



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2013ko urtarrilaren 21a, astelehena

ZENBAKIA 9 NÚMERO

Lunes, 21 de enero de 2013

GEHIGARRIA - SEPARATA

HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, SLU

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE POLITIKETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

184

Tubos Reunidos Industrial, SLU Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

EBAZPENA, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako lurralde ordezkariarena. Honen bidez ebazten da 2012-2016 Tubos Reunidos Industrial, SLU Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 01001322011983.

AURREKARIAK

2012ko azaroaren 6(e)an aurkeztu da, Ordezkaritza honetan, negozioazio batzordeko enpresari ordezkariak eta ordezkari sozialek, 2012ko urriaren 4(e)an sinatu zuten lan Hitzarmen Kolektiboaren testua.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa.- Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikulua, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995eko martxoaren 29ko EBO) aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, martxoaren 22ko 42/2011 Dekretuko 19.1.g artikulua -Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2011ko apirilaren 4ko EHAA)- dionarekin bat etoriz eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15eko EHAA) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010eko ekainaren 12ko EBO) - hitzarmen kolektiboaren erregistroari buruzkoak- lotuta.

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

Honen ondorioz,

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

184

Convenio Colectivo para la empresa Tubos Reunidos Industrial, SLU.

RESOLUCIÓN del delegado territorial de Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo 2012-2016 para la empresa Tubos Reunidos Industrial, SLU Código Convenio núm. 01001322011983.

ANTECEDENTES

El día 6 de noviembre de 2012 se ha presentado en esta Delegación el texto del Convenio Colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 4 de octubre de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.- La competencia prevista en el art. 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25 de marzo de 2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

EBATZI DUT

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

Bigarrena.- ALHAOn argitara dadin xedatzea.

Vitoria-Gasteiz, 2012ko azaroaren 20a.- Arabako lurralde ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL SLU-REN HITZARMENA
AMURRIO 2012-2016**

LEHENA: 1997-2000; 2001-2004 eta 2005-2008 aldirako Tubos Reunidos Industrial SLU enpresarako Hitzarmen Kolektiboen testua berretsi eta indarrean uzten da, baita 2012ko urtarrilaren 1ean indarrean dauden gainerako akordioak ere, salbu eta jarraian jasotzen diren akordioen eraginpean dauden manuak.

BIGARRENA: Hitzarmen Kolektiboetako testua eta arestian adierazitako akordioak gehitu, aldatu, eta hala badagokio, indargabetuko dira, ondorengo idazpuruetakako ondorioekin bat etorritz:

4 ART.- INDARRALDIA

Hitzarmen honen indarraldia 2012ko urtarrilaren 1ean hasi eta 2016ko abenduaren 31n amaituko da.

Hitzarmena denuntziatuzat joko da automatikoki 2016ko urriaren 1ean, alderdi sinatzaileei modu formalean komunikatzeko beharrik gabe. Denuntziatutako hitzarmenak indarrean jarraituko du bere osotasunean, erabaki berri bat hartzen den arte, eta denboratarte jakin bati dagozkion akordioak salbu.

7 ART.- OINARRIZKO PRINTZIOAK

Enpresako Zuzendaritzak izango du lana antolatzeko ahalmena eta ardura. Antolaketa horretan, langileen ordezkariak parte hartuko dute, ezarritako moduan. Egungo egoerak aukera ematen duen neurrian eta horretarako beharrik izanez gero, prozedurak ahalik eta modurik bizkorrenean izapidetuko dira, lan-sistemak ekoizpenaren antolaketak dituen beharretara egokitze aldera.

Lanaren antolaketa eta egokitzapen-prozedurak bizkortzeko neurriak aurrera eramateko orduan, enpresaren zenbait arlotan aplikatzen ari diren informazio, komunikazio eta parte-hartzezko ildoak aplikatuko dira une oro. Hain zuzen, Zuzendaritzak asmoa du ildo horiek Tubos Reunidos Industrial SLU enpresa osora zabaltzeko modu progresiboan, abiarazi duen kudeaketa-politika berriari jarraituz.

Langileen eta, horien ordezkari diren aldetik, enpresa-batzordearen eta atal sindikalen lankidetzak eta parte-hartzea funtsezkoak dira enpresaren martxarako.

Langileen ordezkariak enpresaren antolaketan parte hartzeko eta elkarrekin lan egiteko printzipioen aplikazioa honako printzipio hauen arabera arautuko da:

A.- Enpresa-batzordeetan parte hartzen duen langileen ordezkarietako informazioa:

==> Enpresaren martxari buruzko informazioa (Langileen Estatutuaren 64 ART.).

==> Prestakuntza-planak.

==> Langileen zehapenak.

==> Ekoizpen-metodo eta -prozesuen hobekuntza garrantzitsuak.

==> Lan-kontratuak: langile kontratatu berriak eta kanpoaldean kontratatutako lanak; legez eskatu ahal dira, Langileen Estatutuaren arabera.

==> Plantillak ezartzea eta aldatzea (organigrama).

==> Errendimendua aztertzea: Produktibitatea, Kalitatea, Lermak eta Absentismoa.

==> Aparteko orduen hileko izen-zerrenda.

B.- Lana antolatzeko sistemak ezartzea, aldatzea edo ordezkartzea:

Lana antolatzeko sistemak eta horien aldaketak gutxienez 15 eguneko epean negoziatu beharko dira Langileen Ordezkarietako, honako kasu hauetan:

RESUELVO

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

Segundo.- Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 20 de noviembre de 2012.- El delegado territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

**CONVENIO TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL SLU
AMURRIO 2012-2016**

PRIMERO: se ratifica y deja en vigor el texto de los convenios colectivos para Tubos Reunidos Industrial, SLU (TRI) de los años 1997-2000; 2001-2004; 2005-2008 y 2009-2011 y demás acuerdos vigentes a 1 de enero de 2012, con la salvedad de los preceptos que se vean afectados por los acuerdos que a continuación se recogen.

SEGUNDO: se modifica, adiciona y en su caso, deroga el texto de los Convenios y acuerdos, anteriormente mencionados, de conformidad con los que resulta de los siguientes epígrafes:

ART. 4º.- ÁMBITO TEMPORAL

La vigencia del presente convenio comenzará el 1 de enero de 2012 y finalizará el 31 de diciembre de 2016.

El convenio se considera denunciado automáticamente el 1 de octubre de 2016, sin necesidad de comunicación formal por las partes firmantes, permaneciendo el Convenio denunciado vigente en todos sus términos, excepto aquellos acuerdos que se refieran a periodos de tiempo concreto, hasta alcanzar un nuevo acuerdo.

ART. 7º.- PRINCIPIOS BÁSICOS

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo. Esta organización se llevará a efecto con la participación de los representantes de los trabajadores, en la forma que se establece, introduciendo en la medida de lo necesario y de la situación actual, una tramitación ágil en los procedimientos para llevar a cabo las adaptaciones de los sistemas de trabajo a las necesidades que demande la organización de la producción.

La organización del trabajo y las medidas para agilizar los procedimientos de adaptación, buscarán en todo momento la aplicación de las líneas de información, comunicación y participación que se vienen aplicando en distintas áreas de la empresa y que la Dirección pretende hacer extensivas, en forma progresiva, a la totalidad de TRI, como parte de su nueva política de gestión.

La colaboración y participación del personal, del Comité de Empresa y de las Secciones Sindicales como representantes del mismo, son fundamentales para la marcha de la Empresa.

La aplicación de estos principios de colaboración y participación de los representantes de los trabajadores en la organización de la empresa se regula ateniéndose a los siguientes principios:

A.- Información a los/las RRTT integrados en los Comités de Empresa:

==> Información sobre la marcha de la empresa (Art. 64 del ET).

==> Planes de formación.

==> Sanciones a los trabajadores/as.

==> Mejoras importantes de los métodos y procesos de producción.

==> Contratos de trabajo: Personal de nueva contratación y trabajos contratados al exterior, legalmente exigibles de acuerdo con el ET.

==> Establecimiento y modificación de plantillas (organigrama).

==> Análisis de rendimientos: Productividad, Calidad, Mermas y Absentismo.

==> Relación nominal y mensual de horas extras.

B.- Implantación, modificación o sustitución de los sistemas de organización del trabajo:

Los sistemas de organización del trabajo, sus modificaciones y sustituciones deberán ser negociados con los/las RRTT, en un plazo no inferior a 15 días, en los siguientes supuestos:

- ==> Plantillak berregituratzea.
- ==> Pizgarrien sistemak aldatzea.
- ==> Lanbide-kategorien sailkapena.
- ==> Instalazioen leku-aldatze erabatekoak edo partzialak.
- ==> Lanpostuak balioztatze sistema aldatzea.

==> Zereginak aldatzea, hitzarmen honetako VII. kapituluaren jaso ez denari dagokionez.

C.- Lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Langileen Ordezkariek lan-baldintzen funtsezko aldaketetan parte hartu ahal izateko, gutxienez 15 eguneko aholku- eta negoziazio-epea behar da, beste epe laburrago bat ezartzeko aukera gorabehera. Negoziozietan, edozein alderdik eskatu ahal izango du PRECOko artekari baten parte-hartzea, eta besteak onartu egin behar du.

Lan-baldintzen funtsezko aldaketatzat hartuko dira honako aldaketa hauek:

- ==> Orduetgia
- ==> Lanaldia
- ==> Txandakako lan-sistema
- ==> Ordainketa-sistemak
- ==> Lan- eta errendimendu-sistemak

Lan-baldintzen funtsezko aldaketen kasuan ezarritako kontsulta-eta negoziazio-aldia amaituta, adostasunik ez badago, bi aldeek jo ahal izango dute PRECOra, eta organo horrek egindako arbitrajeari men egin behar dio, aldez aurretiko bitartekaritza egon daitekeela baztertu gabe. Ebazpena ematen ez den bitartean, Zuzendaritzak ez du aldaketarik aplikatuko beste 15 egunez, ez badago nahikoa arrazoitutako presazko arrazoiek eragindako salbuespenik. Kasu horretan, bada, aldaketa behin-behinekoz aplikatuko da, baina presazko arrazoi horien berri eman behar da PRECOren izapidetze-prozesuan zehar.

Aurreko paragrafoan ezarritako kontsulta-aldia hasten den unean, proposatutako aldaketak ukitutakoei emango zaie haren berri.

9 ART.- PRINTZIPIO OROKORRA

Tubos Reunidos Industrial SLU-ren soldata-politikaren helburua da egindako lana ordaintzea, egun ezarritako sistemetan oinarrituta (emaitzak indarrean dauden soldata-tauletan daude jasota) eta, betiere, urteko gutxieneko ordainsaria lanpostuen gutxieneko balioztapen-graduaren parekoa izango dela ziurtatuta.

Honako hauek sorrazten dute langileen ordainsaria: kalifikazio-soldatak, soldata-osagarriek, soldataz kanpoko osagarriek eta Gizarte Segurantzaren babes-ekintzaren borondatezko hobekuntza dakarten laguntza-prestazioek. Edonola ere, ordainsariak gordinak direla ulertuko da.

Antolaketari lotutako beharrek eskatuta eta salbuespen gisa, Tubos Reunidos Industrial SLU-ko Zuzendaritzak aldi baterako laneko enpresak balia ditzake. Enpresan jardungo duten langileek Tubos Reunidos Industrial SLU-ko plantillan sartuta dauden langileentzako soldata-tauletan ezarritako ordainsari berberak jasoko dituzte.

Ekoizpenaren egoera eta obrak eta zerbitzuak direla medio, Tubos Reunidos Industrial SLU-k behar-beharrezkoak diren aldi baterako kontratuak soilik egiteko konpromisoa hartzen du. Ildo horretan, 2013. urtetik aurrera, kontratazio-mota horrek ez du gaindituko plantilla osoaren ehuneko 7 urtean. Ehuneko hori gaindituz gero, gainditutako zenbatekoaren ehuneko 25aren adinako kontratu mugagabeak egingo ditu. Behin betiko kontratuak izapidetzeko, antzintasun-ordenari jarraituko zaio, Tubos Reunidos Industrial SLU-rekin sinatutako lehenengo kontratua aintzat hartuta.

Aurreko paragrafoan azalduko argitzeko, honako aplikazio-formula hau baliatuko da:

[Aldi baterako langileen alta-egunak Gizarte Segurantzaren, guztira (ekoizpen-beharrak eta obra edo zerbitzua)] /365 = Aldi baterako langileen batez besteko kontratazioa urtean

Aldi baterako langileen batez besteko kontratazioa urtean – [Plantillaren urteko batez bestekoaren ehuneko 7] = Aldi baterako langile gehiegi

- ==> Reestructuración de plantillas.
- ==> Modificación de los sistemas de incentivos.
- ==> Clasificación de categorías profesionales.
- ==> Traslados geográficos totales o parciales de instalaciones.
- ==> Modificación del sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

==> Modificación de funciones, en lo no contemplado en el capítulo VII de este convenio.

C.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

La participación de los/las RRTT en las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo requerirá un periodo de consultas y negociaciones por un periodo no inferior a 15 días, salvo acuerdo en plazo inferior. En el transcurso de éstas, cualquiera de las partes podrá requerir, y la otra deberá aceptar, la presencia de un mediador del PRECO en las mismas.

Se considerarán modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo los siguientes supuestos:

- ==> Horario
- ==> Jornada de trabajo
- ==> Régimen de trabajo a turnos
- ==> Sistemas de remuneración.
- ==> Sistemas de trabajo y rendimiento

Una vez transcurrido el periodo de consultas y negociaciones expresado para el supuesto de modificación sustancial de condiciones de trabajo, si no hubiese acuerdo, ambas partes podrán ir al PRECO y se someterán y acatarán, sin perjuicio de una mediación previa en su caso, el arbitraje dictaminado por el PRECO; en tanto no llegue la resolución, la Dirección no aplicará la modificación en un periodo adicional de 15 días, salvo excepciones suficientemente motivadas por razones de urgencia, en que se aplicará de forma provisional; dichas razones de urgencia se explicarán durante el proceso de tramitación del PRECO.

En el momento de inicio del periodo de consultas, establecido en el párrafo anterior, se informará a los afectados por la modificación propuesta.

ART. 9º.- PRINCIPIO GENERAL

La política salarial de Tubos Reunidos Industrial, SLU tiene como objetivo retribuir el trabajo realizado, basándose en los actuales sistemas establecidos, cuyos resultados figuran en las tablas salariales vigentes, asegurando una retribución mínima anual al grado mínimo de valoración de puestos.

La retribución del personal se integra por el devengo, en su caso, de un salario de calificación, complementos salariales, complementos de carácter no salarial y prestaciones asistenciales que constituyen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Las retribuciones se entienden en todo caso brutas.

La Dirección de TRI podrá hacer uso, excepcionalmente, de los servicios de las empresas de Trabajo Temporal (ETT) cuando las necesidades de organización lo requieran. Los trabajadores puestos a disposición de la empresa, percibirán exclusivamente las mismas retribuciones establecidas en las tablas salariales que el personal de plantilla de TRI.

TRI se compromete a realizar contratos eventuales, por circunstancias de la producción y obra o servicio, los estrictamente necesarios y que dicha contratación no supere el 7 por ciento de la plantilla total en cómputo anual, a partir del año 2013. En el caso de que se superase este porcentaje, se realizará un número de contratos indefinidos equivalente al 25 por ciento del exceso. La transformación a indefinidos se realizará por orden de antigüedad del primer contrato en TRI.

Con efecto aclaratorio, se define el anterior texto en la siguiente fórmula de aplicación:

[Días totales alta en seguridad social de eventuales (circunstancias y obra o servicio)] /365 = Contratación eventuales media anual

Contratación eventuales media anual – [7 por ciento plantilla media total anual] = Exceso sobre eventuales

Neurria gainditu duten langileen ehuneko 25 = Plantilla muga-gabeen sartuko diren langileen kopurua.

Arestian azaldutako formularen ondorioz ateratzen den dezimala 0,5etik gorakoa edo beherakoa bada, horren arabera borobilduko dira dezimalak goraka edo beheraka.

Langile eta enplegatuentzako kalifikazio-soldaten eskalak 1. eranskinean jaso dira. Soldata horiek lanaldi arruntean sorrarazitakoak direla ulertuko da.

1.- Honako hauek dira soldata-osagarriak:

1.1 Pertsonalak:

- Antzinasuna.

1.2 Lanpostuari dagozkionak:

- Txanda.

- Gaueko lanaren plusa

- Asteen arteko atsedenaldia, modalitate guztietan.

- Oporretako osagarria.

1.3 Lanaren kantitate edo kalitateagatik osagarriak:

- Pizgarriak.

- Aparteko orduak

- Instalazioa zabaldu eta ixtea.

1.4 Hilabetetik gorako aldizkako mugaeguna dutenak:

- Aparteko haborokinak.

- Per-capita (Ekonomatoa)

- Autofinantzaketaren arabera ordainsari aldagarria.

1.5 Ordainketa bakarrek:

- Atxikitze-hobaria

2.- Honako hauek dira soldataz kanpoko osagarriak:

2.1 Urruntasun-plusa.

2.2 Eguberrietako Poltsa.

2.3 Ikasketetarako laguntza.

3.- Honako hauek dira Gizarte Segurantzaren babes-ekintzaren borondatezko hobekuntza dakarten laguntza-prestazioak:

3.1 Bizitza- eta istripu-asegurua.

3.2 Ezintasuneko prestazioari dagozkion osagarriak

10 ART.- KALIFIKAZIO-SOLDATA

Kalifikazio-talde bakoitza I. Eranskinean azaltzen diren tauletan jasotako soldata mailari dagokio.

Kalifikazio-soldatetan, araudiko eta hitzartutako ordainsari-kontzeptu guztiak jasotzen dira, salbu eta hitzarmen honetako beste artikuluetan berariaz jasotakoak.

Kalifikazio-soldatak urteko egun natural guztietan eta hitzartutako aparteko haborokinei dagozkienetan sorraraziko dira, hau da, urteko 545 (365 + 180) egun guztira langileentzat eta 540 (360 + 180) egun enplegatuentzat. Lan egindako orduen proportzioan ordainduko dira.

Lanik ez egiteagatik soldata-deskontuaren formula honako hau da:

Urtean kobratzeko egunak $(DCA)/(Y + Y') = D$ (*)

Lana ez egindako denborarengatik haborokinak deskontatzeko formula honako hau da:

Haborokin-egunak $(180)/(Y + Y') = D'$ (*)

Izanik: $DCA = 365$ edo 366 langileentzat eta 360 (30 x 12) enplegatuentzat

$Y =$ Urteko lan-orduak /Eguneko lanaldia (gaur egun: 8 ordu) = (Urteko lanegunak).

$Y' = Y/11$ (oporretako hilabeteko batez besteko lanegunak).

(*) Koefiziente hori deskontuko unitatearen (eguna, ordua eta abar) kalifikazio-soldataren balioarekin (eurotan) biderkatzen da.

Urte bakoitzeko behin-behineko ordainsariak aurreko urteko soldata-tauletan aipatutako balioen arabera berrikusiko dira, urte bakoitzeko ordainsariak benetako KPlaren eta honako taula honetan azaltzen den sistematikaren arabera autofinantzaketaren arabera finkatuz:

Exceso sobre eventuales * 25 por ciento = N° trabajadores a integrar en plantilla indefinida.

Redondeo de decimales se realizará al alza o a la baja en función de que el decimal resultante de la fórmula anteriormente expresada sea superior o inferior a 0,5.

Se establecen las escalas de salarios de calificación para el personal obrero y empleado, que se adjuntan en el anexo I, entendiéndose devengados por jornada ordinaria.

1.- Constituyen complementos salariales los siguientes:

1.1 Personales:

- Antigüedad.

1.2 De puesto de trabajo:

- Relevó.

- Nocturnidad.

- Por descanso intersemanal, en sus diversas modalidades.

- Complemento por vacaciones.

1.3 Por cantidad o calidad de trabajo:

- Incentivos.

- Horas extraordinarias

- Apertura y cierre de instalación

1.4 De vencimiento periódico, superior al mes:

- Gratificaciones extraordinarias.

- Per - cápita (Economato).

- Retribución variable en función de la autofinanciación.

1.5 De pago único:

- Prima de enganche

2.- Constituyen complementos de carácter no salarial los siguientes:

2.1 Plus de distancia.

2.2 Bolsa de Navidad.

2.3 Ayuda de estudios.

3.- Constituyen prestaciones asistenciales con el carácter de mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, las siguientes:

3.1 Seguro de vida y accidentes.

3.2 Complementos a la prestación por Incapacidad

ART. 10º.- SALARIO DE CALIFICACIÓN

Cada grupo de calificación se corresponde con el nivel de salario recogido en las tablas que figuran en el Anexo I.

En los salarios de calificación quedan integrados todos los conceptos reglamentarios y pactados de retribución, excepto los recogidos expresamente en otros artículos de este Convenio.

Los salarios de calificación se devengarán por todos los días naturales del año y los correspondientes a las gratificaciones extraordinarias pactadas, o sea por un total de 545 (365 + 180) días al año para los obreros y 540 (360 + 180) días para los empleados. Se abonarán en proporción a las horas de trabajo realizadas.

La fórmula de descuento del salario, por tiempo no trabajado, es la siguiente:

Días de cobro al año $(DCA)/(Y + Y') = D$ (*)

La fórmula de descuento de las gratificaciones, por tiempo no trabajado, es la siguiente:

Días de gratificación $(180)/(Y + Y') = D'$ (*)

Siendo: $DCA = 365$ ó 366 para obreros y 360 (30 x 12) para empleados

$Y =$ N° de horas de trabajo año /Jornada diaria (actual. 8 h.) = (n° de días de trabajo/año).

$Y' = Y/11$ (promedio de días de trabajo al mes correspondiente a las vacaciones).

(*) Coeficiente que se multiplica por el valor en euros del salario de calificación de la unidad de descuento (día, hora, etc.).

Las retribuciones provisionales de cada año se revisarán sobre los valores referidos a las tablas salariales al 31 de diciembre del año anterior, fijándose las retribuciones de cada año en función del IPC real y de la autofinanciación según la sistemática que se plantea en la siguiente tabla:

2. GUZTIZKOAREN GAINENKO AUTOFINANZAKETA TAULA

AUTOFINANZAKETA TARTEAK

(MILAKO eurotan)	TAULETATIK KANPOKO IGOERAK "2 GUZTIZKOAN"
13.000 – 15.500	ehuneko 0,5
15.501 – 19.000	ehuneko 0,75:
19.001 – 23.000	ehuneko 1,5:
23.001 – 31.000	ehuneko 2:
31.001 – 40.000	ehuneko 2,5:
40.001 – 45.000	ehuneko 3:
45.001 – 50.000	ehuneko 4:
50.001 -	ehuneko 5:

Tauletatik kanpoko ordainsari aldagarriaren eskala aplikatzeko ondorioetarako, autofinanzaketatzat hartuko da Tubos Reunidos Industrial SLU enpresaren amortizazio eta mozkinen batura zergak ordaindu ondoren, urte bakoitzeko ekitaldiaren emaitzak, behar bezala auditatua eta onartua, kontuan hartuta, eta dibidenduengatik diru-sarrerak eta aparteko diru-sarrerak kontuan hartu gabe, ezta kreditu fiskalak eta beste aparteko ekarpenak ere.

Lanik ez egindako denboragatik soldataren deskontuaren formula PRECOk onartutako urteko ebazpenaren bidez ezarritakoa izango da.

TRI enpresako Hitzarmenak eraginpean hartutako langileei aplikagarria den 2011ko soldata-taula ofiziala kontuan hartuta, honako eskala honen arabera igoko da urtero:

2. GUZTIZKOAREN GAINENKO TAULEN IGOERAK

URTEA	IGOERA
2012	2012ko ESTATUKO BENETAKO KPIa + ehuneko 1
2013	2013ko ESTATUKO BENETAKO KPIa + ehuneko 0,8
2014	2014ko ESTATUKO BENETAKO KPIa + ehuneko 0,8
2015	2015eko ESTATUKO BENETAKO KPIa + ehuneko 0,8
2016	2016ko ESTATUKO BENETAKO KPIa + ehuneko 0,8

Soldata-taula orientagarriak:

2013., 2014., 2015. eta 2016. urteetan, urtarrilaren 1etik behin-behineko igoera bat aplikatuko da kontura ehuneko 1eko KPI teoriokoarekin. Urteko KPIa ofiziala denean, taula benetako KPIarekin erregularizatuko da, goraka edo beheraka, atzerapenen erregularizazioari ekinez dagokion urteko otsaileko nominan.

Soldata-taulako gainerako kontzeptuak: gainerako ordainsari-kontzeptuen soldata-igoera urte bakoitzeko KPI errearen arabera izango da.

1. ERANSKINA (2011ko "behin betiko taula" erantsi da).

12.3.- Asteburuko edo jaieguneko plusa

Plus hori lan-orduen proportzioaren arabera jasoko dute larunbatetan, igandeetan edo jaiegunetan lan egiten langileek. Asteburu-plusaren zenbatekoa kalkulatzeko zera egingo da: urteko ordainsari-osagarria larunbatetan (goizez eta arratsalde), igandeetan (goizez eta arratsalde) eta jaiegunetan (goizez) egindako txanden batez bestekoagatik zatitu, 1,2ko haztapenaz. Larunbat eta igandeetako gaueko txandetan eta jaiegunetako arratsaldeko eta gaueko txandetan, 1,5eko haztapena aplikatuko da.

Eguneko zenbatekoa formula honen arabera kalkulatu da:

1.- Lanegun posibleak = Urteko egunak - Oporrak (365 edo 366 - 31)

2.- Larunbat eta igandeak = Lanegun posibleak (1)/Zikloa hartzeko egunak (28)

3.- Lanegunak = Hitzartutako lanaldi-orduak urtean/Eguneko orduak (8)

4.- Egunak, guztira = Lanegunak (3) + 5 jaiegun

5.- Eguneko atsedenaldiaren zati proportzionala = Eguneko lanaldia (8)/Asteko lanaldia (56)

6.- Hartzeko egunak = Balizko lanegunak (1) - Lanegunak, guztira (4)

7.- Hartzeko larunbat eta igandeak = Hartzeko egunak (6) *

Eguneko atsedenaldiaren zati proportzionala (5)

TABLA DE AUTOFINANCIACIÓN SOBRE TOTAL 2

TRAMOS AUTOFINANCIACIÓN

(EN MILES DE euros)	INCREMENTOS FUERA DE TABLAS EN TOTAL 2
13.000 – 15.500	0,5 por ciento
15.501 – 19.000	0,75 por ciento
19.001 – 23.000	1,5 por ciento
23.001 – 31.000	2 por ciento
31.001 – 40.000	2,5 por ciento
40.001 – 45.000	3 por ciento
45.001 – 50.000	4 por ciento
50.001 -	5 por ciento

Se considerará como autofinanciación, a los efectos de aplicación de la escala de retribución variable fuera de tablas, la suma de las amortizaciones y beneficios después de impuestos de TRI, según los resultados del ejercicio de cada año, debidamente auditados y aprobados, sin tener en cuenta ingresos por dividendos, ni ingresos extraordinarios, así como tampoco los créditos fiscales ni otras aportaciones extraordinarias.

La fórmula del descuento del salario, por tiempo no trabajado, será la establecida por la resolución anual aprobada por el PRECO.

Tomando en cuenta la tabla salarial oficial del año 2011, aplicable al colectivo de trabajadores afectados por el Convenio TRI, se incrementará para cada año de acuerdo con la siguiente escala:

INCREMENTOS EN TABLAS SOBRE TOTAL 2

AÑO	INCREMENTO
2012	IPC REAL ESTATAL AÑO 2012 + 1 por ciento
2013	IPC REAL ESTATAL AÑO 2013 + 0,8 por ciento
2014	IPC REAL ESTATAL AÑO 2014 + 0,8 por ciento
2015	IPC REAL ESTATAL AÑO 2015 + 0,8 por ciento
2016	IPC REAL ESTATAL AÑO 2016 + 0,8 por ciento

Tablas salariales orientativas:

Para los años 2013, 2014 y 2015 y 2016 se aplicará con efectos a 1 de enero, provisionalmente, una subida a cuenta con un IPC teórico del 1 por ciento. Cuando sea oficial el IPC del año, la tabla se regularizará, al alza o a la baja, de acuerdo con el IPC real, procediéndose a la regulación de atrasos en la nómina de febrero del año correspondiente.

Resto de conceptos de la tabla salarial: la subida salarial para el resto de conceptos retributivos será la del IPC real de cada año.

ANEXO 1 (se adjunta "tabla definitiva" año 2011).

12.3.- Plus fin de semana o festivo.

Este plus se percibirá en proporción a las horas trabajadas, exclusivamente por aquellas personas trabajadoras que realmente presten sus servicios en sábado, domingo o festivos. Para realizar el cálculo del importe del plus fin de semana se dividirá el complemento retributivo anual entre el número promedio de relevos de sábados mañana y tarde, domingos mañana y noche y festivos mañana, con la ponderación de 1,2. Los sábados noche, domingos tarde y festivos tarde y noche, con la ponderación 1,5.

Su importe diario se calculará mediante la siguiente fórmula:

1º.- Días posibles de trabajo = Días año - Vacaciones (365 ó 6 - 31)

2º.- Sábados y domingos = Días posibles de trabajo (1º) /Días ciclo (28) a librar por ciclos

3º.- Días de trabajo = Horas de jornada anual pactada/Horas día (8)

4º.- Días totales = Días de trabajo (3º)+ 5 festivos

5º.- Parte proporcional de descanso día= Jornada día (8)/Jornada semanal (56)

6º.- Días a librar =Días posibles de trabajo (1º) - Días totales trabajo (4º)

7º.- Sábados y Domingos a librar = Días a librar (6º) * Parte proporcional de descanso día (5º)

8.- Kendu beharreko egunak = Hartzeko larunbat eta igandeak (7) - Zikloka hartzeko larunbat eta igandeak (2)

9.- Osagarria duten larunbatak = Urteko larunbatak - Kendu beharreko larunbatak (8)

10.- Osagarria duten igandeak = Urteko igandeak – kendu beharreko igandeak (8)

11.- Osagarria duten jaiegunak = Benetako jaiegunak.

Urteko eta eguneko zenbatekoa 1. eranskinean ageri da.

16 ART.- GIZARTE-SEGURANTZAREN BABES-EKINTZAREN BORONDATEZKO HOBEKUNTZA DAKARTEN LAGUNTZA-PRESTAZIOAK

16.1.- Bizitza- eta istripu-asegurua eta ezintasuna

Hitzarmen hau ALHAOn argitaratzen den unetik beretik, enpresak bizitza- eta istripu-poliza bat kontratatuko du aseguru-etxe batekin Tubos Reunidos Industrial SLU-ko plantillan sartuta dauden langile finkoentzat.

Elbarritasun-polizen baldintza partikularrak aldatuta, zera ezarri da plantillako langile finkoentzat eskusiboki: gaixotasunagatik heriotzei adinaren arabera dagokien kapitalen oinarriaren gainean, ehuneko 33ko kalte-ordaina aitortuko zaio langileari, ezintasun iraunkor partziala duenean; ehuneko 55ekoa, ezintasun iraunkor osoa duenean eta 55 urtetik behera dituen eta ehuneko 75ekoa 55 urte edo gehiago dituen. Halaber, erabateko ezintasuna duenean, ehuneko 100eko kalte-ordaina jasoko du, eta ezintasun handiaren kasuan, berriz, ehuneko 150ekoa. Aldi baterako langileek berme berberak izango dituzte, autoasegurua erregimenean.

Kapital horietarako kuota estaltzeko, langile bakoitzak 5 euro ordainduko ditu hilean; enpresak, berriz, polizen gainerako kostua hartuko du bere gain. Hona hemen kalte-ordainen zenbatekoak:

ADINA	GAIXOTASUNAGATIKO HERIOTZA	ISTRIPUAGATIKO HERIOTZA
29 URTEETARA ARTE (29koak barne)	60.000 euro	120.000 euro
30 ETA 34 URTE BITARTEKOAK (biak barne)	53.000 euro	106.000 euro
35 ETA 39 URTE BITARTEKOAK (biak barne)	46.500 euro	93.000 euro
40 ETA 44 URTE BITARTEKOAK (biak barne)	40.000 euro	80.000 euro
45 ETA 49 URTE BITARTEKOAK (biak barne)	33.000 euro	66.000 euro
50 ETA 54 URTE BITARTEKOAK (biak barne)	26.500 euro	53.000 euro
55 URTEKOAK ETA HORTIK GORAKOAK	20.000 euro	40.000 euro

18 ART. LANALDIA

2012-2016 aldirako ezarri den lanaldia 1.664 ordukoa da urtean. Halaber, instalazio nagusiak ordu-kopuru bera egongo dira funtzionatzen urtean. Norberaren aukerako egun kopurua ez da 5 egunetik gorakoa izango pertsona eta urte bakoitzeko, 4x3 txandatan eta 4 txandatan lan egiten duten langileen kasuan izan ezik. Kasu horretan ez da 9 egunetik gorakoa izango pertsona eta urte bakoitzeko. Sei ordutik gorako lanaldi etengabe dagokien, 25 minutuko atsedena hartu ahal izango da. Atsedendald horiek 09:00etan, 18:00etan eta 2:00etan egingo dira, salbu eta, produkzio-premiak direla medio, txanda bakoitzaren lanaldiaren erdian bi orduko ordutegia ezartzen bada 25 minutuko atsedendaldia egiteko instalazioak geratu gabe.

Lanaldia lanpostuan bertan hasi eta amaituko da. Hortaz, langileek lanpostuetan egon beharko dute lanaldia amaitu dela adierazten duen txirrinak jo arte.

Langile guztiek kontrol-erlojuan markatu beharko dute euren lanaldiaren hasiera eta amaiera, soinean laneko arropa dutela. Halaber, enpresak sarrerak eta irteerak erregistratzeko ezar dezakeen sistema oro bete beharko dute; sistema horiek ezarri aurretik haien berri eman beharko diote Enpresa Batzordeari.

Errelebu jarraituetan, oro har, ezarritako hasiera-ordua baino hamabost minutu lehenago eta hamabost minutu geroago —tarte horren barruan— aldatuko da txanda. Txanda emateko inor ez badago, txanda amaitu duen langileak lanpostuan jarraitu beharko du beste bi orduz, gehienez, hau da, ordezkoren bat iristen den arte. Lanalditik kanpo egindako denbora hitzarmen honetan ezarritako-

8º.- Días a restar = Sábados y domingos a librar (7º) - Sábados y domingos a librar por ciclos (2º)

9º.- Sábados con complemento = Sábados año - Sábados a restar (8º)

10.- Domingos con complemento = Domingos año-domingos a restar (8º)

11.- Festivos con complemento = Festivos reales.

Su cuantía anual y diaria figura en el anexo I.

ART.16º.- PRESTACIONES ASISTENCIALES QUE CONSISTUYEN MEJORAS VOLUNTARIAS A LA ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

16.1.- Seguro de vida y accidentes e invalidez

La empresa contratará, desde la publicación en el BOTHA del presente convenio, con una compañía de seguros una póliza de seguro de vida y accidentes para los trabajadores fijos de la plantilla de TRI.

En modificación de las condiciones particulares de las pólizas para la Invalidez, exclusivamente para el personal fijo de plantilla, se establece que, sobre la base los capitales para muerte por enfermedad según la edad, se reconocerá al trabajador una indemnización del 33 por ciento en situación de Incapacidad Permanente Parcial, 55 por ciento en caso de Incapacidad Permanente Total, con menos de 55 años de edad y del 75 por ciento en el caso de 55 o más años de edad; esta indemnización se eleva al 100 por ciento en el caso de Invalidez Absoluta y al 150 por ciento en el caso de Gran Invalidez. Los trabajadores eventuales gozarán de estas mismas garantías en régimen de auto-seguro.

La cuota para estos capitales, se pagará a razón de 5 euros mensuales cada trabajador corriendo la Empresa con el resto del coste de las pólizas, cuyos importes de indemnización son:

EDAD	MUERTE POR ENFERMEDAD	MUERTE POR ACCIDENTE
HASTA 29 AÑOS (Inclusive)	60.000 euros	120.000 euros
DE 30 A 34 AÑOS (Inclusive)	53.000 euros	106.000 euros
DE 35 A 39 AÑOS (Inclusive)	46.500 euros	93.000 euros
DE 40 A 44 AÑOS (Inclusive)	40.000 euros	80.000 euros
DE 45 A 49 AÑOS (Inclusive)	33.000 euros	66.000 euros
DE 50 A 54 AÑOS (Inclusive)	26.500 euros	53.000 euros
DE 55 O MAS AÑOS	20.000 euros	40.000 euros

ART. 18º.- JORNADA

La jornada para 2012-2016 será de 1664 horas anuales, con igual número de horas de funcionamiento anual de las instalaciones principales. El número de días de libre disposición no podrá ser superior a 5 días por persona y año, salvo para el personal que trabaja el sistema de 4X3 relevos y 4 relevos, para los que no podrá ser superior a 9 días por persona y año. En las jornadas continuadas superiores a 6 horas se disfrutará de un descanso de 25 minutos. Estos descansos se realizarán a las 9, 18 y a las 2 horas, salvo por necesidades de producción en que se establece una banda horaria, en la mitad de la jornada de cada relevo, de dos horas para realizar el descanso de 25 minutos sin parar las instalaciones.

La jornada de trabajo se iniciará y terminará en los propios puestos de trabajo, por lo que deberán los trabajadores permanecer en los mismos hasta que suene la sirena señalando la terminación de la jornada.

Todo el personal vendrá obligado a marcar con ropa de trabajo en el reloj de control las horas de comienzo y fin de su jornada, o a cumplir cualquier otro sistema de registro de entradas y salidas que por la Empresa se establezca, con conocimiento previo del Comité de Empresa.

El cambio de turnos en los relevos continuados deberá efectuarse, con carácter general, entre quince minutos antes y quince minutos después de la hora señalada para el comienzo de los mismos, debiendo el trabajador saliente continuar en el desempeño de su trabajo, si el relevo no se lleva a cabo, hasta 2 horas para su posible sustitución, y abonándosele el exceso de jornada de acuerdo con lo

arekin bat ordainduko zaio. Langileak erabili ohi duen garraioari lotutako eragozpen ekonomikoak izan baditu lanaldia luzatzeagatik, enpresak sortutako gastuak ordainduko dizkio, baina alde zuzenetik egiaztatuko beharko ditu.

Enpresako Zuzendaritzak lan-ordutegi indibidualak ezartzeko ahalmena du, betiere, indarrean dagoen araudian xedatutako mugak aintzat hartuta.

Nahitaez bete beharreko lege-xedapenen bat dela medio, gehieneko legezko lanaldiaren urteko zenbaketa hitzarmenean jasotakoa baino txikiagoa balitz, azken hori legezko zenbaketara egokituko da, legez ezarritako alderdi eta gehieneko epeekin bat etorritik.

Laneko hutsak edo ordaindu gabeko baimenak berreskuratzeko urte naturaleko epea egongo da. Salbuespen gisa, hurrengo urteko lehenengo hiruhilekoan ere berreskuratu ahal izango dira. Epe hori igaro, eta berreskuratu ez badira, dagokion deskontua aplikatuko da. Ordu ofizialean egindako aldaketei dagozkien deskontuak eta abonua ere irizpide horien arabera aplikatuko dira.

19 ART.- EGUATEGIAK ETA ORDUTEGIAK

Urtero, lan-sistema bakoitzari (eguna, 2 eta 3 txanda, asteen arteko atsedenaldia duten sistemak eta abar) dagozkien egutegiak eta lan-ordutegiak ezarriko dira. Egingo diren zubiak ezarri ahal izango dira, eta kasu horretan, agintariek eta sail bakoitzeko langileek bulegoetako eta zerbitzueta jarduerari eusteko behar diren zerbitzuak hitzartuko dituzte.

Bilboko lantokitik etorritako langileentzako ordutegia lekualdatze-erabakian ezarritako irizpideei jarraituz ezarriko da.

Egutegiko egunak gainditu dituzten langileek egun libre hartu ahal izango dituzte, urteko lanaldia bete arte. Ahal dela, asteburuei gehituko dizkiete, nagusiari bi egun lehenago jakinarazita. Dena den, sail bakoitzeko bi lagunek, gehienek, hartu ahal izango dituzte batera egun libreok.

Alternatiba gisa, 15 egun lehenago, sail bakoitzean egun horiek aldi berean gehienek zenbat lagunek har ditzaketen jakinaraziko da, betiere, zerbitzuaren premiak aintzat hartuta eta honako irizpide hauei jarraituz:

- 1.- Behin behineko langileek ordezkatzeko aukera.
- 2.- 50 espezialistatik gorako sailak: langileen ehuneko 10
- 3.- 50 espezialistatik beherako sailak: langileen ehuneko 15
- 4.- Bulegoak edo zerbitzuak: 2 lagun.

Egutegiko egunak gainditzeagatik metatutako egunak urte naturalaren barruan hartu beharko dira edo, edonola ere, hurrengo urteko lehenengo hiruhilekoaren barruan.

SARRERA- ETA IRTEERA-ORDUTEGI MALGUAK:

Berdintasun-plana garatze aldera eta, zehazki, lana eta bizitza pertsonala uztartzeari buruzko atalari men eginez, Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak zera erabaki dute: lanaldi zatitutako egutegia duten langileek, sarrera- eta irteera-ordutegia atzeratu edo aurreratu ahal izango dutela, honako aukera hauetako bat hautatuta:

AUKERA	SARRERA	IRTEERA	BAZKALTZEKO ORDUTEGIA
1	8:00	17:00	13:00 - 14:00
2	8:30	17:30	13:00 - 14:00
3	9:00	18:00	13:00 - 14:00

Egun Bilboko egutegiari jarraitzen dioten langileek honako aukera hauek izango dituzte:

	AUKERA	SARRERA	IRTEERA	BAZKALTZEKO ORDUTEGIA
ASTELEHENETIK OSTEGUNERA	1	8:00	17:30	13:00 - 14:00
OSTIRALA		8:00	14:00	-
ASTELEHENETIK OSTEGUNERA	2	8:30	18:00	13:00 - 14:00
OSTIRALA		8:30	14:30	-
ASTELEHENETIK OSTEGUNERA	3	9:00	18:30	13:00 - 14:00
OSTIRALA		9:00	15:00	-

establecido en este convenio. El trabajador que resulte perjudicado económicamente como consecuencia de esta prolongación de su trabajo, respecto al sistema de transporte que habitualmente utilice, será resarcido por la Empresa de los gastos que se hubieren ocasionado, previa justificación de los mismos.

La fijación de los horarios individuales de trabajo es facultad de la Dirección de la Empresa, con las limitaciones establecidas en la normativa vigente.

Si por disposición legal obligatoria el cómputo anual de la jornada máxima legal fuese inferior a la pactada en el Convenio, ésta se igualará a la legal, en los términos y plazos máximos que la ley establece.

Para la recuperación de ausencias o permisos no retribuidos se fija el plazo del año natural, o como excepción, el primer trimestre del año siguiente; pasado el cual, si no se hubiese recuperado, se procederá al descuento correspondiente. Los descuentos y abonos por cambios en la hora oficial se realizarán con iguales criterios.

ART. 19º.- CALENDARIOS Y HORARIOS

Anualmente se establecerán los calendarios y horarios de trabajo correspondientes a cada sistema de trabajo (día, 2 y 3 relevos, sistemas con descanso intersemanal etc.); se podrán establecer los puentes que vayan a realizarse, en cuyo caso se fijarán los servicios necesarios por acuerdo entre los mandos y el personal de cada departamento, para mantener la actividad en las oficinas y servicios.

El horario para el personal procedente del centro de trabajo de Bilbao se establecerá respetando los criterios fijados en el acuerdo de traslado.

El personal con exceso de días de calendario disfrutará de días libres, hasta cumplir su jornada anual, a ser posible acumulados a los fines de semana, previo aviso a su mando con una antelación de dos días y con un máximo de dos personas por departamento

Como alternativa y con una antelación de 15 días, en cada Departamento se fijará un número máximo de personas que puedan disfrutar de esos días simultáneamente, en función de las necesidades del servicio y de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1.- Posibilidad de ser sustituidos por personal interino.
- 2.- Departamentos con más de 50 especialistas: el 10 por ciento de su plantilla.
- 3.- Departamentos con menos de 50 especialistas: el 15 por ciento de su plantilla.
- 4.- Oficinas o servicios: 2 personas.

Los días acumulados por exceso de jornada de calendario se disfrutarán dentro del año natural o, en todo caso, dentro del primer trimestre del año siguiente.

HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES:

Como desarrollo del plan de igualdad y en concreto en el apartado de conciliación de la vida laboral y personal, la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan, que los trabajadores/as que tengan asignado calendario de "Día con Jornada Partida" podrán retrasar o adelantar el horario de entrada o salida eligiendo entre las siguientes posibilidades:

OPCIÓN	ENTRADA	SALIDA	HORARIO COMIDA
1	8:00	17:00	13:00 - 14:00
2	8:30	17:30	13:00 - 14:00
3	9:00	18:00	13:00 - 14:00

Los trabajadores/as que en la actualidad tengan asignado el calendario de día de Bilbao, podrán optar entre las siguientes posibilidades:

	OPCIÓN	ENTRADA	SALIDA	HORARIO COMIDA
LUNES A JUEVES	1	8:00	17:30	13:00 - 14:00
VIERNES		8:00	14:00	-
LUNES A JUEVES	2	8:30	18:00	13:00 - 14:00
VIERNES		8:30	14:30	-
LUNES A JUEVES	3	9:00	18:30	13:00 - 14:00
VIERNES		9:00	15:00	-

Aukera hori baliatu nahi duen langileak bere saileko edo ataleko arduradunari eskatu beharko dio. Arduradunak, bada, sailaren premiak eta ekoizpen-aukerak aintzat hartuta, baimena emango dio ala ez, eta hartutako erabakiaren berri emango dio Giza Baliabideen Sailari.

- Baimena emateko irizpide nagusi gisa, zera bermatu beharko da: saileko beharrei erantzungo zaiela eta haiek estaliko dira.

- Aukera hori urtebeterako da.

- Autobusez garraiatzeko eskubidea duten langileek aukera hori baliatuz gero, uko egin beharko diote garraiobideari.

2013ko urtarriletik aurrera, lanaldi zatituko egutegia duten langileek, nahi badute, ordu erdi luzatu ahal izango dute bazkaltzeko atsedenaldira; dagokien irteera-ordua, ostera, ordu erdiz atzeratuko dute. Aukera hori baliatu nahi duen langileak bere saileko edo ataleko arduradunari eskatu beharko dio. Arduradunak, bada, sailaren premiak eta ekoizpen-aukerak aintzat hartuta, baimena emango dio ala ez, eta hartutako erabakiaren berri emango dio Giza Baliabideen Sailari. Aukera hori baliatuz gero, urtebetez egongo da indarrean, urte naturalarekin bat eginda. Autobusez garraiatzeko eskubidea duten langileek aukera hori baliatuz gero, uko egin beharko diote garraiobideari.

20 ART.- OPORRAK

Hogeita hamaika eguneko oporrak izango dituzte langile guztiek.

Lantoki bakoitzeko lan-egutegiak egituratzean, oporraldiak uztaila eta abuztua bitartean ezarri ahal izango dira, egun indarrean dauden araudiekin bat etorriz. Neurri horretatik kanpo geratzen dira, euren izaera dela medio, zerbitzu iraunkorretako langileak eta horien jardueren funtzionamendurako, mantentze-lanetarako eta zaintzarako beharrezkoak direnak. Talde horrek, hain zuzen, honako arau hauei jarraituz hartuko ditu oporrak:

1. Oporrak urtean hitzartutako orduak betetzekotan hartuko dira, salbu eta, 31 egunak jarraian hartuta, hitzartutako ordu-kopuruak bete ezin badira, abuztuko lanegunak ez datozelako bat oporrak hartutako hilabeteko lanegunekin.

2. Ahal dela, uztailean eta irailean hartuko dira oporrak. Lanbide-espezialitateak kontuan hartu beharko dira, txandak osatuta gera daitezten. Urte bakoitzean hilabeteak txandakatuko dira.

3. Tutu eta altzairu plantetan, irizpide hau errespetatuko da: oporraldi orokorrean, txanda edo espezialitate-ekipo bakoitzeko erdiak hartu ahaliko ditu oporrak.

Oporraldia ezin da zatitu. Salbuespen gisa, eta bulego nagusiaren berriazko baimena edukita, bitan zatitu ahal izango dira, gehienez, baina zati bakoitzak astebete, gutxienez, iraun behar du.

Opor-egunetako ordainsariak modu honetan kalkulatu dira:

- 31 eguneko kalifikazio-soldata gehi antzinasuna (hilabete enplegatuentzat).

- Txanda-plusa eta gaueko lanaren plusaren batez bestekoa (12.1 eta 12.2 artikulua) urteko lehenengo hiruhilekoan kobratutako lanegun bakoitzeko bider urte osoan zehar hilabetean lan egindako egunen batez bestekoa (10 ART.; Y).

- Ez da bestelako ordainsaririk jasoko.

Oporraldian zehar gaixotasun-baja hartzen duten langileek, oporraldia etengo dute bajak iraun bitartean. Alta jaso eta gero, oporraldiari helduko diote berriz, eta geratzen zaizkien egunak hartuko dituzte, betiere, zerbitzu-premiekin horretarako bide ematen badute. Haien txandak oporraldia amaitu badu alta jasotzen duten unean, lanera itzuliko dira, eta geratzen zaizkien egunak hartu ahal izango dituzte zerbitzu-premiekin horretarako bide ematen dutenean.

Oporrak egutegiko urtearen barnean hartuko dira, eta ezin izango dira ordaindu edo hurrengo urteetarako metatu. Hortaz, azaroaren

El trabajador/a que desee acogerse a esta posibilidad deberá solicitarlo al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión al departamento de RRHH.

- Como criterio principal para la concesión de esta posibilidad deberá quedar garantizada la atención y cobertura de necesidades del departamento.

- La opción deberá ejercitarse por periodos anuales completos.

- El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

A partir de mes de enero de 2013, aquellos trabajadores/as, con calendario a jornada partida que lo deseen, podrán ampliar en 1/2 hora el descanso para la comida, retrasando en 1/2 hora el horario de salida a la tarde que tenga asignado. El trabajador/a que desee acogerse a esta posibilidad deberá solicitarlo al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión al departamento de RRHH. En caso de acogerse a dicha opción, deberá ejercitarse por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural. El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

ART. 20º.- VACACIONES

Las vacaciones serán de treinta y un días naturales para todo el personal.

Al establecer los calendarios de trabajo de cada centro, los periodos de vacaciones podrán fijarse entre julio y agosto, de acuerdo con lo establecido en las normas actualmente vigentes; se excluyen por su propia naturaleza el personal de servicios permanentes y los necesarios para el funcionamiento de las actividades de los mismos, el mantenimiento y la conservación, que disfrutarán sus vacaciones teniendo en cuenta las normas siguientes:

1. Las vacaciones se disfrutarán de forma que se cumplan las horas pactadas anualmente, exceptuando a los que, cogiendo los 31 días seguidos, no puedan cumplir con el número de horas pactadas, por no coincidir los días laborables de agosto con los del mes en que las disfrutan.

2. Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio y septiembre, teniendo en cuenta las especialidades profesionales para que queden turnos completos, turnándose cada año los diferentes meses.

3. En las plantas de tubos y acero, se respetará el criterio de que puedan disfrutar vacaciones en el periodo general de vacaciones la mitad de las especialidades por relevo o por equipos de especialidades.

Las vacaciones son indivisibles, salvo que, con autorización expresa de su Jefatura, se partan con un máximo de dos veces y en periodos no inferiores a una semana.

Las retribuciones de los días de vacaciones se calcularán:

- 31 días de salario de calificación más antigüedad (1 mes para empleados).

- Promedio de incentivos y pluses de relevo y nocturnidad, (Art.º 12.1 y 12.2) por día trabajado cobrados durante el primer semestre del año por el promedio de los días trabajados mensuales a lo largo del año (Art. 10; Y).

- Se excluye cualquier otro concepto retributivo.

El personal que fuera baja por enfermedad durante el transcurso de las vacaciones, interrumpirá éstas mientras subsista la baja. Una vez obtenida el alta, se reincorporará a su tanda de vacaciones, disfrutando de los días pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio. En el caso de que su tanda hubiese finalizado las vacaciones al tiempo de coger el alta, se reincorporará al trabajo, disfrutando los días de vacaciones pendientes cuando lo permitan las necesidades del servicio.

Las vacaciones habrán de ser disfrutadas dentro del año natural, no pudiendo ser compensadas ni acumuladas para años sucesivos.

15erako oporrak hartu ez dituzten langileek eta urtea amaitu baino lehen hartzea programatuta ez dutenek, aipatutako data baino lehen jakinarazi beharko dute hori.

Salbuespen bakarra dira gaixotasun- edo istripu-bajan egote-agatik oporrak urte naturalaren barruan hartu ezin dituzten langileak, horretarako nahikoa denborarik ez dagoelako. Langile horiek, alta medikoa jaso bezain laster eta lanera itzuli aurretik, geratzen zaizkien opor egunak hartuko dituzte, oro har, urtarrilaren 15era bitartean, eta salbuespen gisa, urtarrilaren 30era bitartean.

Senar-emazteak edo izatezko bikotekideak, biak, Tubos Reunidos Industrial SLU-ko langile direnean, oporrak eta norberaren aukerako egunak aldi berean hartu ahal izango dituzte, betiere, lanaren anto-laketak horretarako bide ematen duenean.

Edonola ere, saileko arduradunak, langileen eskaera aztertu eta erabakia hartuko du. Eskaera, hain zuzen, bi hilabete lehenago, gutxienez, aurkeztu beharko da, urteko oporraldiaren kasuan, eta 15 egun lehenago, norberaren aukerako egunen kasuan.

25 ART.: LANEAN HASTEKO GARAIAREN ETA PROBALDIAREN ARAUTZEA

LANBIDE-SAILKAPENA:

2012ko otsailaren 12ko Lan Erreformen ezarritakoarekin bat, honako hauek izango dira Tubos Reunidos Industrial SLU-ko lanbide-taldeak:

1. Espezialistak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n espezialisten lanbide-kategoria duten langile guztiak edo, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

2. Ekoizpeneko ofizialak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n ekoizpeneko ofizialen lanbide-kategoria duten langile guztiak edo, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

3. Mantentze-lanetako ofizialak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n mantentze-lanetako ofizialen lanbide-kategoria duten langile guztiak edo, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

4. Aginpidedun enpleguak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n lanbide-kategoria hauetakoren bat duten langileak: 2. mailako buruak, 2. mailako maisuak, tailerreko maisuak eta koordinatzaileak, beste langile batzuen gaineko aginpidea dutela. Halaber, kategoria horretan sartuko dira, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

5. Aginpiderik gabeko enpleguak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n lanbide-kategoria hauetakoren bat duten langileak: 2. mailako buruak, teknikariak, 2. mailako maisuak, laborategiko analistak, proiektugileak eta koordinatzaileak, beste langile batzuen gaineko aginpiderik ez dutela. Halaber, kategoria horretan sartuko dira, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

6. Administrariak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n administrarien, antolaketa-teknikarien eta administrari laguntzaileen lanbide-kategoria duten langile guztiak edo, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

7. Mendekoak. Talde horretan sartuko dira 2012ko otsailaren 11n mendekoen, zaindarien, biltegiko langileen eta telefonisten lanbide-kategoria duten langile guztiak edo, etorkizunean, eta gure lan-hitzarmenean xedatutakoarekin bat, lanbide-talde horri atxikitzen zaizkien guztiak.

Langile berriak kontratatu aurretik, hutsik geratu diren lanpostuen berri emango da lantokian, eta lanposturako eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten hautagaiek, inguruabarrak berdinak direnean, lehen-tasuna izango dute lanpostu horiek betetzeko.

Espezialisten eta ofizialen taldeko lanpostu hutsa lantokian diharduten langileen bidez betetzeko aukerak agortuta, eta kanpoko

A tal efecto, el personal que al 15 de noviembre no hubiera disfrutado sus vacaciones ni las tuviera programadas para antes de fin de año, deberá denunciar el hecho antes de la citada fecha.

Como únicas excepciones, se establecen los casos del personal que hallándose de baja por enfermedad o accidente no pueda disfrutar las vacaciones dentro del año natural por falta de tiempo suficiente. Este personal, inmediatamente a continuación del alta médica, antes de incorporarse al trabajo, disfrutará las vacaciones pendientes, teniendo como tope general el 15 de enero y como fecha tope excepcional el 30 de enero.

En el caso de trabajadores/as casados o parejas de hecho con otro trabajador/a de TRI, si lo desean, y la organización del trabajo lo permite, tendrán la posibilidad de disfrute simultáneo de vacaciones y de los días de libre disposición.

En todo caso la decisión será tomada por el responsable de departamento, tras estudiar la solicitud de los trabajadores, realizada en el plazo no inferior a dos meses en el supuesto de vacaciones anuales y de 15 días en el supuesto de días de libre disposición.

ART. 25º.- REGULACIÓN DEL INGRESO Y PERIODO DE PRUEBA

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL:

En cumplimiento de lo establecido en reforma laboral de fecha 12 de febrero de 2012 los grupos profesionales en TRI serán los siguientes:

1. Especialistas, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de especialistas, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

2. Oficiales/as de Producción, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de producción o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

3. Oficiales/as de Mantenimiento, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a las diferentes categorías profesionales de oficiales de mantenimiento o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

4. Personal Empleado con mando, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de Jefes/as de 2ª, Maestros de 2ª, Maestros de Taller y Coordinadores que tengan mando efectivo sobre otros trabajadores/as, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional, de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

5. Personal Empleado sin mando, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a las categorías profesionales de Jefe/a de 2ª, Técnicos, Maestros de 2ª, Analista Laboratorio, Proyectista y Coordinadores que no tengan mando efectivo sobre otros trabajadores/as, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

6. Personal Administrativo, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de Administrativos, Técnicos de Organización y Auxiliares Administrativos, o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

7. Personal Subalterno, que agrupa a todas las personas trabajadoras que a fecha 11 de febrero de 2012 pertenecen a la categoría profesional de Subalternos, Guarda, Almaceneros y Telefonista o a los que, a futuro, se asignen a este grupo profesional de acuerdo a nuestro convenio colectivo.

Antes de proceder al ingreso de nuevo personal, se notificarán las vacantes en el centro de trabajo y los candidatos que reúnan las condiciones requeridas para el puesto, a igualdad de otras circunstancias, tendrán preferencia para ocupar las plazas.

Agotadas las posibilidades de cubrir una vacante del grupo de especialistas y oficiales/as con el personal del propio centro de

langile berrientzako deialdia izapidetu aurretik, lehentasuna emango zaie hutsik dagoen lanpostuko taldeko zerrendetan izena emanda duten aldi baterako langileei, betiere, deialdian eskatutako baldintzak betetzen badituzte.

Langile orok, duen lan-kategoria gorabehera, enpresan lanean hasteko, idatziz eskatu beharko du. Dagozkion probak egiteko hautatutako eskatzaileek Giza Baliabideen Atalera bertaratu beharko dute. Han, elkarrizketa egingo zaie, eta egin beharreko probak zer egunetan eta zer ordutan izango diren esango zaie.

Halaber, Giza Baliabideetako Administrazio-buruak hautagaiak beteko duen lanpostuaren eta haren ezaugarrien berri emango dio Enpresako Zerbitzu Medikoa. Izan ere, hautagaiak Enpresako Zuzendaritzak egoki irizten dituen azterketak eta probak egin beharko dituzte.

Indarrean dauden xedapenei jarraikiz, langileak probaldian hartuko dira, eta probaldi hori ondoren azalduko den eskalaren arabera izango da:

- Teknikari tituludunak: 3 hilabete
- Titulurik gabeko langileak, beste langileen gaineko aginpidearekin: 2 hilabete
- Titulurik gabeko langileak, beste langileen gaineko aginpiderik gabekoak: 2 hilabete
- Administrazioari, langileen gaineko zuzeneko aginpiderik gabekoak: hilabete 1.
- Ofiziozko profesionalak: hilabete 1.
- Peoiak eta peoi espezialistak: 15 egun
- Mendekoak: hilabete 1.

Berriaz idatziz jasota dagoenean baino ez da ulertuko langilea probaldian dagoela.

Dagokion lan-kontratua sinatu ahal izateko, hautatutako izangaiak enpresak eskatzen dien dokumentazio guztia aurkeztu beharko dute. Enpresaren oinarriko ezaugarriak eta langileek dituzten gizarte-onura eta -hobekuntzak azalduko dizkiete izangaiak.

Segurtasunari eta Prebentzioari lotutako arau orokorrak, batetik, eta lanpostuari dagozkion arau espezifikoak, bestetik, emango dizkiete. Halaber, prestakuntza teoriko eta praktikoko egokia jasoko dute dagozkien zereginak behar bezala burutu ahal izateko.

Probaldiak irauten duen bitartean Enpresak eta langileak kontratua suntsiarazteko askatasuna izango dute, aldez aurretik jakinarazi diezaieten edo erreklamaziorik egiteko eskubiderik gabe.

26 ART.- LANPOSTU HUTSAK

1.- Bete beharreko lanpostu bat hutsik geratzen denean, edo bete beharreko lanpostu berri bat sortzen denean, saileko arduradunak idatzizko txosten bidez adieraziko dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari lanpostua betetzeko beharra dagoela. Halaber, lanpostu hori, gehienez, zer epetan bete beharko den jakinaraziko dio.

2.- Giza Baliabideen Zuzendaritzak txosten hori aztertuko du, eta dagokion saileko arduradunarekin bat, lanpostu hutsa betetzeko baimena emango du. Horretarako, dagozkion probak antolatuko dira.

3.- Eskerak Giza Baliabideen Sailean aurkeztuko dira, hamar eguneko epean, deialdia argitaratzen den egunetik zenbatzen hasita.

4.- Lekualdatutako langileek nahitaez aurkeztu beharko dituzte hutsik geratu diren lanpostuak betetzeko eskerak.

Esleipenei, enpresan sartzeari, lanpostu hutsei eta sustapenari buruzko batzordea

Esleipen Batzordea eratuko da; honako kide hauek osatuko dute:

- Zuzendaritzako bi ordezkari (lanpostu hutsa zer sailetakoa den aintzat hartuta).
- Giza Baliabideen Saileko bi ordezkari.
- Zerbitzu Medikoko burua.
- Enpresa Batzordeko lau ordezkari (Enpresa Batzordeko ordezkari gisa atal bakoitzeko kide bana arituko dira. Dena den, Enpresa Batzordeak, guztira, 4 boto edukitzeko eskubidea izango du).

trabajo y antes de proceder a la convocatoria de nuevo personal procedente del exterior, se dará preferencia a los eventuales que están en las listas del grupo profesional de la vacante, siempre que cumpla con los requisitos exigidos en la convocatoria.

Todo trabajador/a, cualquiera que fuera la categoría laboral a que pertenezca, para su ingreso en la Empresa deberá solicitarlo por escrito. Los solicitantes que resulten seleccionados para efectuar las pruebas oportunas se personarán en el Dpto. de Recursos Humanos donde se les entrevistará y se les indicará el día y la hora de las pruebas a que habrán de ser sometidos.

Al mismo tiempo la Jefatura de Administración de Recursos Humanos indicará al Servicio Médico de Empresa el puesto de trabajo a cubrir por el aspirante y las características del mismo, debiéndose someter los candidatos a los exámenes y pruebas que la Dirección de la empresa estime convenientes.

Las admisiones del personal realizadas de acuerdo con las disposiciones existentes, se considerarán hechas a título de prueba, variables según los períodos señalados en la escala siguiente:

- Técnicos titulados: 3 meses
- Personal no titulado con mando s/personal: 2 meses
- Técnicos no titulados sin mando s/personal: 2 meses
- Administr. sin mando directo s/personal: 1 mes

- Profesionales de oficio: 1 mes
- Peones y peones especialistas: 15 días
- Subalternos: 1 mes

Sólo se entenderá que el trabajador/a está sujeto al período de prueba, si así consta expresamente por escrito.

Los aspirantes seleccionados deberán aportar cuanta documentación les sea requerida por la empresa para suscribir el correspondiente contrato de trabajo. Serán informados de las características básicas de la empresa y de las ventajas y mejoras sociales que existen para las personas trabajadoras.

Se entregarán las normas generales de Seguridad y Prevención, así como las específicas del puesto, recibiendo formación teórica y práctica adecuada para el correcto desempeño de sus funciones.

Durante el tiempo de prueba la Dirección y el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin lugar a reclamación alguna.

ART. 26º.- VACANTES

1.- Tan pronto como se produzca una vacante que haya de ser cubierta, o se cree un nuevo puesto de trabajo a cubrir, el Jefe de Departamento comunicará mediante informe escrito a la Dirección de Recursos Humanos, la necesidad de proceder a su provisión y plazo máximo en que deberá cubrirse la plaza.

2.- La Dirección de Recursos Humanos estudiará el informe recibido y de común acuerdo con el Responsable del Área correspondiente, autorizará la cobertura de la vacante mediante las pruebas que resulten pertinentes.

3.- Las solicitudes se presentarán en el Departamento de Recursos Humanos, dentro de los diez días naturales contados a partir de la publicación de la convocatoria.

4.- Tendrán la obligación de presentar la solicitud a las vacantes que se produzcan las personas trabajadoras desplazados.

Comisión de Adjudicación, Ingresos, Vacantes y Promoción

Se constituye una Comisión de adjudicación con la siguiente estructura:

- Dos representantes de la Dirección (en función de departamento donde se produzca la vacante).
- Dos representantes del Área de Recursos Humanos.
- Jefe del Servicio Médico.
- Cuatro representantes del Comité de Empresa (el CE estará representado por un miembro de cada sección presentes en el mismo, pero el número de votos a que tendrán derecho la totalidad de los miembros que representen al CE será 4).

Ordezkar horiek gaikuntza-proba teknikoen eta eskuratutako emaitzen berri izango dute. Proba psikotekniko eta izaera-probei dagokienez, berriz, emaitza orokorrak helaraziko zaizkie.

Batzordeko kideek sekretupean gorde beharko dituzte probei buruzko datuak eta gorabeherak.

27 ART.- LANPOSTU HUTSEN ESLEIPENA

Lanpostua esleitzeko oinarrizko irizpidea zera izango da: hautagaiak nahikoa prestakuntza eta gaitasun eduki behar duela.

Administrariei eta teknikariei dagokienez, lanpostuak oposizio-lehiaketaren bitartez beteko dira, baldin eta langile horiek aginte-eginkizunik betetzen ez badute.

Langile soilei eta mendeko langileei dagokienez, lanbide edo espezialitate bakoitza betetzeko gaitasuna ote duten hartuko da kontuan, eta hori lehenengo taldekoek azterketaren bitartez egiaztatu beharko dute; bigarren taldekoek, aldiz, azterketaren bitartez egiaztatu beharko dute goragoko lanpostua betetzeko behar den ezagutza dutela.

Balioztatutako lanpostu guztiak nahitaez egongo dira sailkatuta hiru mailatan. A mailari gutxienez 60 puntu dagozkio, eta 6. balioztapen-taldeari edo goragokoei eskatu ahal izango zaie; B mailari 50 puntu dagozkio, eta 4. eta 5. balioztapen-taldeei eskatu ahal izango zaie eta, azkenik, C mailari 40 puntu dagozkio, eta 3. balioztapen-taldeari eta beharagokoei eskatu ahal izango zaie.

A mailako lanpostuak esleitzeko, oinarrizko irizpide honi jarraituko zaio: prestakuntza eta gaitasun handiena duenak eskuratuko du.

Prestakuntza nahikoa izanik, lehenetsun-ordena honi jarraituko zaio:

1. Gaitasun fisiko urrituko langileak.

2. Lanposturik esleituta ez duten langile desplazatuak, lehenetsun-ordena honetan: hutsik dagoen lanpostuaren balioztapen-talde berekoa izatea, talde horretatik gorakoa izatea eta talde horretatik beharagoa izatea.

3. Egun betetzen duten lanpostuari dagokion ordainsaritik gorako ordainsari bermatua duten langileak.

4. Hutsik dagoen lanpostuaren atal berean jarduten duten langileak.

5. Izangaien antzinasuna: A) sailean B) enpresan.

6. Hitzarmen honetako 37 ART.n xedatutakoarekin bat lekualdatutako langileak.

7. Lanpostua behin behinekoz betetzen ari den langilea.

Interesdunei lehiaketaren azken emaitzaren berri emango zaie, eskatzaile bakoitzari zuzendutako idatzi baten bitartez.

Lehiatzailearen bat emaitzekin ados ez badago, dagokion kexa edo erreklamazioa aurkeztu ahal izango dio Giza Baliabideen Zuzendaritzari, azken emaitza argitaratu eta hurrengo zazpi egunen barruan.

Norbaitek batzordeak esleitutako lanpostuari uko egiten badio, ezin izango du beste lanposturik eskuratu hurrengo bi urteen barruan.

28 ART.- BETE GABEKO DEIALDIAK

Lehiaketa edo azterketa bat deitu, eta hautagairik aurkezten ez bada, edo aurkeztu diren estatik bat bera ere ez badago prestatuta hutsik dagoen lanpostuan aritzeko, Enpresako Zuzendaritzak, behar izanez gero, aldi baterako langileen, lanpostua esleitu gabe duten langile finkoen edo enpresatik kanpoko langileen bidez beteko du lanpostua. Pertsona horiek behar bezala frogatutako gaitasuna eta eskarmentua izan beharko dute, 25 ART.n ezarritako baldintzak betetze aldera.

29 ART.- LANPOSTU HUTSAK BETETZEA ETA EGOKITZE-ALDIA

Aurreko prozedurei jarraikiz lanpostu hutsa bete behar duen langilea aukeratu ondoren, lanpostu hori behin betiko bete aurretik, lau hilabeteko egokitze-aldia, gehienez, bete beharko du langileak lanaldi efektiboan, salbu eta lehenagotik lanpostu hori noizean behin betetzen bazuen; kasu horretan adierazitako lanpostuan jada emandako denbora baliozkotuko zaio egokitze-aldiarekin.

La mencionada representación conocerá las pruebas técnicas de capacitación así como los resultados obtenidos. De las pruebas psicotécnicas y de personalidad se facilitarán los resultados globales.

Los miembros de la Comisión quedan obligados a guardar reserva sobre los datos y pormenores arrojados por las pruebas.

ART. 27º.- ADJUDICACIÓN DE VACANTES

El criterio fundamental para la adjudicación será el de la capacitación y aptitud suficientes del candidato al puesto.

Los puestos de trabajo, en lo que a grupos administrativos y técnicos se refiere, y que no tengan funciones de mando, se cubrirán mediante el sistema de concurso-oposición.

Para los grupos de obreros y subalternos se tendrá en cuenta la suficiencia en cada oficio o especialidad, probada mediante examen para los primeros, y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante examen para los subalternos.

Todos los puestos de trabajo valorados, estarán necesariamente clasificados en tres niveles con un mínimo de 60 puntos en el nivel A, exigible para los grupos de valoración 6 y superiores; 50 puntos en el nivel B, exigible para los grupos de valoración 4 y 5; y 40 puntos en el nivel C, exigible para los grupos de valoración 3 e inferiores.

Para la adjudicación de los puestos a nivel A, el criterio fundamental será el de mayor capacitación y aptitud.

Con la capacitación suficiente, se tendrá en cuenta el siguiente orden de prioridad:

1. El personal con capacidad física disminuida.

2. Personal desplazado que no tenga puesto adjudicado, en el siguiente orden; de igual, superior o inferior grupo de valoración que la vacante, y en ese orden de preferencia.

3. Personal con una retribución garantizada superior a la del puesto que ocupa habitualmente.

4. Persona de la misma sección de la vacante

5. Antigüedad de los candidatos: A) en el departamento B) en la empresa

6. Personal trasladado de acuerdo con el artículo 37 del presente convenio

7. Personal que ocupe provisionalmente el puesto.

Del resultado final del concurso se dará conocimiento a los interesados mediante escrito dirigido a cada uno de los solicitantes.

En caso de disconformidad por parte de alguno de los concursantes, éste podrá elevar la consiguiente queja o reclamación a la Dirección de Recursos Humanos, dentro de los siete días siguientes a la comunicación del resultado final.

Toda persona que rechace el puesto solicitado y le haya sido adjudicado por la comisión de adjudicación no podrá acceder a solicitar otro puesto en el plazo de dos años.

ART. 28º.- CONVOCATORIAS DESIERTAS

Si, convocado un concurso o examen, no se presentara ningún solicitante al mismo, o los presentados no resultaran aptos para desempeñar la plaza vacante, si fuera necesario, la Dirección de la Empresa podrá cubrirla con personal eventual, fijos sin puesto adjudicado, o ajeno a la empresa, que posea capacidad y experiencia sobradamente probadas, cumpliéndose los requisitos establecidos en el artículo 25º.

ART. 29º.- OCUPACIÓN DE VACANTES Y PERIODO DE ADAPTACIÓN

Una vez seleccionada por los procedimientos anteriores la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente, deberá transcurrir un período de adaptación de cuatro meses de trabajo efectivo como máximo, salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto, en cuyo caso se le convalidará a efectos del período de adaptación el tiempo en que lo hubiere desempeñado.

END delakoari lotutako eskakizunak dituzten lanpostu hutsetara langile guztiak aurkeztu ahal izango dira, lanpostua betetzeko beharrezkoak diren ziurtagiriak ez dituztenak barne.

Langile bati lanpostu bat esleitu bazaio eta horretan jarduteko behar diren ziurtagiriak ez baditu, egiten den lehenengo deialdian egin beharko ditu dagozkion ziurtagiriak eskuratzeko ikastaroak. Behin horiek eskuratuta, lanpostua betetzen hasiko da, eta derrigorrezko egokitze-aldia gaindituko ez balu, jatorrizko lanpostura itzuliko litzateke, esleitutako lanpostu berriaren gaineko eskubide oro galduta.

Lanpostua eskuratu duen langilearen jatorrizko lanpostua ezin izango da argitaratu lanpostu berriaren esleipena behin betikoa ez den bitartean, betiere, aurreko paragrafoan adierazitakoarekin bat. Dagozkion ziurtagiriak lehenengo deialdian eskuratu ez balitu, edo egokitze-aldia gaindituko ez balu, jatorrizko lanpostura itzuliko litzateke, esleitutako lanpostu berriaren gaineko eskubide oro galduta.

30 ART.- EGOKITZE-ALDIKO ORDAINSARIA

Indarrean dagoen hitzarmenaren testu bera

31 ART.- SARTU BERRI DIREN ENPLEGATU ETA MENPEKOEN TRATAMENDUA

Indarrean dagoen hitzarmenaren testu bera

32 ART.- ARDURADUNEN IZENDAPENA

Indarrean dagoen hitzarmenaren testu bera

33 ART.- LANA UZTEA

Indarrean dagoen hitzarmenaren testu bera

34 ART.- KITAPENA ETA EGIAZTAGIRIA

Indarrean dagoen hitzarmenaren testu bera

35 ART.- BEHIN-BEHINEKO LEKUALDAKETAK

Lanaren antolaketak eta behin betiko lanpostu-aldaketen kasuetan aipatzen diren arazoiek eskatuta, langile guztiak aldatu ahal izango dira lanpostu batetik bestera, bai sail berean eta baita beste sail batera ere, nahiz eta lanpostu berriaren kategoria edo kalifikazioa beharrezkoa izan. Muga bakarrak: lana egiteko behar den prestakuntza akademiko edo profesionala edukitzea eta lanbide-taldekora izatea. Aldaketaren arazoak alde aurretik jakinaraziko zaizkio langileari.

Behin-behinekotasun horrek ez du lau hilabete baino gehiago iraungo, lanpostua gordetzeko eskubidea duten langileen ordezkapenen kasuan izan ezik. Lau hilabetetik gora jotzen badu, lanpostua hutsik dagoela ulertuko da, eta berariaz ezarritako prozeduraren bitartez beteko da.

Tarte horretan, lanpostu berriaren maila goragokoa bada, kalifikazio-soldatari osagarri bat gehituko zaio, kalifikazio desberdintasunagatik. Gainontzekoetan, benetan lan egiten duen lanpostuari dagozkion ordainsari osagarriak jasoko ditu. Edozein kasutan, bermatu egingo dira bere talderako l. eranskinean jaso diren zenbateko orientagarriak.

Ezin izango da langile bat lanpostuz aldatu eta bere lanpostuan, aldi berean, beste bat jarri. Arau hau ez da aplikatuko baldin eta behin-behinekoz bete beharreko lanpostuaren edukia ezagutzen duen pertsona bat behar bada, beste langile egokirik ez badago eta langilea bera berariaz aldatetaren kontra ez badago. Ados egon ezik, langileak idatziz egin beharko du erreklamazioa eta arduradunak jaso izanaren ziurtagiria egingo dio. Ondoren, Lana Antolatzeko Batzordea eta Zuzendaritza bilduko dira eta, erreklamazioa aurkeztu eta bi eguneko epean, gehienez, erabaki bat hartuko dute derrigorrez. Lanpostua bete behar duela erabakiz gero, langilea 15 egunetz baino ez da egongo lanpostu berrian, gehienez. END delakoari lotutako eskakizunak dituzten lanpostuetan, aldiz, 18 hilabetez egon ahalgo da, gehienez.

Hiru urteko epean eta behin-behineko lekualdaketa guztiak batuta, langileak 12 hilabete baino gehiago eman baditu kategoria goragoko lanpostu batean, eskubidea izango du ezagutza-azterketa bat eskatzeko, goragoko kalifikazio bat merezi duen ebazteko, salbu eta denbora tarte horretan bere kalifikazioa aldatu bada. Probak

En las vacantes con requerimientos en END se podrá presentar todo el personal fijo, aunque no tenga las certificaciones necesarias para el puesto.

El trabajador/a al que le haya sido adjudicado un puesto y no tenga las certificaciones necesarias para desempeñar el mismo, deberá realizar, en la primera ocasión que se convoquen, los cursos habilitantes pertinentes para la obtención de dichas certificaciones, momento a partir del cual pasará a ocupar el puesto, debiendo superar el periodo de adaptación pertinente, de acuerdo a lo establecido en el convenio.

El puesto origen de la persona trabajadora al que se le haya adjudicado la vacante, de acuerdo con el párrafo anterior, no podrá ser publicado hasta que la adjudicación del nuevo puesto sea definitiva. En el supuesto de no obtener las certificaciones necesarias en la primera convocatoria que se hagan de las mismas o de no superación del periodo de adaptación volvería a su puesto origen, perdiendo cualquier derecho sobre el nuevo puesto adjudicado.

ART. 30°.- RETRIBUCIÓN DURANTE EL PERIODO DE ADAPTACIÓN

Redacción igual que el convenio vigente

ART. 31°.- TRATAMIENTO PARA EMPLEADOS Y SUBALTERNOS DE NUEVO INGRESO

Redacción igual que el convenio vigente

ART. 32°.- NOMBRAMIENTO DE MANDOS

Redacción igual que el convenio vigente

ART. 33°.- CESES

Redacción igual que el convenio vigente

ART. 34°.- RECIBO DE FINIQUITO Y CERTIFICADO

Redacción igual que el convenio vigente

ART. 35°.- TRASLADOS PROVISIONALES

Toda persona trabajadora podrá ser trasladado provisionalmente de un puesto a otro, dentro de un mismo departamento e incluso de un departamento a otro, aunque el nuevo puesto sea de grupo profesional o calificación inferior, por necesidades de organización del trabajo, incluyendo las que se exponen en los casos de cambios de puestos definitivos, con las limitaciones exigidas por su cualificación académica o profesional, precisa para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional. Las razones del cambio deberán ser comunicadas previamente al trabajador/a afectado.

Esta provisionalidad, a excepción de sustituciones de las personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto de trabajo, no podrá exceder de cuatro meses. Si excede se entenderá que existe una vacante de puesto de trabajo, que deberá cubrirse con arreglo al procedimiento general marcado para este fin.

El salario de calificación durante este periodo será el personal más un suplemento por diferencia de calificación en el caso de que el nuevo puesto sea de nivel superior; los complementos salariales serán los del puesto en el que realmente trabaje. En todo caso quedarán garantizadas las cantidades orientativas que para su grupo figuran en el anexo I.

La persona trabajadora no podrá ser desplazada de su puesto y éste ser cubierto por otro simultáneamente. Esta norma sólo podrá dejar de aplicarse cuando se necesite provisionalmente cubrir puestos con personas que conozcan el contenido del mismo, no se disponga de otra adecuada, y no se oponga expresamente el trabajador/a trasladado, en cuyo caso, previa reclamación por escrito con acuse de recibo de su mando, se reunirá la Comisión de Organización del Trabajo y la Dirección que se obligarán a tomar una decisión en un plazo no superior a dos días laborables desde la presentación de la reclamación. Si la resolución fuera la de ocupar el puesto designado, la persona trabajadora sólo podrá estar desplazado por un periodo máximo de 15 días, excepto en los supuestos de puestos con requerimientos de END, en este supuesto el plazo máximo será de 18 meses.

La persona trabajadora que en el transcurso de un periodo de tres años haya tenido cambios provisionales a puestos de categoría superior por un periodo superior a 12 meses acumulados, tendrá derecho a solicitar un examen de conocimiento, por si fuera acreedor a una calificación superior, salvo si en esos tres años hubiera tenido

gaintuz gero, kalifikazio goreneko lanpostuari dagokion maila esleituko zaio eta, ondorioz, jardun duen lanpostu edo makineta ordezko izateko aukera izango du.

Artikulu honetan xedatutakoari jarraituz, langile batek ordezkoaren izaera eskuratu badu eta, geroago, ordainsari txikiagoa duen talde bateko lanpostu hutsetara aurkeztu eta lanpostua lortuko balu, izaera hori galduko luke, eta esleitu zaion lanpostuari dagokion ordainsaria kobratu.

Aldaketa horiek aplikatzen direnean, Zuzendaritzak eta Enpresa Batzordeak egoera horien jarraipena egingo dute, jarduera-irizpideak elkarrekin batzeko.

36 ART.- TXANDA-ALDAKETAK

Antolamendu-, produkzio- edo teknika-arrazoi garrantzitsuak daudenean, Enpresako Zuzendaritzak aldaketak egin ahal izango ditu (txanden artean eta txandetatik eguneko lanera eta alderantziz).

Besteak beste, honako hauek izango dira horretarako arrazoiak:

- Laneko ustekabeko ez-agertzeak.
- Programazio-aldaketak.
- Merkatuaren eskakizunengatik eskarien izaera eta plangintza aldatzea.
- Matxurak, konponketak eta obrak.
- Gaixotasunak edo istripuak eragindako ez-agertzeak.
- Hodiak portuan kargatzeko, ontziratzeen mende egotea.
- Produkzio-prozesuak eta segurtasunak dituzten premia saihestezinak.
- Langileen oporrak.

Oro har, aldaketa horiek aste osoetarako egingo dira, eta langile batek ez du txanda berebean lanik egingo bi aste jarraian. Hasitako aste batean honako arrazoi hauengatik bakarrik egin ahal izango dira aldaketak: ez-agertzeak eragindako arrazoi egiaztatuengatik eta ustekabeko eta premiazko beste kausa batzuegatik, betiere eraginpeko langileekin ados jarrita.

Lanaren antolamendua dela-eta, txanda aldaketak lantalde bati, txanda oso bati edo atal edo sail bati eragiten badiu, Zuzendaritzak, alde zuzenarekin, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio, eta aldaketaren baldintzak negoziatuko ditu, 7 ART.n ezarritako irizpideei jarraituz. Langileei gutxienez hiru eguneko aurrerapenarekin emango zaie txanda-aldaketaren berri.

Salbuespen gisa, beren izaerarengatik aldaketa behar besteko aurrerapenarekin aurreikusitako ezin den instalazioetan, zazpi eguneko negoziaketaren ondoren, Zuzendaritzak neurria aplikatu ahal izango du. Hona hemen instalazio horiek: kalitate kontrola, tratamendu termikoak, proba hidraulikoa, prestakuntza, zampaketa eta alakaketa.

Matxuren kasuan edo halabeharreoetan, aldaketak ez dira alde zuzenarekin negoziatuko, baina bai jakinaraziko.

Aipatutako prozedura ez da nahitaez beteketa baldin eta dena delako aldaketa sail, zerbitzu edo fabrikako lantegi berberaren barruan egiten bada eta bertako langileak ordezkatzeko edo une batean sor daitezkeen premiazko edo behin-behineko lan-beharrei erantzuteko bada.

Lankideen arteko txanda-aldaketak egin nahi izanez gero, arduraduneri jakinaraziko zaizkio eta horrek bere adostasuna eman beharko du.

Enpresaren beharrengatik lan-txanda aldatu behar duten langileen kasuan (txanden artean, eguneko lanetik txandetara eta alderantziz), egutegia osatu arteko orduak enpresak ordainduko ditu. Egutegitik gora jotzen dutenak, berriz, gehiegizko lanaldiztat hartuko dira, eta langilearen esku egongo da horiek kobratzea edo, arduradunarekin adostuta, denbora librea hartzea.

Egindako gehiegizko edo gutxiegizko orduak zenbatzeko, bi hauek alderatuko dira: aldaketa-aldian benetan egindako ordu arruntak eta aldi berebean bere ohiko lan-sisteman egingo zituzkeenak.

37 ART.- BEHIN BETIKO LANPOSTU-ALDAKETAK

Kasu hauetan, Zuzendaritzak langilea lanpostu batetik bestera aldatzeko behin betiko:

variación en la misma. Superadas las pruebas se le adjudicará el nivel correspondiente al puesto de mayor calificación, adquiriendo por este hecho la cualidad de suplente en las máquinas o puestos en los que haya trabajado.

La persona trabajadora que haya obtenido en base a lo previsto en este artículo la cualidad de suplente y posteriormente se presente a vacantes, de inferior grupo de cobro, y obtuviese la plaza, perderá tal condición, pasando a percibir el grupo de cobro de la vacante que le ha sido adjudicada.

La dirección y el Comité de Empresa se comprometen a realizar un seguimiento de las situaciones en las que se apliquen estos cambios para unificar concordadamente criterios de actuación a este respecto.

ART. 36º.- CAMBIOS DE TURNOS

La Dirección de la Empresa podrá realizar cambios de trabajo (entre relevos, de relevos a día y viceversa) cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas importantes.

Tendrán la consideración de tales, entre otras las siguientes:

- Ausencias imprevistas.
- Cambio de programación.
- Modificación de la naturaleza de los pedidos y de su planificación por exigencias del mercado.
- Averías, reparaciones y obras.
- Ausencias debidas a enfermedad o accidente.
- Carga de tubos en puerto dependiente de los embarques.
- Necesidad ineludible del propio proceso productivo y de la seguridad.
- Vacaciones del personal.

Como norma, estos cambios se efectuarán por semanas completas y sin que una misma persona trabaje dos semanas seguidas al mismo relevo. Únicamente podrán realizarse en una semana ya comenzada por probadas razones motivadas por ausencias u otras causas imprevistas y urgentes, y de acuerdo con los afectados.

Quando por necesidades de organización del trabajo, el cambio de turno afecte a un equipo, relevo completo, una sección o departamento, la Dirección deberá informar previamente al Comité de Empresa y negociar las condiciones del cambio, de conformidad con los criterios establecidos en el artículo 7º, notificando a los interesados el cambio de turno con una antelación mínima de tres días.

Excepcionalmente la Dirección podrá aplicar la medida en forma provisional transcurridos siete días de negociación, en aquellas instalaciones en las que la previsión del cambio no pueda hacerse con la antelación suficiente por su propia naturaleza; tendrán la consideración de tales: Control de Calidad, Tratamientos Térmicos, Prueba Hidráulica, Preparación, Recalcado y Biselado.

No se someterá a negociación previa, aunque sí a información, los cambios debidos a averías u otras causas de fuerza mayor.

No será necesario seguir el procedimiento indicado anteriormente, cuando los cambios se realicen dentro de un mismo departamento, servicio, o taller de fábrica para cubrir bajas temporales de personas pertenecientes al mismo o para atender necesidades urgentes y eventuales de trabajo que en un momento determinado pudieran surgir.

Los cambios de relevos entre compañeros deberán realizarse con conocimiento y de acuerdo con el mando.

Las horas del personal que por necesidades de la Empresa tenga que cambiar de turno de trabajo (entre relevos, de día a relevos o viceversa) y que falten para completar las horas de su calendario, serán abonadas por la Empresa; las que sobrepasaran serán consideradas como exceso de jornada, pudiendo optar entre cobrarlas como tales o librarlas de acuerdo con su mando.

El cómputo para determinar el exceso o defecto de horas se realizará, comparando la totalidad de las horas ordinarias efectivamente trabajadas durante el período de cambio, con las que hubiera realizado en su sistema habitual de trabajo durante el mismo período.

ART. 37º.- CAMBIOS DE PUESTOS DEFINITIVOS

La Dirección podrá trasladar con carácter definitivo a la persona trabajadora de un puesto a otro, por las causas siguientes:

1. Lanpostua ezabatzen denean edo zerbitzuko beharrek eskatzen dutenean.

1A. Lanpostua arrazoi jakin eta zehatzengatik ezabatuko da, eta behin betiko amortizatuko da.

1B. Lan-metodo berriak aplikatu edo ustiategiak mekanizatu edo arrazionalizatu behar direnean, langileen lanaldia saturatuta dagoenean, merkatuko krisia dagoenean, produktibitatea areagotze aldera instalazioak edo langileak batu behar direnean eta abarretan, langilea lekuz aldatu ahal izango da, betiere, frogatutako arrazoi tekniko, antolamenduzko, produkzioko edo bestelakoak badaude, horiek guztiak joko baitira zerbitzuko behartzat.

Kasu bietan, 7 ART.n lan-baldintzen funtsezko aldaketetarako ezarri den prozedurari jarraituko zaio.

2. Balioztapen-faktoreetan, kalifikazio-taldez aldatzea dakarten aldaketak gertatzen direnean.

3. Arauzko zehapena dagoenean.

4. Langileak lana egiteko behar den gaitasuna ez duenean. Horrelakoetan, aldaketa egiteko arrazoi sendoak egongo dira: instalazioen eta pertsonen segurtasuna, trebetasun-gabezia nabarmena, lanposturako eskatzen den kalitatea edo ezaugarriak eta abar.

5. Lana egiteko gaitasuna izan duenean baina enpresan hartutako lan-gaixotasunen batek, langileari egotzi ezin zaion istripuren batek edo enpresan luzaro lan egitearen ondoriozko berezko desgasteak eraginda galdu duenean.

6. Lana egiteko gaitasuna izan duenean baina enpresarekin zerikusirik ez duen gaixotasun edo istripu baten ondorioz edo desgaste fisikoagatik galdu duenean.

7. Enpresa eta langilea ados jarri direnean.

1. eta 2. kasuetan, langilea balioztapen-talde bereko edo goragoko lanpostu batera aldatu bada, lau hilabeteko egokitze-aldia amaituta, lanpostu berriaren titulartasuna lortuko du ondorio guztietarako.

Lanpostua ezabatzen ez bada edo, ezabatu ondoren, berriz sortzen bada, lekuz aldatutako langileak lehentasuna izango du bere lehengo lanpostura itzultzeko. Nahi izango ez balu, ohiko sistemen bitartez beteko litzateke.

Lanpostua ezabatu delako edo lanpostuaren beharrak hala eskatuta, lekuz aldatutako langileak erabateko lehentasuna izango du bere lehengo lanpostura itzultzeko hutsen bat sortu bezain azkar. Itzultzean, halaber, jatorrizko lanpostuan zeukan antzinasunari eutsiko dio.

Balioztapen-talde beheagoko batera aldatuz gero, langileak jatorrizko lanpostuaren taldea eta ordainsariak gordeko ditu. Lanpostu hutsak betetzeko orduan, lekuz aldatutzat joko da. Aldaketa onartu ezik, esleituta duen taldeari dagokion ordainsari bera (soldata + pizgarria) jasoko du

1. eta 2. kasuetan aipatzen diren gorabeherengatik lanpostuz aldatu behar izanez gero, alde zuzenetik, eragindako langileei eta Enpresa Batzordeari emango zaie horren berri. Horrelakoetan, sailean antzinasun gutxien duena aldatuko da lekuz. Langilea sail batetik bestera aldatzen bada, bera izango da sail berriaren antzinasun gutxien izango duena, baina jatorrizko sailera itzultzeko eskubidea gordeko zaio baldin eta lanposturen bat hutsen bada.

3. kasuan, langilea besterik gabe pasatuko da bete behar duen lanpostuari dagokion taldera, ondorio guztietarako (soldata eta pizgarria). Dena den, ahal dela, lanbide-kategoria bereko lanpostu batera atxikiko da. Kasu bietan, Enpresa Batzordeari jakinaraziko zaio.

4. kasuan, Enpresa Batzordearekin adostu ondoren, langilea emango zaion lanpostuari dagokion taldera pasatuko da. Ordainsariei

1. Supresión del puesto de trabajo o necesidades de servicio.

1A. La supresión del puesto de trabajo deberá responder a causas determinadas y concretas que llevarán consigo la amortización definitiva del mismo.

1B. Se entiende por necesidades del servicio cuando haya que efectuarse movilizadas del personal por medio de probadas razones técnicas, organizativas o productivas, etc., como aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización o racionalización de explotaciones, saturación de jornada de las personas trabajadoras, crisis de mercado, agrupación de instalaciones o del personal en función de una mayor productividad, etc.

En ambos casos, se seguirá el procedimiento establecido en el artículo 7º para los cambios sustanciales de condiciones de trabajo.

2. Cambio en los factores de valoración que lleve aparejado cambio de grupo de calificación.

3. Sanción reglamentaria.

4. En el caso de que la persona trabajadora no tenga aptitud precisa para el desempeño del trabajo. La movilidad por estas causas tendrá lugar cuando medien razones fundadas: seguridad sobre las personas e instalaciones, manifiesta falta en la destreza, calidad o características requeridas en el puesto, etc.

5. En el caso de que la persona trabajadora habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad profesional contraída en la Empresa, accidente de trabajo no imputable a él, o por desgaste natural debido a una dilatada vida al servicio de la Empresa.

6. En el caso de que la persona trabajadora habiendo tenido la aptitud precisa para el desempeño del trabajo, la haya perdido como consecuencia de enfermedad, accidente o desgaste físico, ajenos a la Empresa.

7. Por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a.

En los casos 1º y 2º, si la persona trabajadora ha sido cambiada a otro puesto de igual o superior grupo de valoración, conseguirá la titularidad del nuevo puesto, a todos los efectos, al pasar el período de adaptación de cuatro meses.

En el caso de que la supresión del puesto no se llevara a cabo o, una vez realizada se restableciese de nuevo, el trabajador/a desplazado tendrá preferencia para reintegrarse a su antiguo puesto; en el supuesto de que no lo deseara, se cubriría de acuerdo con los sistemas habituales.

La persona trabajadora trasladada de puesto por supresión del suyo o por necesidades del mismo, tendrá preferencia absoluta para reintegrarse a su puesto anterior en la primera ocasión en que surja una vacante en el mismo, y lo hará manteniendo la antigüedad que ostentaba en el puesto de origen a que se reintegra.

Si hubiese sido cambiado a un puesto de inferior grupo de valoración, la persona trabajadora mantendrá el grupo y la retribución del puesto de origen. Tendrá la consideración de desplazado a los efectos de ocupación de vacantes. En el supuesto de que no aceptara su cambio, su retribución se mantendrá en la misma del grupo que tiene asignado (salario + prima).

Antes de producirse el cambio de puesto por las circunstancias contempladas en los casos 1º y 2º se dará cuenta al personal afectado y al Comité de Empresa. Para determinar a quién se moviliza se dará prioridad al más moderno dentro del departamento. En caso de cambio de departamento, el personal afectado pasará a ser el más moderno en el departamento al que se le destine, conservando el derecho a volver al departamento de origen si se produjera en él vacantes.

En el caso 3º, la persona trabajadora pasará automáticamente y a todos los efectos al grupo (salario y prima) correspondiente al puesto que va a ocupar. No obstante, a ser posible, se procurará acoplar a la persona trabajadora a un puesto de su misma categoría profesional. En los dos casos se informará previamente al Comité de Empresa.

En el caso 4º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, la persona trabajadora pasará automáticamente al grupo correspon-

dagokienez, (KS eta antzinasuna), berriz, blokeatu egingo zaizkio, harik eta, igoeren ondorioz, benetan betetzen duen lanpostukoek zenbateko hori iritsi edo gainditzen duten arte. Dena den, ahal dela, jatorrizkoaren balioztapen-taldeko lanpostu batera atxikiko da, edo horretatik ahalik eta hurbilenekeo batera.

5. kasuan, langileak enpresan 6 urtetik gora badarama eta bertan hartutako lan-gaixotasunen batek jotzen badu, edo urtebetetik gora badarama eta berari egotzi ezin zaion istripuren bat izan badu, edota hamar urtetik gora badarama eta enpresan luzaro lan egitearen ondorioz desgaste handia jasan badu eta, ondorioz, lanpostuz aldatu behar bada, uzten duen lanpostuaren ordainsariak jasoko ditu, nahiz eta berria kategoría beheragokoa izan. Pizgarria, ordea, lanpostu berriari dagokiona izango da. Edozein kasutan, lekualdaketa Enpresa Batzordearekin adostu beharko da.

Aipatutako eskakizunak bete ezik, betetzen duen lanpostuaren ordainsariak jasoko ditu. Hala ere, ordainsariok jatorrizko lanpostukoak baino bi maila beheragokoak izango dira gehienez. Horrelakoetan, ordainsariak (KS eta antzinasuna) blokeatu egingo zaizkio, harik eta, igoeren ondorioz, benetan betetzen duen lanpostukoek zenbateko hori iritsi edo gainditzen duten arte.

6. kasuan, Enpresa Batzordearekin adostuta, lanpostu berriaren ordainsariak jasoko ditu. Hala ere, ordainsariok jatorrizko lanpostukoak baino hiru maila beheragokoak izango dira gehienez. Horrelakoetan, ordainsariak (KS + Q) blokeatu egingo zaizkio, harik eta, igoeren ondorioz, benetan betetzen duen lanpostukoek zenbateko hori iritsi edo gainditzen duten arte.

5. eta 6. kasuetan, langileek gaitasun eza jasan aurreko lanpostuak baino maila altuagoa duen bat ere bete ahal izango dute. Kasu horietan, benetan betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

7. kasuan, alderdiek idatziz adostutakoa beteko da.

38 ART.- DERRIGORTASUNA

Lekuz aldatutako langileek berhala bete beharko dute neurria. Langileak lanpostuz aldatzeari uko egiten badiu, diziplinazko hutsegitez joko da; nolana ere langilea ados ez badago, berariazko erreklamazioa egin ahal izango du, salbu eta hitzarmen honetan edo indarreko legedian biltzen diren eskubideak argi eta garbi urratzen badira.

Behin betiko lekualdaketatik, ados ez dagoen langileak 72 orduko epea izango du egoki iritzitako alegazioak arduradunaren bitartez aurkezteko. Alegazioak onartu ezik, derrigorrez bete beharko du neurria.

Erreklamazioaren bitartez langileak lekualdaketa edo txanda-aldaketa ez dela bidezkoa frogatzen badu, bere lekura itzuliko da eta lekuz aldatu zenetik dagozkion eta lanpostu berrian jaso ez dituen ordainsariak ordainduko zaizkio atzeraeraginekin.

39 ART.- LEKUALDAKETETAN JARRAITU BEHARREKO PROZEDURA

Lanpostu-aldaketa guztiak Giza Baliabideetako Sailari jakinaraziko eta arazoituko zaizkio, behin-behinekoak aldaketa egiten unean eta behin betikoak aldeztu aurretik. Sail horrek aldaketa justifikatzen duten gorabeherak aztertuko ditu, eta kapitulu honetan ezarritako irizpideak behar bezala interpretatu eta aplikatzen direla begiratu du.

Aldaketak sailtako plantillako langileen erregistroan sartuko dira, jasota gera daitezkeen eta horiei buruzko informazioa eguneratuta egon dadin.

45 ART.- ORDAINDUTAKO LIZENTZIAK

Jarraian aipatzen diren kasuetan, langileek ordaindutako baimena jasotzeko eskubide izango dute, betiere, lehenbailehen abisatuta eta lantegira itzuli eta bi eguneko epean ez-agertzearen ziurtagiria aurkeztuta:

- Egun natural bat guraso, seme-alaba eta anai-arreben ezkonzagatik eta osaba-izeben eta iloben heriotzagatik. Izeba, osaba edo

diente al puesto al que se le cambie, quedando su retribución (SC y Antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe. Se le procurará acoplar a un puesto del mismo grupo de valoración que el de origen o lo más próximo al mismo.

En el caso 5º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, la persona trabajadora cambiada de puesto por causas derivadas de enfermedad profesional contraída en la Empresa y llevando en la misma más de 6 años, o por motivo de accidente de trabajo no imputable a él y llevando más de 1 año en la Empresa, o por desgaste físico natural, debido a una dilatada vida de servicio en la Empresa superior a 10 años, conservará la retribución establecida para el puesto en el que cesa, aun cuando el nuevo sea de categoría inferior, si bien el incentivo será el correspondiente al nuevo puesto.

En el supuesto de no cumplir los requisitos anteriores percibirá la retribución del puesto que ocupe, si bien ésta no podrá ser inferior a dos niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo, quedando su retribución (SC y Antigüedad) bloqueada hasta que por sucesivos aumentos sea igualada o superada por la del nuevo puesto que realmente ocupe.

En el caso 6º, previo acuerdo con el Comité de Empresa, se percibirá la retribución del nuevo puesto, bloqueándose en su caso la retribución (SC+ Q.) hasta que por sucesivos aumentos sea superada por la del nuevo puesto; si bien ésta no podrá ser inferior a 3 niveles como máximo por debajo del puesto que venía percibiendo.

Los anteriores casos, 5º y 6º, se entienden sin perjuicio de aquellos trabajadores/as que puedan ocupar puestos de nivel superior al anterior a la incapacidad, percibiendo en este caso los emolumentos establecidos correspondientes al puesto que realmente ocupen.

En el caso 7º se estará a lo convenido por escrito entre ambas partes.

ART. 38º.- CARÁCTER OBLIGATORIO

Toda persona trabajadora trasladada de puesto, está obligada a cumplir la medida de modo inmediato. Su negativa a acatar el traslado se considerará falta de disciplina, sin perjuicio de que pueda realizar la reclamación pertinente en caso de desacuerdo, excepto en aquellos casos en que de forma explícita se estén vulnerando sus derechos recogidos en este convenio o en la legislación vigente.

En los casos de traslados definitivos, la persona trabajadora disconforme dispondrá de un plazo de 5 días laborales de su calendario para hacer las alegaciones oportunas a través de la línea de mando, estando obligado a cumplir la medida en el caso de que sus alegaciones no fueran estimadas.

En todo caso, si el trabajador/a, mediante su reclamación correspondiente, demostrara la improcedencia de su traslado o cambio de turno, se le reintegrará a su puesto y se le abonará, con carácter retroactivo desde su traslado, las percepciones económicas que le pudieran corresponder y que hubiera dejado de percibir en su nuevo puesto.

ART. 39º.- PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LOS CAMBIOS DE PUESTO

Todos los cambios de puesto de trabajo, los provisionales simultáneamente y los definitivos previamente, deberán ser notificados en forma razonada al Departamento de RRHH, que analizará las circunstancias justificativas de los mismos y velará por la correcta interpretación y aplicación de los criterios establecidos en este capítulo.

Los cambios resultantes serán registrados en los archivos de personal de las plantillas de los departamentos para su constancia e información actualizada.

ART. 45º.- LICENCIAS RETRIBUIDAS

La persona trabajadora avisando con la posible antelación, y entregando el documento justificativo de su ausencia en los dos primeros días de reingreso en fábrica, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos y en caso de fallecimiento de tíos y sobrinos. En el caso

iloba hiltzen bada langileak ordaindutako baimena hartzeko aukera izango du heriotzaren edo hiletaren egunean.

- Hiru egun natural edo bi lanegun emaztea erditzen bada.

- Ezkontideak, semeak edo alabak gaixotasun larria badu, hiru egun natural, eta gurasoen, anai-arreben, aitona-amonen edo biloben kasuetan bi egun natural.

Larritzat joko dira ospitalizazioa eta ebakuntza ospitalizazioarekin eskatzen duten egoerak, edo ospitalean ebakuntza-ondoko mediku-behaketa eta 24 ordu baino gehiagoz etxean atsedena eskatzen dutenak.

Lizentzia eragin duen egoerak bere horretan jarraitzen badu eta, lan-sistema dela medio, lizentzia hartu ez bada, hartzeko eskubideari eutsiko zaio. Hartara, lizentzia ordaindu honen erabilpena atzeratu ahal izango da, senidearen ospitalizazioak dirauen bitartean.

- Bi egun natural aitona-amonen edo biloben heriotzagatik. Hiru egun natural gurasoen edo anai-arreben heriotzagatik. Lau egun natural ezkontidearen edo seme-alaben heriotzagatik. Langileak, bere borondatez, egun bat atzera dezake baimenaren hasierako eguna.

- Hamabost egun natural ezkontzeagatik. Erraztasunak emango dira baimen hau urteko oporrekin lotu ahal izateko. Baimen hori oporrak kalkulatzeko modu berean ordainduko da.

- Egun natural bat etxebizitzaz aldatzeagatik.
- Betebehar publiko zein pertsonal saihestezinak egiteko eta epaitegien deietara joateko, behar den denbora.

- Hezkuntza-eskubide orokorrak eta lanbide-hezkuntzakoak erabiltzeko, ezarrita dagoen denbora; betiere, legez araututako kasuetan eta ziurtagiria aurkeztuta.

- 1., 2., 3. eta 4. paragrafoetako kasuetan, bidaia egin behar izanez gero eta joan behar den lekura 150 kilometrotik 300era badago, baimenari egun bat gehituko zaio. Lekua 300 kilometrotik gora badago, berriz, bi egun gehituko zaizkio.

ARRAZOIA AHAIDETASUNA	EZKONTZA	ERDITZEA	GAIXOTASUNA EBAKUNTZA	HERIOTZA
EZKONTIDEA	15	3 egun natural edo 2 lanegun	3	4
SEME-ALABAK	1	-	3	4
GURASOAK	1	-	2	3
AITONA-AMONAK	-	-	2	2
ANAI-ARREBAK	1	-	2	3
BILOBAK	-	-	2	2
OSABA-IZEBAK	-	-	-	1
ILOBAK	-	-	-	1

Ahaidetasuna odolkidetasuneko edo ezkontza bidezkoa izan daiteke.

46 ART.- BORONDATEZKO ESZEDENTZIAK

Enpresan urtebetetik gorako antzinatasuna duten langileek borondatezko eszedentzia eskatu ahal izango dute, eta lanpostua gordeko zaie. Horren iraupena urtebetekoa izango da gehienez, eta hiru hilabetekoa gutxienez. Ezkontidea edo odolkidetasuneko edo ezkontza bidezko bigarren mailara arteko senideren batek gaixotasun larria duelako eskatzen bada, gutxieneko iraupena hilabetekoa izango da.

Eszedentzia 15 eguneko aurrerapenarekin eskatuko da, Giza Baliabideetako administrazioburuari zuzendutako idatzi arrazoitu baten bitartez. Horrek irizpena eskatuko dio kasuan kasuko saileko arduradunari, eta eragozpenik ez badago, langileari idatziz jakinaraziko dio eszedentzia eman zaiola eta zein epe duen plantillara itzultzeko eskaria egiteko.

Epe hori amaituta, langileak ez badu itzultzeko eskaririk egiten, enpresan dituen eskubide guztiak galduko ditu, eta behin betiko baja emango zaio plantillan.

Eszedentzia hauek dirauten artean, ez da inolako soldata edo ordainsaririk jasoko, eta ezin izango da lanik egin antzeko beste enpresaren batean edo Tubos Reunidos Industrial SLU-rekin lehian dagoen batean, salbu eta eszedentzia eman dela jakinarazten duen

de fallecimiento de tíos y sobrinos el trabajador/a podrá optar por el disfrute de permiso abonado el día del fallecimiento o del funeral.

- Tres días naturales o dos días laborables por alumbramiento de la esposa.

- Tres días naturales en los casos de enfermedad grave del cónyuge o hijos y dos días naturales en el caso de padres, hermanos, abuelos y nietos.

Se entenderán por graves aquellas situaciones que exijan hospitalización, intervención quirúrgica con hospitalización, o que requieran observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, superiores a 24 horas.

Cuando el hecho causante de esta licencia se mantenga y no se haya hecho uso del mismo, debido al sistema de trabajo, se mantendrá el derecho a su disfrute, pudiéndose desplazar el uso de este permiso retribuido durante el tiempo que dure la hospitalización del familiar.

- Dos días naturales por fallecimiento de abuelos y nietos. Tres días naturales por fallecimiento de padres y hermanos. Cuatro días naturales por fallecimiento de cónyuge e hijos. La persona trabajadora por voluntad propia podrá optar por atrasar en un día el inicio del permiso.

- Quince días naturales en caso de matrimonio; se darán facilidades para que a este período se pueda unir el de las vacaciones anuales. Esta licencia se pagará con la misma forma de cálculo que en vacaciones.

- Un día natural en caso de cambio de domicilio.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, de citación judicial.

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional en los supuestos regulados por la Ley y siempre con la justificación correspondiente.

- Si como consecuencia de lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3, y 4 se produjera desplazamiento, se tendrá derecho a un día adicional cuando el desplazamiento esté entre 150 y 300 Km. de distancia, y a dos días cuando el desplazamiento sea superior a 300 Km.

CAUSA PARENTESCO	MATRIMONIO	ALUMBRTO	ENFERMEDAD INTERVENCIÓN	DECESO
CÓNYUGE	15	3 nat. ó 2 lab.	3	4
HIJOS	1	-	3	4
PADRES	1	-	2	3
ABUELOS	-	-	2	2
HERMANOS	1	-	2	3
NIETOS	-	-	2	2
TÍOS	-	-	-	1
SOBRINOS	-	-	-	1

El parentesco se refiere tanto por consanguinidad como por afinidad (políticos).

ART. 46º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS

Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no podrá exceder de un año ni ser inferior a tres meses; en el caso de enfermedad grave de familiares (cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), el plazo mínimo se fija en un mes.

La excedencia se solicitará con 15 días de antelación, mediante escrito motivado dirigido a la Jefatura de Administración de Recursos Humanos, quién recabará informe de la Jefatura de Departamento correspondiente y, en caso de que no exista inconveniente, comunicará por escrito al trabajador solicitante la concesión de la excedencia y el plazo en que deberá solicitar su reingreso en plantilla.

Transcurrido el plazo señalado, si el trabajador no solicitara el reingreso de la excedencia, perderá todos sus derechos en la Empresa, causando baja definitiva en la plantilla de la misma.

Estas excedencias se entenderán siempre concedidas sin derecho a percibir sueldo ni retribución alguna y no podrán ser utilizadas para prestar servicio en otra empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa de TRI en el escrito de

agirian berariaz horretarako baimena ematen bada. Emandako denbora ez da ezertarako konputatuko.

Lanera itzultzeko eskaria eszedentzia bukatu baino hilabete lehenago egin beharko da. Hortaz, eszedentzia hartu aurreko egoera berberean sartuko da langilea. Hala re, zeukan lanpostu berbera eman ezin bazaio, antzeko beste bat emango zaio, kategoria eta ordainsari-maila berberakoa.

46 bis artikulua.- ZATI BATEAN ORDAINDUTAKO BAIMENA.

Lantokian gutxienez 10 urteko antzintasuna eta gutxienez lanaldi arruntaren ehuneko 80a duten langileentzat zati batean ordaindutako baimena ezartzen da, betiere plantillako 5 langile baino gutxiago — eta saileko 2 baino gutxiago—direnean baimen horretaz baliatzen ari direnak.

Zati batean ordaindutako baimenak elkarren segidako 5 urteko iraupena edo aplikazio-aldia izango du, ondokoaren arabera:

Baimenak irauten duen lehenengo lau urteetan baimenaz baliatzen diren langileek lanaldi osoan arituko dira lanean eta bosgarren urtean libratu egingo dira; baimenak irauten duen 5 urteetan ordainsariaren ehuneko 80 kobratuko dute. Hain zuzen, formula honi dagokion ehuneko 80az ari gara: 1. GUZTIZKOA + Q + AUTOFINANZAKETA.

PLUSAK: Lanean dagoen bitartean bere ordutegiaren eta egutegiaren arabera dagozkion plusak jasoko ditu langileak. Ordaindutako baimenak dirauen bitartean, aldiz, ez du inolako plusik jasoko.

Baldintzak, eskatzeko era eta baimena emateko prozedura arautuko dituen araudia hitzarmen honen eranskinean jasota dago.

61 ART.- JANTOKIAK

Plantillako langile guztientzat zerbitzu bat gordeko da, txartel-bazkariaren sistemaren bitartez, eguerdiko bazkarietarako soilik, eta lantegitik gertu dauden tabernetan. Langileek txartelaren balioaren ehuneko 5 ordaindu beharko dute menuen kostuari aurre egiteko, 2013ko urtarrilaren 1etik aurrera.

Zerbitzu horretarako eskubidea izango dute lanaldi zatituan goizez eta arratsaldean lan egiten duten langileek eta sei ordu baino gehiagorik lanaldi etengabea ari direnek. Eskubide hau baliatzeko egutegia bete eta lanera bertaratu beharko da.

Langileen ekarpenak behin-behineko deskontatuko dira har-tzekoen likidaziotik eta enpresak zuzenean ordainduko die tabernei fakturaren zenbateko osoa.

comunicación de la concesión. El tiempo de concesión no será computable a ningún efecto.

La reincorporación deberá ser solicitada con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia, siendo admitido el trabajador en este caso, en las mismas condiciones que a la iniciación de la misma, pero si no fuera posible asignar al trabajador el mismo puesto de trabajo, se le dará otro análogo, de igual categoría y con la misma retribución.

Artículo 46° bis.- PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO.

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellos trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima en la empresa de 10 años, con una jornada del 80 por ciento de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más de 5 trabajadores en la empresa y no más de 2 por departamento.

El permiso parcialmente retribuido tendrá una duración o periodo de aplicación de 5 años consecutivos de acuerdo con lo siguiente:

Durante los cuatro primeros años de duración del permiso los trabajadores que se acojan al mismo deberán trabajar a jornada completa y el quinto año librarán en su totalidad, percibiendo durante los cinco años de duración del permiso el 80 por ciento de sus retribuciones CORRESPONDIENTES AL TOTAL 1 + Q + AUTOFINANCIACIÓN.

PLUSES: El trabajador percibirá los pluses que realmente le correspondan en función de sus horarios y calendario durante el periodo de trabajo, durante el periodo de permiso retribuido no percibiría ningún tipo de plus.

Se recoge como anexo de este Convenio el reglamento que regulará las condiciones, la forma de solicitarlo y el procedimiento para su concesión.

ART. 61°.- COMEDORES

Se mantendrá un servicio, mediante el sistema de ticket-comida, exclusivamente para la comida del mediodía, con los bares próximos a fábrica, para todos los trabajadores de la plantilla; la aportación en el coste de los menús por parte de los trabajadores será del 5 por ciento del valor del ticket a partir del 1 de enero de 2013.

Tendrán derecho a este servicio todos los trabajadores que trabajen en jornada partida de mañana y tarde y los de jornada continuada de más de seis horas. Se entiende este derecho siempre que se cumpla el calendario y se acuda al trabajo.

Las aportaciones de los trabajadores serán descontadas provisionalmente de la liquidación de haberes, abonando directamente la empresa a los bares el importe total de la factura.

Amurrio : 18/01/13

GUTXI GORABEHERAKO ORDAINSARI TAJULAK - ALD 2011/01/01etik 2011/12/31ra
TAULETATIK KANPE 10eko behin betiko taulari 2. guztizkoaren %2,50 gehituta egindako kalkuluak. 2011ko AUTOFINANZIAZIO

ALDE KATEGORIA	GEHIKUNTZAK 2011etikko		ENPL		LANG		FORMULA 4 ^o RELEVO = 0 (LAUGARREN TXANDA)		ANTZINATASUN KANDAGUTZIRA		GAUA GUTZIRA		LAUGARREN TXANDA (643) SISTEMA		APARTEKO						
	EGUNA	HIAB.	URTEA	EGUNA	URTEA	EGUNA	URTEA	EGUNA	URTEA	EGUNA	URTEA	EGUNA	URTEA	A	B	A	B				
40	2.eko MAIS. ZI	2.460,90	44.206,20	13,12	4.724,93	49.021,13	4,15	1.742,31	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	53.360,29	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	44,19	
39	" - "A	76,77	2.363,10	42.535,80	12,60	4.537,15	47.072,95	3,98	1.622,88	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	51.342,68	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	42,43
38	" - "B	75,62	2.288,60	40.834,80	12,10	4.355,71	45.190,51	3,72	1.562,15	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	49.349,50	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	40,74
37	" - "C	71,29	2.138,70	38.496,60	11,41	4.106,30	42.602,90	3,52	1.478,16	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	46.677,92	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	38,40
36	KOORDINATZ	67,89	2.030,70	36.552,60	10,83	3.898,94	40.481,54	3,35	1.408,73	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	44.457,13	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	36,46
35	1.ko OFIZ. "A"	65,75	1.972,50	35.505,00	10,52	3.787,20	39.292,20	3,20	1.344,83	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	43.233,88	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	35,42
12	12. TALDEA	63,10	34.389,50	16,67	4.282,40	38.671,90	2,86	1.216,46	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	42.485,22	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	34,86	
34	1.ko OFIZ. "B"	62,05	1.861,50	33.507,00	9,89	3.574,08	37.081,08	2,98	1.262,28	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	40.930,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	33,43
11	11. TALDEA	60,81	33.141,45	18,18	4.125,97	37.267,42	2,76	1.171,64	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	40.930,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	33,59	
10	" - "10	58,60	31.957,00	17,54	3.973,15	35.930,15	2,65	1.127,48	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	39.540,50	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	32,38	
33	1.ko OFIZ. "C"	58,78	1.763,40	31.741,20	9,40	3.385,73	35.126,93	2,79	1.172,05	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	38.895,83	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	31,66
32	2.eko OFIZ. "A"	58,78	1.763,40	31.741,20	9,40	3.385,73	35.126,93	2,79	1.172,05	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	38.895,83	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	31,66
9	9. TALDEA	56,40	30.738,00	16,87	3.827,97	34.565,97	2,56	1.086,70	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	38.249,50	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	31,16	
8	" - "8	54,72	29.822,40	16,20	3.676,43	33.498,83	2,48	1.054,06	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	37.149,75	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	30,20	
7	" - "7	52,81	28.781,45	15,31	3.474,53	32.255,98	2,39	1.017,58	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	35.870,40	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	29,08	
31	2.eko OFIZ. "B"	53,40	1.602,00	28.836,00	8,54	3.075,84	31.911,84	2,54	1.066,12	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	35.574,81	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,77
28	GIDARIA	53,37	1.601,10	28.818,90	8,54	3.074,11	31.893,91	2,54	1.065,07	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	35.555,64	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,75
6	6. TALDEA	50,35	27.440,75	14,43	3.273,35	30.714,10	2,28	971,00	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	34.281,95	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	27,69	
30	2.eko OFIZ. "C"	51,25	1.537,50	27.675,00	8,20	2.952,00	30.627,00	2,44	1.024,70	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	34.248,56	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	27,61
29	" - "D"	49,85	1.495,50	26.919,00	7,86	2.871,36	28.790,36	2,37	996,32	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	33.983,59	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,85
5	5. TALDEA	48,77	26.579,65	13,64	3.095,90	29.675,45	2,22	942,27	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	33.214,57	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,75	
27	BILTEGIZAINA	49,12	1.473,60	26.524,80	7,86	2.829,31	29.354,11	2,34	980,83	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.831,80	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,46
26	TELEFONISTA	49,12	1.473,60	26.524,80	7,86	2.829,31	29.354,11	2,34	980,83	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.831,80	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,46
20	LAGUNTZ. "A"	48,43	1.452,30	26.152,20	7,75	2.789,57	28.941,77	2,31	969,77	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.508,39	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,09
4	4. TALDEA	47,51	25.892,95	12,68	2.925,73	28.818,68	2,16	917,05	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.333,18	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,98	
25	LABORATOR.	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79
24	ZAINDARIA	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79
23	ORDULKONTE	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79
1	ORDENANTZA	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79
3	3. TALDEA	46,10	26.124,50	12,31	2.793,77	27.918,27	2,10	891,04	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	31.406,16	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,17	
22	BASKULAZAIN	46,00	1.390,00	24.840,00	7,36	2.649,60	27.489,60	2,19	920,06	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	31.006,52	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	24,78
2	2. TALDEA	45,42	24.753,90	11,73	2.662,48	27.416,38	2,06	877,42	5,198	1.179,57	18.738	1.417,29	30.890,66	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	24,71	

OHARRA: Aparteko orduren balioa horrela aterakoa da: GUZTIRA 1 / Uteko lan-ordua x 1,50

Amurrio : 18/01/13

GUTXI GORABEHERAKO ORDAINSARI TAJULAK - ALD 2011/01/01etik 2011/12/31ra
EHIN BETIKOA (Azken kalkulua = %2,40 (2011 urteko benetako KPI) + nizarzutako %1 = 2.guztizkoaren %3,40

ALDE KATEGORIA	GEHIKUNTZAK 2010direktio		ENPLEU LANG		3,40%		3,40%		FORMULA 4 ^o RELEVO = 0 (LAUGARREN TXANDA)		APARTEKO							
	KALIFIKAZIO-SOLDATA		PIZGARRIA		3,40%		3,40%		LAUGARREN TXANDA (6x3) SISTEMA		ORDUA							
	EGUNA	HIAB.	URTEA	EGUNA	URTEA	EGUNA	URTEA	EGUNA	URTEA	A	B	A	B					
40	2.400,90	43.216,20	12,80	4.609,73	47.825,93	4,05	1.689,81	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	52.059,26	6.355,95	83,04	103,79	43,11		
39	-	76,85	2.305,50	41.499,00	12,30	4.426,56	45.925,56	3,89	1.632,07	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	50.091,15	6.355,95	83,04	103,79	41,40
38	-	73,78	2.213,40	39.841,20	11,80	4.249,73	44.090,93	3,63	1.524,06	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	48.148,50	6.355,95	83,04	103,79	39,75
37	-	69,55	2.086,50	37.557,00	11,13	4.006,08	41.563,08	3,43	1.442,11	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	45.538,70	6.355,95	83,04	103,79	37,47
36	KOORDINATZ	66,04	1.981,20	35.661,60	10,57	3.803,90	39.465,50	3,27	1.374,37	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	43.373,99	6.355,95	83,04	103,79	35,58
35	1.ko OFIZ. "A"	64,15	1.924,50	34.641,00	10,26	3.695,04	38.336,04	3,12	1.312,03	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	42.181,58	6.355,95	83,04	103,79	34,56
12	12. TALDEA	61,58	-	33.550,20	18,41	4.177,95	37.728,15	2,79	1.198,79	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	41.448,46	6.355,95	83,04	103,79	34,01
34	1.ko OFIZ. "B"	60,54	1.816,20	32.691,60	9,69	3.487,10	36.178,70	2,91	1.221,75	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	39.933,97	6.355,95	83,04	103,79	32,61
11	11. TALDEA	59,33	-	32.334,85	17,74	4.025,33	36.360,18	2,69	1.143,06	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	40.036,76	6.355,95	83,04	103,79	32,78
10	-	57,17	31.157,65	17,11	3.882,10	35.039,75	2,59	1.098,98	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	38.673,26	6.355,95	83,04	103,79	31,59	
33	1.ko OFIZ. "C"	57,95	1.720,50	30.969,00	9,18	3.303,36	34.272,36	2,72	1.143,46	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	37.949,34	6.355,95	83,04	103,79	30,89
32	2.eko OFIZ. "A"	57,35	1.720,50	30.969,00	9,18	3.303,36	34.272,36	2,72	1.143,46	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	37.949,34	6.355,95	83,04	103,79	30,89
9	9. TALDEA	55,02	-	29.895,90	16,46	3.734,61	33.720,51	2,48	1.060,20	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	37.214,22	6.355,95	83,04	103,79	30,40
8	-	53,39	-	29.097,55	15,81	3.586,76	32.684,31	2,42	1.028,35	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	36.246,18	6.355,95	83,04	103,79	29,46
7	-	51,52	-	28.078,40	14,94	3.389,78	31.468,19	2,34	992,75	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	34.994,45	6.355,95	83,04	103,79	28,37
31	2.eko OFIZ. "B"	52,10	1.563,00	28.134,00	8,34	3.000,96	31.134,96	2,48	1.040,11	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	34.708,59	6.355,95	83,04	103,79	28,07
28	GIDARIA	52,07	1.562,10	28.117,80	8,33	2.999,23	31.117,03	2,47	1.039,09	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	34.689,64	6.355,95	83,04	103,79	28,05
6	6. TALDEA	49,12	-	26.770,40	14,07	3.193,51	29.963,91	2,23	947,31	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	33.444,74	6.355,95	83,04	103,79	27,01
30	2.eko OFIZ. "C"	50,00	1.500,00	27.000,00	8,00	2.890,00	29.890,00	2,38	999,71	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	33.413,23	6.355,95	83,04	103,79	26,94
29	-	48,63	1.498,90	26.260,20	7,78	2.801,09	29.061,29	2,31	972,02	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	32.966,89	6.355,95	83,04	103,79	26,20
5	5. TALDEA	47,58	-	25.831,10	13,31	3.020,29	28.951,39	2,16	919,29	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	32.404,20	6.355,95	83,04	103,79	26,10
27	BILTEGIZAINA	47,92	1.437,60	25.876,80	7,67	2.760,19	28.636,99	2,28	956,91	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	32.127,42	6.355,95	83,04	103,79	25,81
26	TELEFONISTA	47,92	1.437,60	25.876,80	7,67	2.760,19	28.636,99	2,28	956,91	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	32.127,42	6.355,95	83,04	103,79	25,81
20	LAGUNTZ. "A"	47,25	1.417,50	25.515,00	7,56	2.721,60	28.236,60	2,25	946,12	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	31.716,23	6.355,95	83,04	103,79	25,45
4	4. TALDEA	46,35	-	25.260,75	12,58	2.894,37	28.155,12	2,11	895,27	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	31.543,90	6.355,95	83,04	103,79	25,34
25	LABORATOR.	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.699,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	25,16
24	ZAINDARIA	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.699,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	25,16
23	ORDULKONTZ	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.699,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	25,16
1	1. TALDEA	44,98	-	24.514,10	12,01	2.725,53	27.239,73	2,05	869,31	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	30.642,55	6.355,95	83,04	103,79	24,56
22	BASKULAZAIN	44,88	1.346,40	24.235,20	7,18	2.585,09	26.820,29	2,14	897,62	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	30.251,43	6.355,95	83,04	103,79	24,18
2	2. TALDEA	44,31	-	24.146,95	11,46	2.597,54	26.746,49	2,01	866,02	5,072	1.150,80	18,281	1.382,72	30.136,03	6.355,95	83,04	103,79	24,11

OHARRA: Aparteko orduren balioa horrela aterakoa da: GUZTIRA 1 / Uteko lan-orduak x 1,50

Amurrio : 18/01/13

TABLAS SALARIALES ORIENTATIVAS EN EUROS - PE 01/01/2011 A 31/12/2011

FUERA TABLAS Julos sobre la tabla definitiva del año 2010 con incremento de 2,50% s/ total-2- AJUSTE FINANCIACION AÑO 2

GRUPO CATEGORIA	SALARIO CALIFICACION			EMPL. OBR.			INCREMENTOS s/2011			ANTIGÜEDAD			TOTAL RELEVADO			TOTAL NOCTURNO			CUARTO RELEVADO			SISTEMA (4x3)			HORA EXTRA
	DIA	MES	AÑO	DIA	AÑO	TOTAL 1	2,50%	2,50%	DIA	AÑO	TOTAL 1	DIA	AÑO	TOTAL 2	DIA	AÑO	TOTAL 2	AÑO	B	AÑO	A	B	AÑO	B	
	40	MTRO.2"-Z"	82,03	2.460,90	44.206,20	13,12	4.724,93	49.021,13	4,15	1.742,31	51.988,19	1.179,57	18.738	1.417,29	53.360,28	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	
39	"A"	76,77	2.363,10	42.535,80	12,60	4.537,15	47.072,95	3,98	1.572,88	51.348,83	1.179,57	18.738	1.417,29	51.342,68	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	42,43	
38	"B"	75,82	2.288,00	40.834,80	12,10	4.355,71	45.190,51	3,72	1.520,15	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	49.349,59	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	40,74	
37	"C"	71,29	2.138,70	38.496,60	11,41	4.106,30	42.602,90	3,52	1.478,16	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	46.877,92	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	38,40	
36	COORDINAD	67,89	2.030,70	36.552,60	10,85	3.898,94	40.451,54	3,35	1.408,79	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	44.457,13	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	36,46	
35	OFIC.1*-A*	65,75	1.972,50	35.505,00	10,52	3.787,20	39.292,20	3,20	1.344,83	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	43.233,88	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	35,42	
12	GRUPO 12*	63,10		34.389,50	18,67	4.282,40	38.671,90	2,86	1.216,46	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	42.485,22	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	34,86	
34	OFIC.1*-B*	62,05	1.861,50	33.507,00	9,93	3.574,08	37.081,08	2,98	1.232,28	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	40.930,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	33,43	
11	GRUPO 11*	60,81		33.141,45	18,18	4.125,97	37.267,42	2,76	1.171,64	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	41.035,91	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	33,59	
10	"- 10"	58,60		31.937,00	17,54	3.973,15	35.910,15	2,65	1.127,48	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	39.840,50	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	32,38	
33	OFIC.1*-C*	58,78	1.763,40	31.741,20	9,40	3.385,73	35.126,93	2,79	1.172,05	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	38.895,83	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	31,66	
32	OFIC.2*-A*	58,78	1.763,40	31.741,20	9,40	3.385,73	35.126,93	2,79	1.172,05	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	38.895,83	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	31,66	
9	GRUPO 9*	56,40		30.738,00	16,87	3.827,97	34.565,97	2,56	1.086,70	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	38.248,53	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	31,16	
8	" 8"	54,72		29.822,40	16,20	3.676,43	33.498,83	2,48	1.054,06	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	37.749,75	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	30,20	
7	"- 7"	52,81		28.781,45	15,31	3.474,53	32.255,98	2,39	1.017,56	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	35.870,40	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	29,08	
31	OFIC.2*-B*	53,40	1.602,00	28.836,00	8,54	3.075,84	31.911,84	2,54	1.066,12	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	35.574,81	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,77	
28	CHOFER	53,37	1.601,10	28.819,80	8,54	3.074,11	31.893,91	2,54	1.065,07	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	35.555,84	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,75	
6	GRUPO 6*	50,35		27.440,75	14,43	3.273,35	30.714,10	2,28	971,00	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	34.281,95	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	27,69	
30	OFIC.2*-C*	51,25	1.557,50	27.675,00	8,20	2.952,00	30.627,00	2,44	1.024,70	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	34.248,56	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	27,61	
29	"- D"	49,85	1.495,50	26.919,00	7,98	2.871,36	29.790,36	2,37	996,32	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	33.883,53	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,85	
5	GRUPO 5*	48,77		26.579,65	13,64	3.095,80	29.675,45	2,22	942,27	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	33.214,57	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,75	
27	ALMACENER	49,12	1.473,80	26.524,80	7,86	2.829,31	29.354,11	2,34	980,83	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.831,80	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,46	
26	TELEFONISTA	49,12	1.473,80	26.524,80	7,86	2.829,31	29.354,11	2,34	980,83	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.831,80	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,46	
20	AUXILIAR "A"	48,43	1.452,90	26.152,20	7,75	2.789,57	28.941,77	2,31	969,77	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.508,39	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,09	
4	GRUPO 4*	47,51		25.892,95	12,88	2.925,73	28.818,68	2,16	917,65	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.333,18	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,98	
25	LABORATORIO	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79	
24	GUARDA	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79	
23	LISTERO	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79	
1	ORDENANZA	47,87	1.436,10	25.849,80	7,66	2.757,31	28.607,11	2,28	956,50	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	32.160,47	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,79	
3	GRUPO 3*	46,10		25.124,50	12,31	2.793,77	27.918,27	2,10	891,04	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	31.406,16	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,17	
22	BASCULERO	46,00	1.380,00	24.840,00	7,36	2.649,60	27.489,60	2,19	920,06	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	31.006,52	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	24,78	
2	GRUPO 2*	45,42		24.759,90	11,79	2.662,48	27.416,38	2,06	877,42	51.198	1.179,57	18.738	1.417,29	30.890,66	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	24,71	

NOTA: El valor hora extra calculado por la siguiente fórmula: TOTAL 1 / Horas de trabajo laborables año x 1,50

Amurrio : 19/01/13

TABLAS SALARIALES ORIENTATIVAS EN EUROS - PE 01/01/2011 A 31/12/2011
DEFINITIVAS Julio final= 2,40% (ipc real año 2011) + 1% acuerdo convenio = 3,40% s/10

GRUPO CATEGORIA	INCREMENTOS s/2010 →			EMPLE			OBR			3,40%			3,40%			3,40%			FORMULA 4º RELEVO = 2,40 %			HORAS			
	SALARIO CALIFICACION			INCENTIVO			ANTIGUEDAD			TOTAL RELEVO			TOTAL NOCTURNO			TOTAL 2			CUARTO RELEVO			SISTEMA (4x3)			
	DIA	MES	AÑO	DIA	AÑO	TOTAL 1	ANO	DIA	ANO	DIA	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	A	B	A	B	EXTRA
40	MTRO.2ª-Z	80,03	2.400,90	43.216,20	12,80	4.609,73	47.825,93	4,05	1.699,81	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	52.069,26	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	43,11	41,40
39	- "A"	76,85	2.305,50	41.499,00	12,30	4.426,35	45.925,35	3,89	1.632,07	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	50.091,15	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	39,75	37,47
38	- "B"	73,78	2.213,40	39.841,20	11,80	4.249,73	44.090,93	3,63	1.524,05	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	48.148,50	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	37,47	35,58
37	- "C"	69,55	2.086,50	37.557,00	11,13	4.006,08	41.563,08	3,43	1.442,11	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	45.538,70	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	35,58	34,56
36	COORDINAD	66,04	1.981,20	35.661,60	10,57	3.803,90	39.465,50	3,27	1.374,37	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	43.373,99	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	34,56	34,01
35	OFIC.1ª-A	64,15	1.924,50	34.641,00	10,26	3.695,04	38.336,04	3,12	1.312,03	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	42.181,58	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	34,01	32,61
12	GRUPO 12	61,56	1.850,20	33.550,20	18,41	4.177,35	37.727,55	2,78	1.198,79	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	41.448,46	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	32,61	30,89
34	OFIC.1ª-B	60,54	1.816,20	32.691,60	9,69	3.487,10	36.178,70	2,91	1.221,75	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	39.933,97	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	30,89	30,40
11	GRUPO 11	59,33	1.774,85	31.566,70	17,74	4.025,33	36.360,18	2,69	1.143,06	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	40.036,76	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	29,46	28,37
10	- "D"	57,17	1.720,50	30.969,00	9,18	3.303,36	34.272,36	2,72	1.143,46	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	37.949,34	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,37	28,07
33	OFIC.1ª-C	57,35	1.720,50	30.969,00	9,18	3.303,36	34.272,36	2,72	1.143,46	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	37.949,34	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,07	28,05
32	OFIC.2ª-A	57,35	1.720,50	30.969,00	9,18	3.303,36	34.272,36	2,72	1.143,46	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	37.949,34	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	28,05	27,01
9	GRUPO 9	55,02	1.650,90	30.309,90	16,46	3.794,61	33.720,51	2,49	1.060,20	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	37.314,22	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	27,01	26,20
8	- "E"	53,39	1.597,55	29.097,55	15,81	3.566,76	32.664,31	2,42	1.028,35	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	36.246,18	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	26,20	25,81
7	- "F"	51,52	1.528,40	28.076,40	14,94	3.389,79	31.466,19	2,34	992,75	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	34.994,46	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,81	25,45
31	OFIC.2ª-B	52,10	1.563,00	28.134,00	8,34	3.000,96	31.134,96	2,48	1.040,11	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	34.708,59	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,45	25,16
28	CHOFER	52,07	1.562,10	28.117,80	8,33	2.999,23	31.117,03	2,47	1.039,09	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	34.689,64	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	25,16	24,56
6	GRUPO 6	49,12	1.459,90	28.280,20	7,78	2.801,09	29.081,29	2,31	972,02	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	32.566,82	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	24,56	24,11
30	OFIC.2ª-C	50,00	1.500,00	27.000,00	8,00	2.880,00	29.880,00	2,38	999,71	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	33.413,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	24,11	23,44
29	- "G"	48,63	1.459,90	28.280,20	7,78	2.801,09	29.081,29	2,31	972,02	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	32.566,82	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	23,44	23,16
5	GRUPO 5	47,58	1.437,60	27.515,00	7,56	2.721,60	28.236,60	2,25	946,12	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.716,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	23,16	22,81
27	ALMACENER	47,92	1.437,60	27.515,00	7,56	2.721,60	28.236,60	2,25	946,12	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.716,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	22,81	22,54
26	TELEFONISTA	47,92	1.437,60	27.515,00	7,56	2.721,60	28.236,60	2,25	946,12	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.716,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	22,54	22,34
20	AUXILIAR "A"	47,25	1.417,50	25.515,00	7,56	2.721,60	28.236,60	2,25	946,12	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.716,23	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	22,34	22,18
4	GRUPO 4	46,35	1.385,75	24.931,10	7,31	2.620,20	27.551,30	2,16	919,29	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	32.404,20	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	22,18	21,81
25	LABORATOR	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.689,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	21,81	21,11
24	GUARDA	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.689,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	21,11	20,81
23	LISTEPO	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.689,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	20,81	20,16
21	ORDENANZA	46,70	1.401,00	25.218,00	7,47	2.689,92	27.907,92	2,22	933,17	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	31.374,61	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	20,16	19,56
3	GRUPO 3	44,88	1.346,40	24.235,20	7,18	2.585,00	26.820,20	2,04	897,62	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	30.251,43	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	19,56	19,11
22	BASCUERO	44,88	1.346,40	24.235,20	7,18	2.585,00	26.820,20	2,04	897,62	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	30.251,43	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	19,11	18,81
2	GRUPO 2	44,31	1.346,40	24.149,95	7,18	2.597,54	26.746,49	2,01	895,02	5,072	1.550,80	18,281	1.382,72	30.136,03	6.355,95	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	4.930,25	83,04	103,79	18,81	18,11

NOTA: El valor hora extra viene calculado por la siguiente fórmula: TOTAL 1 / Horas de trabajo laborables año x 1,50

II. ERANSKINA

ZATI BATEAN ORDAINDUTAKO BAIMENAREN ARAUDIA

1 – Hitzarmen honetako 46 bis artikuluan ezarritako zati batean ordaindutako baimenaz baliatzeko baldintzak arautzea da araudi honen xedea.

– Baimen hori hartzen duten langileek 5 urteko epean honela jokatu dute: lehen lau urteetan lanaldi osoa egingo dute eta bosgarrena libratu egingo dute. Bost urteetan euren ordainsarien ehuneko 80 kobratuko dute.

– Langileak gutxienez bost urteko antzintasuna izan beharko du enpresan baimena eskatzeko unean.

– Baimen hori, gehienez, enpresako 5 langilek eta saileko 2 langilek eskatu ahal izango dute batera urtean..

2 – Zati batean ordaindutako baimena eskatzeko eskubidea dute Hitzarmen honek eragindako langile guztiek, baldin eta kontratu finkoa badute.

3 – Zati batean ordaindutako baimena eskatzeko araudi honi erantsitako eskabide-orria erabiliko da. Eskabidea eskubidea baliatu nahi den urtearen aurreko urteko irailaren 1a eta 31 bitartean aurkeztu beharko da, eta, onartzen bada, hurrengo urtearen hasieratik aurrera izango ditu ondorioak.

4 – Baimen horretaz baliatzeko, ondoko baldintzak bete beharko dituzte eskatzaileek:

– Araudi honetako 2. paragrafoari dagozkionak.

– Arau-hauste larri edo oso larriagatik diziplina-espediteren baten izapidetze-prozesuan ez egotea edo haren ondoriozko zehapenik betetzen ez egotea, eta arau-hauste larri edo oso larriagatik zehapenik jaso ez izana azken 5 urteetan.

– Ezgaitasun-espediterik irekita ez izatea.

– Erretiratu partziala ez izatea edo txanda-erreleboa baliatzeko aukerarik ez izatea bost urte baino epe laburragoan.

5 – Formulaturako eskabideak aztertu, eta eskatutako baldintzak betetzen direla ikusita, Zuzendaritzak, 3. paragrafoan adierazitako epea amaitu eta bi hilabetera, dagokion erabakia hartuko du, eta interesdunari jakinaraziko dio. Jarritako muga baino eskabide gehiago aurkeztuz gero, honako irizpideei jarraituko zaie baimena emateko:

– Eskaerak zer ordenatan jaso diren.

– Antzintasuna enpresan.

6 – Baimen hau hartzen duten langileak baimenarekin dauden denboran zerbitzu aktiboan egongo dira, lanpostua gordeko zaie eta denbora hori antzintasun eta eskubide pasiboen ondorioetarako kontatuko zaie.

7 – Langileak, gehienez, behin hartu ahal izango du baimen-mota hori lan-bizitza osoan zehar.

8 – Baimena kentzea edo baimenari uko egitea: kasuak.

8.1. – Baimena ezeztatu egingo da honako kasu hauetako bat gertatzen bada:

– Interesduna hiltzen bada.

– Ezgaitasunaren aldeko proposamena edo irizpena jaso duen ezgaitasun-espeditente bat irekita badu interesdunak.

– Arau-hauste larri edo oso larriagatik diziplina-zehapena.

– Lan-harremana amaitzea.

8.2. – Lehenengo lau urteetan baimena duen langileak uko egin ahal izango dio baimen horri, edozein ustekabekoren ondorioz langilearen egoera pertsonalari, familiakoari edo lanari edo lanbideari kalte egiten dioten egoerak ematen badira.

– Senar/emaztearen, izatezko bikotekidearen edo seme-alabaren heriotzagatik.

– Interesdunaren edo bere kargura dagoen senitarteko baten gaixotasun larriagatik.

– Ezgaitasun-espeditente bat irekita izateagatik.

– Adin txikiko seme-alabak zaintzeko edo amatasunagatik eszedentziagatik.

ANEXO II

REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

1 – Constituye el objeto de este Reglamento regular las condiciones de disfrute del permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 46 bis de este Convenio:

– Los trabajadores/as que puedan acogerse al mismo, en un intervalo de 5 años consecutivos trabajarán a jornada completa durante los cuatro primeros años y librarán el quinto en su totalidad, percibiendo durante los cinco años el 80 por ciento de sus retribuciones.

– El trabajador/a en el momento de la solicitud de este permiso deberá contar con al menos 10 años de antigüedad en la empresa.

– El permiso lo podrá pedir a la vez como máximo 5 personas en el total de la empresa por año y nunca más de 2 por departamento.

2 – Tienen derecho a solicitar el permiso parcialmente retribuido los trabajadores/as acogidos a este Convenio siempre que cuenten con contrato fijo.

3 – Para acogerse al permiso con retribución parcial se utilizará el modelo de solicitud que se acompaña. Se presentará entre el 1 y el 30 de septiembre del año anterior al que se quiera ejercer el derecho y, caso de ser aceptada la solicitud, producirá sus efectos a partir del inicio del siguiente año.

4 – A fin de disfrutar de este permiso, los solicitantes deberán reunir las siguientes condiciones:

– Las referidas al apartado 2 de este documento.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente disciplinario por falta grave o muy grave, o cumpliendo sanción con motivo del mismo, o no haber sido sancionado por falta grave o muy grave en los últimos 5 años.

– No estar incurso/a en la tramitación de un expediente de incapacidad.

– No ser jubilado parcial o tener la opción de acogerse a dicho contrato en un periodo inferior a cinco años.

5 – A la vista de las solicitudes formuladas, y una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos exigidos, la dirección en el plazo de dos meses a partir del término del plazo señalado en el apartado 3 adoptará la correspondiente decisión y la comunicará al interesado/a. En el caso de que el número de solicitudes supere el límite establecido, se establecerán para su concesión los siguientes criterios:

– Orden de entrada de solicitudes

– Su antigüedad en la empresa.

6 – Los trabajadores/as que se acojan a este permiso permanecerán durante su disfrute en situación de servicio activo, se les reservará su puesto de trabajo y ese tiempo les será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos.

7 – Este tipo de permisos se podrá disfrutar, como máximo, una vez en la vida laboral del trabajador.

8 – Revocación y renuncia: supuestos.

8.1. – El permiso será revocado en los siguientes supuestos:

– Fallecimiento del interesado/a.

– Que el interesado /a esté incurso en un expediente de incapacidad en el que recaiga propuesta o dictamen favorable a la incapacidad.

– Sanción disciplinaria por falta grave o muy grave.

– Cese en la relación laboral.

8.2. – El trabajador que tuviera concedido este permiso podrá renunciar al mismo, dentro de los cuatro primeros años, cuando en razón de circunstancias sobrevenidas se produzcan situaciones que conlleven grave perjuicio personal, familiar, laboral o profesional.

– Fallecimiento del cónyuge/pareja de hecho o hijo/a.

– Enfermedad grave del interesado/a o de familiar a su cargo.

– Estar incurso en un expediente de incapacidad.

– Excedencia por maternidad o por cuidado de hijo/a menor.

8.3. – Uko egitea enpresak onetsi ala gaitzetsi beharko du hila-beteko epean, gaitzetsizat joko delarik epe horretan ez bada hartzen edo komunikatzen dagokion erabaki zehatza.

8.4. – Aurreko 8.2 paragrafoan aurreikusitako baldintzez beste-lakoetan oinarritutako uko egiterik ez da onartuko. Baimen-aldiaren bosgarren urtea hasi ondoren adierazitako uko egiterik ere ez da onartuko.

9 – Baimena kentzeak eta baimenari uko egite onetsiak baimenaren indargabetzea eta baimena eman zeneko ordainsarien sortzapenen, eta dagozkien kotizazio sozialen eta atxikipen fiskalen erre-regularizatzea dakarte.

Uko egitea onesten ez denetan, langileak zati batez ordaindutako baimen-aldian jarraituko du honen amaiera arte gelditzen den denboran, agiri honetan ezarritako baldintzen pean.

ZATI BATEAN ORDAINDUTAKO BAIMENAREN ESKARIA

Nik,..... (k), Nortasun Agiriaren zenbaki hau duenak:(e)ko.....kaleko.....(e)(a)n bizi denak eta egun.....(e)ko..... lantokian behargin aktibo denak, zera

ESKATZEN DUT

Tubos Reunidos Industrial SLU-ko Hitzarmen Kolektiboko 46 bis artikuluan xedatutakoarekin bat, zati batean ordaindutako baimena hartu nahi dudala hurrengo urtetik aurrera. Horretarako, bada,

AITORTZEN DUT

1.– Aipatutako Hitzarmenaren artikuluan eta baimen-mota hori arautzen duen agirian ezarritako baldintzak ezagutzen ditudala.

2.– Bietan jasotako baldintza zehatzak onartzen ditudala.

.....-(e)n,ko.....(a)-ren.....-(e)(a)n Sinadura

AKORDIO OSAGARRIAK TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL SLU-K 2012-2016 ALDIRAKO ADOSTU DUEN HITZARMENAREN BARRUAN

LEHENENGO AKORDIOA: 2009-2011 aldirako hitzarmenaren barruan sinatutako akordio osagarriek indarrean jarraituko dute, txanda-kontratuari eta erretiro partzialari dagozkien xedapenak salbu. Hain zuzen, jarraian ezarritakoaren arabera arautuko dira alderdiok:

ERRETIRO PARTZIALA ETA TXANDA-KONTRATUA APLIKATZEKO BALDINTZAK

INDARRALDIA

Tubos Reunidos Industrial SLU-ko langileei —Hitzarmen Kolektiboaren eragin-esparruan sartuta daudenei— erretiroa hartzeko aukera ematen dien tresna da txanda-kontratuaren bidezko erretiro partziala. Akordio hau indarrean egongo da 2013ko urtarrilaren 1etik 2017ko abenduaren 31ra, betiere, denbora-tarte horretan zehar txanda-kontratuaren bidezko erretiro partzialak indarrean jarraitzen badu agiri hau sinatu zen egunean ezarritako baldintza berdinetan.

Txanda-kontratuaren figurak egun dituen aplikazio-baldintzak desagertuz edo aldatuz gero, lehenbailehen ekin beharko zaie negozi-azioei, konponbide-esparru berria adosteko txanda-kontratu berberaren barruan, baldin eta haren baldintzak aldatu badira. Negoziazioek iraun bitartean, eta azken akordioaren zain, automatikoki jarriko da indarrean Tubos Reunidos Industrial SLU-k 1997ko maiatzaren 29an lortutako akordioa erretiro-sistemaren gainean.

ERRETIRATU PARTZIALA.

Akordio hau indarrean dagoen bitartean, langileek plan hau baliatu ahal izango dute baldin eta behin betiko erretiroa hartu ahal izateko legez xedatutako baldintzak betetzen badituzte gehienez ere lau urtez erretiro partzialean egon eta gero, eta akordio honetako alderdi guztiekin euren borondatez bat egiten dutela berariaz adierazten badute, salbu eta antolakuntzaren, teknikaren, ekoizpenaren edo

8.3. – La renuncia deberá ser aceptada o rechazada por la empresa en el plazo de un mes, entendiéndose rechazada en el caso de que en este plazo no se adopte o comunique decisión expresa al respecto.

8.4. – No se aceptará la renuncia formulada por supuestos diferentes a los previstos en el apartado 8.2 anterior. Tampoco se aceptará la renuncia que se formule una vez iniciado el quinto año de disfrute del permiso.

9 – La revocación y la renuncia aceptada del permiso producen la extinción del mismo, la regularización de las retribuciones devengadas y de las consiguientes cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso.

En los casos en que la renuncia no sea aceptada, el trabajador/a continuará en la situación de permiso parcialmente retribuido por el tiempo que reste hasta la conclusión del mismo con arreglo a las condiciones previstas en este documento.

SOLICITUD DE PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO

D./D.^a con DNI núm., y con domicilio en de en la actualidad trabajador/a en activo del centro de

SOLICITO

Acogerme al permiso parcialmente retribuido previsto en el artículo 46 bis del Convenio Colectivo de TRI, a partir del próximo año natural, a cuyo efecto

DECLARO

1.– Que conozco las condiciones reguladas en el mencionado artículo del Convenio y en el documento que regula dicho permiso.

2.– Que asumo las condiciones concretas recogidas en ambos.

En, a de de..... Firma

ACUERDOS COMPLEMENTARIOS AL CONVENIO TUBOS REUNIDOS INDUSTRIAL, SLU 2012 - 2016

ACUERDO PRIMERO: Quedan vigentes los Acuerdos Complementarios al convenio 2009 – 2011, excepto en lo referente al contrato de relevo y jubilación parcial, que se regirá por lo siguiente:

APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

ÁMBITO DE VIGENCIA TEMPORAL

La jubilación parcial con el contrato de relevo será la herramienta que permita acceder a la jubilación a las personas trabajadoras de Tubos Reunidos Industrial, SLU incluidos en el ámbito personal del Convenio Colectivo. La vigencia del presente acuerdo se establece desde el 1 de enero del 2013 al 31 de diciembre del 2017, siempre que durante este período se mantenga vigente en las condiciones actuales, la jubilación parcial y el contrato de relevo regulado en la legislación a la fecha firma del presente documento.

La desaparición o modificación de la figura del contrato de relevo en sus actuales condiciones de aplicación supondría el inicio inmediato de negociaciones para acordar un nuevo marco de salida dentro del mismo Contrato de Relevo si sus condiciones hubiesen sido modificadas. Mientras duren las negociaciones será de automática eficacia el acuerdo de sistema de jubilación en Tubos Reunidos Industrial, SLU de 29 de mayo de 1997, a expensas del acuerdo final.

JUBILADO PARCIAL.

Podrá acogerse al plan el personal que durante la vigencia del presente acuerdo cumpla con los requisitos exigidos por la ley para alcanzar la jubilación definitiva tras 4 años, como máximo, en situación de jubilación parcial y que manifieste su adhesión expresa y voluntaria a todos los términos del presente acuerdo, salvo excepciones causadas por existencia de circunstancias de orden organizativo, técnico,

ekonomiaren arloko gorabeherak edo enpresaren zuzendaritzaren aburuz, planaren aplikazioa eragotzi edo egokitzat jotzen ez duten ingurubarrak badaude.

Txanda eman duen langilearen lanaldia, oro har, % 85 murriztuko da. Aldi berean, bada, lanaldi partzialeko kontratu bat formalizatuko da, lanaldiaren % 15ean, betiere, indarrean dagoen Hitzarmen Kolektiboan ezarritako lanaldi efektiboa aintzat hartuta.

Aurrekoa gorabehera, eta aldeek adostuz gero, Hitzarmen Kolektiboan ezarritako lanaldi efektiboa gutxiago murriztu daiteke salbuespen gisa, baldin eta enpresaren zuzendaritzak horretarako arrazoi teknikoak, produktiboak, ekonomikoak edo antolakuntzakoak ikusten baditu.

Planari arestian aipatutako baldintzetan atxikitzeke lege-bete-kizunak betetzen dituen langileak, hala eskatzen badu, gutxi gorabeherako kalkulu pertsonalak jasoko ditu, akordio honetako xedapenetan oinarrituta. Enpresak emango dizkio kalkulu horiek. Edonola ere, kontratuari atxikitzeke eguna baino bederatz hila bete lehenago, gutxienez, eman beharko dio langileak enpresari idatziz bere erabakiaren berri. Enpresak, berriz, bi hilabete epean, gehienez, erantzun beharko dio, proposamena onartzen duen ala ez adierazita edo gutxi gorabeherako beste epe bat emanez.

Enpresak zuzenean esleituko du txanda eman duen langilearen lanpostua, betiere, erretiratu partzialak betetzen ari diren lanpostuek 4ko eta 5eko balioztapena badute.

Txanda-kontratuaren bidezko erretiro partziala baliatu ahal izateko, ezinbestekoa da interesdunak berriaz adierazi dezan, idatziz, atzera bota ezin den erabakia hartua duela "erabateko" eta behin betiko erretiroa eskatzeko gehienez ere lau urtez erretiratu partzial gisa egon eta gero.

Interesdunak edozein unetan helarazi beharko dizkio enpresari behin betiko erretiroa eskatzeko data ezarri ahal izateko eskatzen dizkion datu eta argibide guztiak. Halaber, enpresak, lanean dagoen bitartean, prestatzaile gisa jardun dezala edo ohikoak ez dituen zereginetan lagun dezala eskatzen badio, betiere, horiek egiteko gaitasuna badu, eskakizun horiei erantzun beharko die.

Akordio hau sinatzen den unean legez ezarritako baldintzak betetzen dituzten langileek lehenbailehen eman ahal izango diote hasiera arestian azaldutako prozedurari. Enpresak lehenbailehen erantzungo die, sor litezkeen behar tekniko, produktibo, ekonomiko eta antolakuntzakoak aintzat hartuta.

TXANDA EMAN DUEN LANGILEAREN ORDAINSARIAK.

Erretiro partziala hartzen duen langileari, aitortutako pentsio partziala emango dio Gizarte Segurantzak. Halaber, enpresak Guztizkoa-1+Q formulari dagokion zenbatekoa (lanpostua uzten duen data aintzat hartuta) emango dio. Zenbateko hori lanaldi efektiboarekiko proportzionala izango da. Ordainsari horiek urtez urte haziko dira, hitzarmenean xedatutakoarekin bat. Bestalde, autofinantziazio-taulatik ere, dagokion zatia jasoko du.

Arestian xedatutakoa gorabehera, enpresak, beharrezkoa izanez gero, gutxienezko ordainsari bat bermatuko du. Ordainsari horrek, bada, bide eman behar du Gizarte Segurantzarentzako guztizko kotizazio-oinarri gisa, honako hau eguneratuta mantentzeko: erretiro partziala hartu aurreko egunaren aurreko sei hilabeteetan, egoera aktiboan egonda, izandako oinarrien batez bestekoa.

Langile horiek BGAEari enpresaren bidez egiten dizkioten ekarpenak lanaldi efektiboari dagozkionak izango dira. Aldi bakarrean egingo dira ekarpenok, txanda-kontratuari atxikitzen zaion urtean, eta jarraian jasotako taularen arabera.

BEHIN BETIKO ERRETIROA HARTU ARTE GERATZEN DIREN URTEAK	ALDI BAKARREAN EGIN BEHARREKO EKARPENAREN EHUNEKOAK	APLIKAZIO -FORMULA
4 urte	64	Ehuneko 64(ehuneko 4(Guztizkoa 1+Q))
3 urte	48	Ehuneko 48(ehuneko 4(Guztizkoa 1+Q))
2 urte	32	Ehuneko 32(ehuneko 4(Guztizkoa 1+Q))
urte 1	16	Ehuneko 16(ehuneko 4(Guztizkoa 1+Q))

productivo o económico que a juicio de la Dirección de la empresa impidan o desaconsejen su aplicación.

El personal relevado reducirá su jornada laboral, como norma general, un 85 por ciento, formalizándose simultáneamente un contrato a tiempo parcial con una jornada laboral de trabajo del 15 por ciento de la jornada de trabajo efectivo establecida en el Convenio Colectivo vigente.

No obstante lo anterior, y siempre que concurrieran a juicio de la Dirección de la empresa causas organizativas, técnicas, productivas o económicas, se podrá establecer excepcionalmente de común acuerdo una reducción inferior de la jornada de trabajo efectivo establecida en el Convenio Colectivo vigente.

La empresa facilitará a la persona trabajadora que lo solicite, y que cumpla con los requerimientos legales para la incorporación al plan en los términos anteriormente citados, los cálculos personales aproximados, realizados con las previsiones de este acuerdo. El trabajador/a, en cualquier caso, deberá comunicar por escrito a la empresa su decisión de acogerse al contrato de relevo con una antelación mínima de nueve meses a la fecha pretendida de incorporación al mismo, debiendo ser contestada por la empresa en el plazo máximo de dos meses aceptando o no la propuesta o fijando un plazo orientativo alternativo.

La empresa adjudicará el puesto del relevado, de manera directa, siempre que los jubilados parciales tengan puestos adjudicados con una valoración 4 y 5.

Será requisito imprescindible e inexcusable para poder acceder a la jubilación parcial con contrato de relevo, que el interesado previamente manifieste de forma expresa por escrito su decisión irrevocable de solicitar la jubilación "total" y definitiva, tras permanecer como máximo 4 años jubilado parcialmente.

Será obligatorio para el interesado facilitar a la empresa los datos e información necesaria, en cualquier momento, para poder establecer y concretar la fecha en la que el interesado está obligado a solicitar la jubilación definitiva, así como, a atender eficientemente la solicitud de la empresa de realizar la función de formador y/o realizar tareas de apoyo a actividades distintas a las suyas habituales siempre que esté para ellas capacitado, durante su tiempo de trabajo efectivo.

Aquellas personas trabajadoras que a la firma del presente acuerdo cumplan con los requisitos exigidos por la ley, podrán iniciar de inmediato el procedimiento descrito procurando la empresa contestar en el plazo más breve posible atendiendo a las necesidades organizativas, técnicas, productivas o económicas que se puedan producir. PERCEPCIONES ECONÓMICAS DEL RELEVADO.

La persona trabajadora que acceda a la Jubilación Parcial percibirá la pensión parcial correspondiente de la Seguridad Social que le sea reconocida. Además, de la Empresa percibirá la retribución que corresponda al Total-1+Q a la fecha del cese, proporcional a su jornada de trabajo efectivo. Dichas retribuciones serán incrementadas anualmente según convenio. Además percibirá la parte correspondiente de la Tabla de Autofinanciación.

Sin perjuicio de lo expuesto anteriormente, la empresa garantiza como retribución mínima, en caso de que sea necesario, la que permita mantener actualizada como base de cotización total a la seguridad social, la media de las bases en situación de activo, de los seis meses anteriores a la fecha de acceso a la jubilación parcial.

Las aportaciones a la EPSV de estos trabajadores/as por parte de la empresa serán las correspondientes a la jornada de trabajo efectiva, siendo aportados en una sola vez, en el año en que se acoja al contrato de relevo, de acuerdo con la tabla siguiente.

AÑOS HASTA LA JUBILACIÓN DEFINITIVA	PORCENTAJE APORTACIÓN EN UNA SOLA VEZ	FÓRMULA DE APLICACIÓN
4 años	64	64 por ciento(4 por ciento(Total 1+Q))
3 años	48	48 por ciento(4 por ciento(Total 1+Q))
2 años	32	32 por ciento(4 por ciento(Total 1+Q))
1 años	16	16 por ciento(4 por ciento(Total 1+Q))

Modalitate honi atxikitako langileek aktiboan Gabonetako poltsa eskuratzeko jarraituko dute, kontratu-egoera horri eusten dioten bitartean. Berriaz uko egingo diete Hitzarmen Kolektiboko 15., 16., 61. eta 62. artikuluetan jasotako osagarri eta laguntzei, lanaldi efektiboetara dagozkien salbu.

Erretiratu partzialak bizitza-aseguraren estalduraz gozatu ahal izango du behin betikoz erretiratzeko den arte. Horretarako, bada, 16.2. artikuluan xedatutako zenbatekoa deskontatuko zaio hiler.

Agiri honetan xedatutakoa bere egiten duten langileek idatzizko akordioa sinatu beharko dute, banako lan-harremana egituratzeko duten alderdi berriak jasota.

TXANDA HARTU DUTEN LANGILEAK (ERRELEBISTAK)

Txanda-kontratua, oro har, denbora mugagaberako izango da, eta lanaldi osoan.

Akordio hau sinatzen den unean aldi baterako kontratatuta dauden langile errelebistek lehentasuna izango dute denbora mugagaberako errelebista gisa kontratatuak izateko akordio hau sinatzen den unetik aurrera eta akordioa indarrean dagoen bitartean formalizatzen diren txanda-kontratuen barruan.

Ahal den neurrian, lehendabiziko lan-kontratuaren antzintasuna hartuko da kontuan.

BABES-KLAUSULAK

LEHENA. Enpresa Batzordeak, sindikatuek, atal sindikaletako batek edo langile jakin batek lan-administrazioaren, lan-ikuskaritza edo jurisdikzioaren aurrean planteatutako kausa edo erreklamazioen bat dela medio, agiri honetan jasotako edukiren bat baliogabea edo aplikaezina dela joko balitz, akordio honen eduki guztia automatikoki geratuko litzateke efekturik gabe eta aplikatzeko ahalmenik gabe erretiro partzialari eta txanda-kontratuari dagokienez.

BIGARRENA. Era berean, akordio honek erretiro partzialaren eta txanda-kontratuaren gainean duen aplikazio praktikoa efekturik gabe geratuko da baldin eta, erretiro partziala eta txanda-erreleboa arautzen dituen egungo legedian, orain hitzartutakoaren funtsa indargabetzeko moduko aldaketak jasotzen badira edo enpresaren ibilbide ekonomikoak eta finantzarioak horretarako bide ematen ez badute, aplikatuz gero enpresaren beraren bideragarritasuna arriskuan egongo litzateke-eta.

HIRUGARRENA. Tubos Reunidos Industrial SLU-ren 2012-2016 aldirako Hitzarmen Kolektiboa indarrean jartzearekin bat sartuko da indarrean akordio hau, lan-agintaritzak aginpidedunak baimendu eta argitaratzen duenean. Orduz gozotik, bada, aplikatu ahal izango da.

BIGARREN AKORDIOA: 2012ko maiatzaren 29an sinatutako akordioak indarrean daude, eta ezinbestean bete behar dira. Zehazki, hauek:

1. **HITZARMENA EZ APLIKATZEKO KLAUSULA:** "Tubos Reunidos Industrial enpresako zuzendaritzak hitzarmenean jasotako baldintza guztiak betetzeko konpromisoa hartu du bere gain, alderdien arteko berriazko akordioak ez badago salbu".

2. **AURRERAERAGINA:** "Tubos Reunidos Industrial enpresako zuzendaritzak konpromisoa hartu du Tubos Reunidos Industrial-eko langileen legezko ordezkariekin lortutako akordioaren edukia osorik errespetatu eta betetzeko 2016ko abenduaren 31tik aurrera, une horretan eta une horretatik aurrera indarrean egongo den Langileen Estatutuko 86. artikulua dioena dioela, eta 2012-2016 aldirako Tubos Reunidos Industrial-en hitzarmena ordezkatzeko duen beste hitzarmen kolektibo bat indarrean jartzen denera arte."

3. **LANALDIAREN BANAKETA IRREGULARRA:** "Tubos Reunidos Industrial enpresako zuzendaritzak bere hitzarmen kolektiboan lanaldiaren banaketa irregularra ez aplikatzeko konpromisoa hartu du bere gain."

El personal acogido a esta modalidad seguirá percibiendo la bolsa de Navidad de activos en tanto mantenga esta situación contractual, renunciando expresamente a los complementos y ayudas incluidos en los artículos 15º, 16º, 61º, 62º del Convenio Colectivo, excepto en los periodos de trabajo efectivo

El jubilado parcial disfrutará de la cobertura correspondiente al seguro de vida hasta su jubilación definitiva, descontándosele mensualmente la cantidad acordada en el artículo 16-2º.

El personal que se acoja a lo previsto en el presente documento deberá suscribir un acuerdo por escrito en el que se recojan los nuevos términos de la relación laboral individual.

TRABAJADOR/A RELEVISTA.

Como norma general, el contrato de relevo será por tiempo indefinido y jornada completa.

Las personas trabajadoras relevistas eventuales a la firma del presente acuerdo tendrán preferencia para ser contratados como relevistas indefinidos de los contratos de relevo que se formalicen a partir de la firma del presente acuerdo y durante la vigencia del mismo.

En la medida de lo posible se tendrá en cuenta la antigüedad del primer contrato de trabajo.

CLÁUSULAS DE SALVAGUARDA

PRIMERA. Si por cualquier causa o reclamación, tanto ante la Administración Laboral, Inspección de Trabajo o Jurisdicción, planteada por el Comité de Empresa, los Sindicatos o alguna de las Secciones Sindicales, o algún trabajador/a concreto, fuera declarado nulo o inaplicable alguno de los contenidos recogidos en este texto, quedará automáticamente sin efecto ni aplicación práctica la totalidad del contenido de este acuerdo para la aplicación de la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo.

SEGUNDA. Igualmente, la aplicación práctica de este acuerdo sobre la Jubilación Parcial y el Contrato de Relevo, quedará sin efecto en los supuestos de modificaciones de entidad suficiente de la actual legislación reguladora del Contrato de Relevo y Jubilación Parcial que desvirtúen la esencia de lo ahora pactado, así como en el caso de que la marcha económica y financiera de la empresa impida su aplicación por riesgo de viabilidad de la misma.

TERCERA. La entrada en vigor y aplicabilidad del presente acuerdo se producirá simultáneamente a la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Tubos Reunidos Industrial, SLU para los años 2012-2016, una vez autorizado y publicado por la Autoridad Laboral competente.

ACUERDO SEGUNDO: Quedan vigentes y son de obligado cumplimiento los acuerdos firmados el 29 de mayo de 2012. En concreto:

1. **CLÁUSULA DE DESCUELQUE:** "la Dirección de Tubos Reunidos Industrial se compromete a no aplicar descuelgue de ninguna de las condiciones que se recojan en su Convenio, salvo acuerdo expreso de las partes".

2. **ULTRA ACTIVIDAD:** "la Dirección de Tubos Reunidos Industrial declara su compromiso de obligarse a respetar y cumplir en su integridad el contenido de los acuerdos con la representación legal de los trabajadores de Tubos Reunidos Industrial recogidos en el presente convenio colectivo a partir de la fecha 31 de diciembre de 2016, sea cual sea la redacción del artículo 86 del ET vigente en dicho momento y en adelante, hasta la fecha en que entre en vigor un nuevo convenio colectivo de Tubos Reunidos Industrial que sustituya al convenio 2012-2016"

3. **DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA:** "La dirección de Tubos Reunidos Industrial se compromete a no aplicar distribución irregular de la jornada en su convenio colectivo".