zereginak enpresan dagoen Prebentzioari buruzko Eskuliburuan jasorik egongo dira.

Arriskuen Prebentzioari dagokion guztian, Enpresa Zuzendaritzak idatziz erantzungo die Enpresa Batzordeak nahiz Segurtasun Batzordeak laneko segurtasun eta osasunari buruz egindako galdapen guztiei, bai halaber, burutzapen epearekin, erantzuleekin, proposatzen diren neurri zuzentzaileei ere, bat-bateko behaketatik nahiz programaturiko ikuskapenetatik datozenak barne.

Oro har, Espainako Osasun eta Kontsumo Ministeritzak eta Eusko Jaurlaritzako Osasun Sailen hobekuntzekin, sanitate-jagotzari buruz emandako lege eta gomendioak onartuko dira.

Mediku azterketetarako erabilitako denbora lan orduak izango dira eta beti lanaldiaren barruan egingo dira.

Azterketen emaitzen kopia idatziz emango zaio langile bakoitzari.

Zerbitzuaren jarduerak jasotzen dituen Prebentzio Zerbitzuaren Kudeaketa Plana onartutakoan, Enpresa Zuzendaritzak Enpresa Batzordeari helaraziko dio.

El comité de Empresa será informado y se le entregará el Plan de Formación Anual.

Se acuerda la participación del Comité de Empresa en la elaboración del diagnóstico de necesidades de formación que se realizará para los tres próximos años.

A lo largo del convenio se formará a toda la plantilla en ergonomía, prevención y emergencias.

CAPÍTULO VIII

“SALUD LABORAL”

Artículo 56.- Seguridad y Salud Laboral.

Es responsabilidad de la Dirección de la fábrica, velar por la seguridad y por la salud de los trabajadores.

La seguridad es labor de todos y durante todos los días del año, por ello, Empresa y trabajadores deberán cumplir cuantas disposiciones de carácter particular sean dadas con relación a su seguridad y salud.

La Dirección de la Empresa creará el Servicio de Prevención que desde el punto de vista legal mejor se adapte a las necesidades de Estampaciones Bizkaia, teniendo en cuenta el número de trabajadores en la empresa. Su organización, responsabilidad y función estarán recogidas en el Manual de Prevención existe en la empresa.

En todo lo referido a la Prevención de Riesgos, la Dirección de la Empresa dará respuesta por escrito de todas las cuestiones que sobre seguridad y salud laboral se planteen desde el Comité de Empresa o Comité de Seguridad, así como de las medidas correctoras que se adopten con plazos de ejecución, responsables, y recursos destinados incluidas las provenientes de las observaciones espontáneas e inspecciones planeadas.

Con carácter general se aceptan cada uno de los protocolos de la vigilancia de la salud aprobados por el Ministerio de Sanidad y

57. artikulua.- Segurtasun eta osasun Batzordea.

Segurtasun eta osasun batzordea eratuko da Laneko Arriskuen Prebentziorako Legeak ezarritakoari jarraituz.

Segurtasun eta Osasun Batzordea organo parekide eta kolegiatua da, laneko arriskuen prebentzioari begirako jarduerak arautu eta aldizkako kontsultak egitea xede duena..

Segurtasun eta Osasun Batzordeko kideak Enpresa Batzordeko kide diren sindikatuek izendatutako langileak izango dira. Izendapena sindikatuen eskumen eskusiboa da eta egoki irizten duten unean ordeztu ahal izango dituzte enpresari eta dagokien erakundeei jakinarazitakoan.

Batzordea Prebentzioko Eskuordeek eta Enpresa Zuzendaritzak osatuko dute, kide kopuru berarekin

Laneko Arriskuen Prebentziorako Legean, arlo horrekin zerikusia duten araudietan eta enpresan dagoen Prebentzioari buruzko Eskuliburuan jasotako guztia garatzeko konpromisoa hartzen dute bi aldeek. Aldi berean, Segurtasun eta osasun batzordean hartutako erabakiak betetzeko konpromisoa ere hartzen dute.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileretan Segurtasun eta Osasun Batzordearen eraketan sarturik ez dauden ordezkari sindikalek eta Enpresaren prebentziorako teknikari arduradunek hartu ahal izango dute parte hizpidez baina hautespiderik gabe; era berean, organo horretan aztertzen diren gai zehatzei buruzko koalifikazio, ezagupen eta informazio berezia duten Enpresako langileek ere parte hartu ahal izango dute, bi aldeetako edozeinek hala eskatuta. Halaber, enpresatik kanpoko prebentzio-teknikariak ere gonbidatu ahal izango dira.

Segurtasun eta Osasun Batzordeak 30 egunero egingo du bilera, bai eta aldeetako edozeinek, arazo larriren baten aurrean eta 24 orduko epean, eskatzen duen guztietan ere.

Consumo español y las posibles matizaciones de la Consejería de Sanidad del Gobierno Vasco.

El tiempo empleado para los reconocimientos médicos, que se realizarán obligatoriamente dentro de la jornada laboral de cada trabajador o trabajadora, será considerado como tiempo de trabajo efectivo.

Se entregará copia por escrito de los resultados de los reconocimientos al trabajador o trabajadora.

La Dirección de la Empresa una vez aprobado, hará entrega al Comité de empresa del Plan de Gestión del Servicio de Prevención donde se recoge la actividad de este Servicio.

Artículo 57.- Comité de seguridad y salud laboral.

Se creará el comité de seguridad y salud de conformidad con lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales

El comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de consenso destinado a la consulta regular y periódica en las actuaciones de prevención de riesgos laborales.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral serán trabajadores designados por los sindicatos que sean miembros del comité de Empresa. La designación de los mismos será competencia exclusiva de los sindicatos, y podrán sustituirles siempre que lo consideren oportuno, notificándolo a la empresa y a las instituciones pertinentes.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención de una parte y por la Dirección de la Empresa en igual número de personas.

Ambas partes se comprometen a desarrollar todos los aspectos contemplados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los diversos reglamentos relacionados con esta área y el Manual de Prevención existente en la empresa, y a cumplir y ejecutar los acuerdos adoptados en el seno de dicho Comité de Seguridad y Salud.

En las reuniones del Comité de Seguridad y salud podrán participar con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención de la Empresa que no

Segurtasun eta Osasun Batzordearen bilera bakoitzean akta jasoko du Enpresako ordezkari batek. Akta horren irakurketa hurrengo bilerako lehenengo puntua izango da eta guztiek onartutakoan, sinatu egingo dute.

Segurtasun eta Osasun Batzordearen zereginak 3. kapituluko 3.5 atalean jasota daude, eta hauexek dira, besteak beste:

- Urteroko Segurtasun eta Osasuna eta Ingurugiroko helburuen elaborazioan parte hartzea.
- Enpresako arriskuen prebentziorako plan eta egitarauen elaborazioan, abiaraztean eta ebaluazioan parte hartzea.
- Arriskuen benetako prebentziorako metodo eta prozeduren gaineko ekimenak sustatzea eta Enpresari egoera hobetzea eta dauden gabeziak zuzentzea proposatzea.
- Segurtasun eta Osasun Batzordeak eskumena du lantokian bertan arriskuen prebentzioaren inguruko egoeraren berri jasotzeko, eta horretarako behar beste bisita egingo ditu lan ordutegiaren barruan eta arduradunari aurretiaz jakinaraziz.
- Prebentzio Zerbitzuaren jardunaren barruan zereginak egoki betetzeko behar diren agiri eta lan-baldintzei buruzko txosten guztien berri izan eta eskura edukitzea.
- Gertatzen diren jazoera edo istripuen aurrean, kaltetutako langileekin, lekukoekin edo beste batzuekin bilerak egiteko eskumena izango du Segurtasun Batzordeak, berehala edo epe laburrean, gertatutakoari buruzko ahalik eta informazio gehien eta zehatzena lortu eta aplikatu beharreko neurriak erabaki ahal izateko.
- Berehala jakinaraziko zaio Segurtasun Batzordeari. Edozein gertakari edo istripu gertatuta, hura izandako langileari, lekukoei edo beste batzuei bilera batera deitzeko ahalmena izango du; berehala edo epe laburrean deituko die, eta lan ordutegiaren barruan, gertatutakoari buruz ahalik informaziorik handiena eta fidagarriena biltzeko eta, elkarrekin, ezarri beharreko neurri zuzentzaileak jartzeko.
- Segurtasun Batzordeak langile gutxituei, bereziki sentikorrek diren langileei, haurdun dauden langileei eta adinagatik beren lana normaltasunez egin ezin duten langileei

estén incluidos en la composición del Comité de Seguridad y Salud, en las mismas condiciones podrán participar trabajadores de la Empresa que cuenten con una especial cualificación, conocimiento o información respecto a cuestiones concretas que se debatan en este órgano a solicitud e información de cualquiera de las partes, se podrá invitar a técnicos en prevención cualificados que sean ajenos a la empresa.

El Comité de Seguridad se reunirá cada 30 días con carácter general o siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo ante problemas de especial gravedad en un plazo de 24 horas.

En cada reunión del Comité de Seguridad y Salud se levantará acta de cada reunión por parte de un representante de la Empresa. La lectura de dicha acta será el primer punto a tratar en la siguiente reunión, y tras la conformidad por todas las partes se pasará a su firma.

Las competencias del Comité de Seguridad y Salud vienen recogidas en el capítulo 3, apartado 3.5, del manual de Prevención de Estampaciones Bizkaia, entre otras:

- Participar en la elaboración del Plan Anual de Objetivos de Salud Laboral y Medio Ambiente.
- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Empresa.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la Empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
- El comité de Seguridad y Salud Laboral estará facultado para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el seno del centro de trabajo realizando a tal efecto las visitas necesarias dentro de su horario de trabajo previo aviso a su responsable.
- Conocer y disponer de cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones dentro de la actividad del

lanpostua aldatzeko proposamenak egingo ditu.

- Segurtasun Batzordeak aldian behin aztertuko du Prebentzio Zerbitzuaren funtzionamendua, eta zer neurri hartu behar diren erabakiko du, behar bezala funtziona dezan.

58. artikulua.- Laneko arropa eta bestelakoak.

Laneko arropa urtean bi aldiz emango da, eta arropa horrek langile bakoitzari emandako lanak egiteko egokia izan beharko du.

Honekin batera, lana segurtasun neurri guztiak beteaz burutzeko, beharrezko dituzten segurtasunerako jantziak emango zaizkie langileei.

Babes tresna zein arropa aldaketak bete baino arinago laneko osasun eta segurtasun komiteari jakin araziko zaio, aldaketen zergatiak justifikatuz.

IX. KAPITULUA

"ESKUBIDE SINDIKALAK"

59. artikulua.- Enpresa Batzordea.

Enpresak, Enpresa Batzordea eta honen eskuduntzak onartzen ditu, indarrean dagoen legeriak jasotakoari jarraituz. Batzordeko kide kopuruari dagokionez, Bizkaiko Metalaren Hitzarmenak xedatzen duenera egokituko da.

60. artikulua.- Ordu sindikalak.

A) Ordu sindikalak, bilera eta prestakuntza ikastaroetara joanez kontsumitu daitezke. Ekitaldi hauek sindikatuak beraiek, erakunde publiko eta bestelakoak antolatutakoak izan daitezke.

B) Ordezkarri baten ordu sindikalak, sindikatu bereko beste ordezkarri baten metatu ahal izango dira, beti ere, indarrean dagoen legeriak urte baterako onartutako ordu kopurua gainditzen ez denean.

Servicio de Prevención.

- El Comité de Seguridad será inmediatamente informado, ante incidentes o accidentes acaecidos dispondrá de la facultad de convocatoria a reuniones al personal afectado, testigos u otros inmediatamente o a corto plazo y dentro de la jornada laboral, a fin de recabar la máxima y más fiable información del suceso, y establecer conjuntamente las medidas correctoras a aplicar.
- El Comité de Seguridad realizará propuestas de cambio de puesto de trabajo a trabajadores disminuidos, trabajadores especialmente sensibles, trabajadoras embarazadas y a aquellos que por su edad no puedan desarrollar normalmente su trabajo.
- El Comité de Seguridad analizará periódicamente el funcionamiento del Servicio de Prevención y decidirá las medidas necesarias para su correcto funcionamiento.

Artículo 58.- Ropa de trabajo y otros.

La ropa de trabajo, se facilitará 2 veces al año y deberá ser la adecuada para la realización de los trabajos asignados a cada trabajador o trabajadora.

Igualmente se facilitará todas las prendas de seguridad que fuesen necesarias para el desarrollo del trabajo de la forma más segura para todos los empleados.

Que los cambios de marcas y/o modelos tanto de epis como de ropa se comuniquen al comité de seguridad con antelación a la realización de los mismos, justificando los motivos del cambio.

CAPÍTULO IX

“DERECHOS SINDICALES”

Artículo 59.- Comité de empresa.

La empresa reconocerá al comité de empresa y sus atribuciones, tal y como se contempla en las leyes en vigor. El número de sus componentes se adaptará a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Bizkaia.

C) Ez dira ordu sindikalak ordu bezala hartuko, enpresako zuzendaritzak derrigorrez bileran egon behar duenetan emandakoak. Zuzendaritzak deitutako bileretara joatea ere, lan orduen barruan egongo da.

D) Segurtasun Batzordearen bileretan emandako orduak lan ordutzat hartuko dira.

A eta B ataletan, Batzordeak eta sindikatuetakoa kideek aurretiaz jakinaraziko dizkiote Enpresa Zuzendaritzari hartutako erabakiak.

61. artikulua.- Baliabideak.

Batzordeak eta lantaldeek behar bezala funtzionatu dezaten, enpresaren zuzendaritzak, beharrezko diren baliabideak emango dizkie.

Batzordeak gela bat eta kartelak jartzeko leku estrategikoak beharko ditu izan bere funtzioak betetzeko.

62. artikulua.- Aholkularitza.

Batzordeak, kanpoko aholkularitza erabili dezake, bere kabuz, zuzendaritzarekin dituen bileretarako eta aparteko beharretarako; beti ere aurrez jakinarazita.

63. artikulua.- Batzordea eta Zuzendaritzaren arteko funtzionamendua.

Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak aldizka egingo dituzte bilerak, era berean, aldeetako edozeinek hala eskatuta, aparteko bileretarako deia ere egin ahal izango dute.

Aldeetako bakoitzean pertsona bat izendatzea erabaki da Enpresa Zuzendaritzaren eta Batzordearen arteko bilera bakoitzeko aktak jasotzeko.

64. artikulua.- Sail sindikalak.

ASLO-k (Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoa) xedatutakoa hartuko da kontutan.

Ordezkaritza sindikal eta hauen eskuduntzei

Artículo 60.- Horas sindicales.

A) Las horas sindicales podrán ser consumidas para la asistencia a actividades reuniones y cursos de formación, organizados por las respectivas organizaciones sindicales, instituciones públicas y otras entidades.

B) Las horas sindicales siempre que se comunique a la Dirección de la empresa, serán acumulables de unos representantes a otros, pertenecientes a la misma organización sindical, sin que anualmente pueda exceder el número de horas correspondiente, según la legislación vigente.

C) No se computará como tiempo sindical, el empleado en reuniones en las que preceptivamente deba estar presente la Dirección de la empresa. Así mismo, las reuniones convocadas por la dirección se consideran como horas de trabajo.

D) Las reuniones del comité de seguridad serán consideradas como horas de trabajo.

En los apartados A y B, el Comité y los miembros de las diferentes centrales sindicales avisarán previamente a la Dirección de la Empresa de las decisiones tomadas.

Artículo 61.- Medios.

La dirección de la empresa facilitará los medios necesarios para el correcto funcionamiento del comité o de sus comisiones de trabajo.

El comité dispondrá de un local para el desarrollo de sus funciones y de carteleras situadas en lugares estratégicos.

Artículo 62.- Asesoramiento al Comité.

El comité, a su cargo, podrá utilizar la asesoría externa que estime oportuna para el desarrollo de sus funciones y en reuniones con la dirección, previa notificación.

Artículo 63.- Funcionamiento entre comité y

dagozkien azalpen eta xehetasun guztiak legeak jasotakoaren arabera emango dira.

65. artikulua.- Enpresa batzordeak eta ordezkari sindikalek jaso behar duten informazioa.

Aurreko atal guztietan berba egindakoari buruz eta enpresaren martxari (eskaeren kartera, enpleguaren eboluzioa, inbertsioak balantzeak, TC1, TC2...) dagokion informazio guztia jasotzeko eskubidea dute.

66. artikulua.- Batzordearen ordainsaria.

Ondoren aipatuko diren ordainsari kontzeptuak ordainduko dira ordu sindikalak erabiltzeagatik:

- Soldatak.
- Primak.
- Plusak.

67. artikulua.- Langileen Batzarra.

Bilerak eta batzar orokorrak burutzeko eskubidea indarrean dagoen legeriak xedatutakoa izango da. Lantokiko lokaletan edo zehazten den leku publiko batean, beti ere Durangaldean, burutuko dira.

Batzordeak denboraz jakinaraziko dio Enpresa Zuzendaritzari bileretarako deia, eta bileraren gai-zerrendaren berri ere emango dio.

Batzar orokorrak lantokitik kanpo egin behar direnetan, sortutako gastu guztiak enpresaren kontu izango dira.

68. artikulua.- Berme sindikalei buruzko azken xedapena.

Hitzarmen honetan aipatzen ez diren gainontzeko bermeei dagokienean, indarrean dagoen araudi orokorrean xedatutakoa hartuko da kontutan.

69. artikulua.- Gatazkak ebazteko prozedura.

dirección.

El Comité de empresa y la Dirección se reunirán mensualmente, igualmente y a requerimiento de una de las dos partes se podrá convocar reuniones extraordinarias. En dichas reuniones deberá presentar la documentación requerida en el presente convenio así como la que establece la legislación vigente.

Se acuerda designar una persona por cada una de las partes para la elaboración de las actas de cada una de las reuniones que se celebren entre Comité y Dirección de empresa.

Artículo 64.- Secciones sindicales.

Se estará a lo dispuesto en la L.O.L.S. (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

Cuantas precisiones se puedan realizar sobre los delegados sindicales y sus atribuciones como tales, se reflejarán según aparezca en la ley.

Artículo 65.- Información que debe recibir el comité de empresa y los delegados sindicales.

Asiste el derecho a recibir todo tipo de información sobre todos los apartados anteriores y aquella que se refiere a la marcha de la Empresa: Cartera de pedidos, evolución del empleo, inversiones, balances, TC1, TC2...

Artículo 66.- Remuneración al comité.

Todos los conceptos salariales que a continuación detallamos serán abonados por hacer uso de las horas sindicales:

- Salarios.
- Primas.
- Pluses.

Artículo 67.- Asamblea de los trabajadores y trabajadoras.

El derecho de reunión y celebración de asambleas estarán convocadas según la legislación vigente. Se realizarán bien en los locales de la empresa o en otros lugares públicos que se determinen siempre dentro del Duranguesado.

Izaera parekidea duen zortzi partaidetako batzorde misto bat eratuko da. Enpresan ordezkariak duten sindikatu guztiek osatutako alderdi sozialaren ordezkariak Enpresa Batzordearen egungo osaketarekiko proportzionala izango da. Batzorde honek dagokion jurisdikzioan helegiteak aurkeztu aurretik jardungo du, erreklamazioa aurkeztu eta 15 lanegunen buruan.

- Lanetik botatzea.
- Zigorak.
- Produkzioari dagokion errendimendua.
- Lan metodoetan aldaketak.
- Eman daitezkeen hobekuntzak.

X. KAPITULUA

"DIZIPLINA ERREGIMENA LANEAN"

70. artikulua.- Diziiplina lanean.

Indarrean dagoen legeriak jasotakoa hartuko da kontutan.

XI. KAPITULUA

"GAI SOZIALAK"

71. artikulua.- Euskara.

Enpresaren eguneroko jardunean Euskararen sustapenean lan egitea onartzen da. Eskatzen duen langileari erraztasunak emango zaizkio euskalduntzeko. Urteko ikastaro edo ikastaro tinkoetara joatea ahalbidetuko zaie eta Zuzendaritzak txanda edo errelebo aldaketak erraztuko ditu.

Publiko egiten diren ohar eta dokumentuak euskaraz eta gazteleraz egingo dira.

Bi aldeek aktiboki hartuko dute parte Euskara Batzordean, eta Estampaciones eta Gestamp Bizkaiak zehaztutako Euskara Planean urterako finkaturiko helburuak onartu eta haien alde egingo dute.

Enpresak euskaltegiko urteko kuota eta matrikulazioa ordainduko du.

El Comité avisará a la Dirección de la Empresa con la suficiente antelación para el desarrollo de las mismas, comunicando el orden del día a tratar en dicha Asamblea.

En caso de que las asambleas se realicen fuera del centro de trabajo, la empresa correrá con todos los gastos que se originen por tal hecho.

Artículo 68.- Disposición final sobre garantías sindicales.

Todas las garantías que no aparezcan reflejadas en este convenio estaremos a lo dispuesto en la normativa general vigente.

Artículo 69.- Procedimiento de resolución de conflictos.

Se constituirá una comisión mixta de ocho miembros, de carácter paritario, La representación de la parte social compuesta por todos los sindicatos representados en la Empresa será proporcional a la composición actual del Comité de Empresa.

Dicha Comisión tendrá que actuar con carácter previo al planteamiento de reclamaciones ante las jurisdicciones legales que le correspondan dentro del plazo de 15 días naturales siguientes a partir de la fecha en que se efectúe la reclamación a la empresa.

- Despidos.
- Sanciones.
- Rendimientos de producción.
- Cambios en métodos de trabajo.
- Mejoras que se puedan dar.

CAPÍTULO X

“REGIMEN DE DISCIPLINA EN EL TRABAJO”

Artículo 70.- Disciplina en el Trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO XI

“ASUNTOS SOCIALES”

Artículo 71.- Euskera.

Se acuerda colaborar en el fomento del Euskera dentro de la actividad diaria de la Empresa. Igualmente se facilitará la euskaldunización del personal que lo solicite, se facilitará la asistencia a cursos anuales o a cursos intensivos, posibilitando por parte de la Dirección los posibles cambios de turnos o relevos.

Las notas o documentos que se publiquen se redactarán en Euskera y Castellano.

Ambas partes participarán activamente en la Comisión de Euskera, aceptarán y apoyarán los objetivos que se establezcan a lo largo del año en el Plan de Euskera establecido en Estampaciones Bizkaia.

La empresa abonará la matriculación y la cuota anual en el euskaltegi.

Artículo 72.- Seguro de vida.

Se acuerda mejorar la actual póliza de seguro para todo el personal en alta en la Empresa. Las coberturas acordadas son:

- Seguro colectivo de vida: 30.000€ euros, en el caso de incapacidad absoluta y fallecimiento.
- Seguro colectivo de accidentes: 30.000€ euros, en el caso de incapacidad permanente total, absoluta y muerte en las 24 horas.

Artículo 73.- Comunicación.

Se acuerda editar este documento y hacer entrega a todos los trabajadores de la Empresa de un ejemplar del Convenio, así mismo se hará entrega de una copia del Convenio Provincial del Metal de Bizkaia vigente en cada momento, con el fin de consultar los artículos comunes a los que hace referencia nuestro convenio colectivo.

72. artikulua.- Bizitza-asegurua.

Egungo bizitza-asegurua hobetzea erabakida. Hitzartutako estaldurak honako hauek dira:

- Bizitza-aseguru kolektiboa: 30.000€ euro, erabateko ezintasun, ezintasun osoa, ezintasun iraunkorra eta heriotza kasutan.
- Istripu-aseguru kolektiboa: 30.000€ euro, erabateko ezintasun, ezintasun osoa, ezintasun iraunkorra eta heriotza kasutan iraunkorra eta 24 orduen buruan heriotza gertatuz gero.

73. artikulua.- Komunikazioa.

Agiri hau editatu eta Enpresako langile guztiei Hitzarmenaren ale bana ematea erabakida. Era berean, une bakoitzean indarrean dagoen Bizkaiko Metalgintzako Hitzarmenaren kopia ere emango zaie, gure hitzarmenak aipatzen dituen artikulua erkideak kontsultatu ahal izateko.