
6 Administración de la Comunidad Autónoma
GOBIERNO VASCO. EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES
Convenio colectivo de Amcor Flexibles España, S.L.U.

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

Delegación Territorial de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de AMCOR Flexibles España, S.L.U. (código 20100291012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 22 de noviembre de 2013 se ha presentado el convenio citado suscrito por la dirección de empresa y el comité de empresa el día 26 de julio de 2013.

Segundo. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 16 de diciembre de 2013.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 24-04-2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETIN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 19 de diciembre de 2013.—El Delegado Territorial en funciones, Juan M.^a Esnaola Mendizabal.

(59802)(1581)

Convenio colectivo AMCOR Flexibles Lezo 2013-2015.

PREAMBULO

Las partes reunidas asumen que la misión de AMCOR Flexibles Lezo es ser referencia en el mercado de yogurt para todos nuestros clientes (externos e internos), garantizando que sea un lugar seguro de trabajo, con una plantilla que trabaja inmersa en la mejora continua y siendo respetuosos con el medio ambiente. Para cumplir con esta misión y con todas nuestras obligaciones debemos garantizar la sostenibilidad de la actividad mediante la rentabilidad. Los objetivos, de manera general, estarán alineados con los siguientes puntos:

Lugar Seguro para trabajar: Seguridad ante todo – Seguro y respetuoso con el medio ambiente – Fabricando un producto con todas las garantías alimentarias.

Rentabilidad Sostenible: Garantizar una rentabilidad que nos permita cumplir con nuestras obligaciones (hacia trabajadores, clientes, proveedores, accionistas), los objetivos que nos hemos marcado y asegurar la sostenibilidad de nuestra actividad hoy y mañana.

Referente en el mercado Yogurt: Manteniendo la proximidad con nuestros clientes – Consiguiendo un reconocimiento de producto de calidad.

Procesos Internos en constante mejora.

Queremos un equipo motivado y comprometido formado por excelentes profesionales. Será determinante desarrollar y crecer en estos aspectos claves. Las personas son el activo más importante.

En todo caso, ambas partes reconocen y asumen la importancia de estar alineado con las políticas y los objetivos del grupo AMCOR.

Los negociadores del Convenio Colectivo, en su deseo de cumplir con la misión expresada en este preámbulo y mantener las buenas relaciones entre las partes, así como la ausencia de conflictos, declaran su compromiso de agotar siempre la vía de la negociación para la solución de cualquier divergencia. En cualquier caso las partes se comprometen a trabajar en una dinámica de entendimiento y acuerdo en base a la consecución de la paz social necesaria para la viabilidad del proyecto.

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1.º Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo afecta a las/os trabajadoras/es de la Empresa AMCOR Flexibles Lezo.

Artículo 2.º Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta exclusivamente al personal de la Empresa AMCOR Flexibles del Centro de Lezo.

Quedan excluidos en cuanto al ámbito personal del presente Convenio:

- a) El personal que ejerza funciones de alta dirección, alto gobierno y alto consejo, características de los cargos de Administrador General, Consejeros, Directores Generales, Directores y Gerentes.
- b) El personal que tenga concertada con la empresa una relación no laboral, sujeta a las normas de la contratación civil o mercantil.
- c) Los Agentes Comerciales que trabajen para las empresas, exclusivamente a Comisión.

Artículo 3.º Ámbito temporal.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años entrando en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2013 y finalizando el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 4.º Unidad de pacto y vinculación.

Lo acordado en el presente Convenio Colectivo de Empresa forma un todo único e indivisible, por lo que no es susceptible de aplicación parcial.

Artículo 5.º Denuncia, prórroga y revisión.

El Convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 30 de setiembre de 2015, esto es tres meses antes de su vencimiento. Comprometiéndose las partes a constituir la mesa negociadora antes del 31 de octubre, e iniciar la negociación del nuevo convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

Realizada tal comunicación, la empresa queda obligada a pasar por ella quedando el presente convenio automáticamente prorrogado por tal periodo. En todo caso, si no se alcanzase un acuerdo, se mantendrá la vigencia del presente convenio de empresa a lo largo de un nuevo período anual, desde el 01.01.2016 hasta el 31.12.2016. Si finalizado el 31.12.2016 la duración del convenio de empresa prorrogado, no se hubiera alcanzado un acuerdo para un nuevo convenio de empresa, y durante ese periodo de negociación los trabajadores no hubiesen realizado huelga alguna, se prorrogará el convenio por otra nueva anualidad hasta el 31.12. 2017, fecha en la que finalizará la ultra-actividad definitivamente, salvo que las partes acuerden en contrario.

CAPÍTULO II

RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 6.º Actividad normal.

Actividad normal en su trabajo es la que desarrolla un operario/a medio entrenado y conocedor de su oficio, consciente de su responsabilidad, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin estímulo especial en la producción. Esta actividad es la que, en los distintos y más comunes sistemas de medición, corresponde a los índices 100 ó 60.

Artículo 7.º Actividad óptima.

Es la máxima que puede desarrollar un operario/a medio, bien entrenado y conocedor de su oficio, sin detrimento de su vida profesional, en jornada normal.

La actividad óptima es del orden del 40% ó 33% sobre la normal, y en los indicados sistemas de medición corresponde a los índices 140 u 80.

Artículo 8.º Rendimiento normal.

Es la cantidad de trabajo que un operario/a efectúa en una hora, cuando trabaja a actividad normal.

Artículo 9.º Cantidad de trabajo en actividad normal.

Es la que realiza un operario/a medio, en actividad normal, incluido el tiempo de recuperación.

Artículo 10.º Tiempo de máquina.

Es el que emplea una máquina para producir una unidad de tarea, en condiciones técnicas determinadas.

Artículo 11.º Trabajo libre.

Es el trabajo en que el operario/a no queda limitado en su actividad por ninguna circunstancia externa a él (máquina, equipos, etc.) pudiendo desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

Artículo 12.º Trabajo limitado.

Es el trabajo en el que el operario/a no puede desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo de trabajo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo o a las condiciones del método operativo.

A efectos de remuneración, los tiempos de trabajo limitado serán abonados como si se trabajase en actividad normal.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínima es el tiempo de máquina incrementado con la cantidad de trabajo, a máquina parada, realizado con actividad óptima. En los casos correspondientes, se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

Artículo 13.º Exigibilidad y remuneración del rendimiento normal.

El rendimiento normal es el exigible y la Empresa podrá determinarlo, en cualquier ocasión, sin que el no hacerlo en el momento de aplicación del Convenio signifique ni pueda interpretarse como dejación de este derecho, al que podrá acogerse, cuando lo estime oportuno, con las mismas condiciones y garantías señaladas en el artículo 21.º

Para establecer los incentivos debe partirse del rendimiento normal.

La remuneración del rendimiento normal se corresponde con el Salario Base del convenio y los complementos que legal o convencionalmente procedan.

Artículo 14.º Sistema indirecto de valoración.

Cuando el rendimiento de un puesto de trabajo sea difícilmente medible, se podrá establecer un sistema indirecto de valoración, de acuerdo con la representación legal del personal.

Artículo 15.º Cantidad de trabajo.

Las cantidades de trabajo determinadas para cada tarea tendrán en cuenta todas las variables que en ella intervienen (cambio de alimentación, y salida, roturas, limpieza, desplazamientos, interferencias, etc.).

Artículo 16.º Modificación.

Las cantidades de trabajo establecidas podrán ser modificadas, cuando se cambie el método operativo o exista un error manifiesto de cálculo o transcripción, con las garantías establecidas en el artículo 21.º

Artículo 17.º Sistemas de racionalización.

Seguirán en vigor los sistemas de racionalización establecidos en función de una prima proporcional a la actividad en punto Bedaux o Gh. Las actividades y rendimientos, comprendidos entre actividad y rendimientos normales y actividad y rendimiento óptimos, serán objeto de prima.

Las Empresas que establezcan un sistema de incentivo o destajo, en puntos Bedaux o Gh, podrán revisarlo cuando las percepciones excedan de un 40 por 100 de las señaladas en este Convenio para el rendimiento normal.

Artículo 18.º Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo y la determinación de grupos, ciclos, sectores o departamentos, así como la clasificación de servicios que se estimen convenientes, son facultad exclusiva de la empresa.

El progreso técnico, debido a sistemas de organización y productividad, mejor formación profesional o más adecuado equipo de utillaje, debe suponer una mejora en las condiciones de trabajo y en la remuneración, en justa correspondencia al beneficio que rinda a la prosperidad de las empresas.

Artículo 19.º Facultades de la Dirección de la Empresa.

Son facultades de la Dirección de la Empresa:

1. Dirigir el proceso productivo, en la forma más adecuada para promover el bienestar y la mejor formación profesional del personal, así como la más justa distribución de los beneficios de dicho proceso.
2. Promover, estimular y mantener la colaboración con su personal, como necesidad insoslayable de la paz social y de la prosperidad del conjunto de los factores productivos personales.
3. Organizar la producción y mejorar y dignificar las relaciones laborales.
4. Respetar y hacer cumplir las plantillas de personal, fijadas de acuerdo con lo que dispone el presente Convenio.
5. Promover y respetar las categorías profesionales de su personal, facilitando su formación y promoción social y humana.

Asimismo son facultades de la Empresa:

1. La exigencia de los rendimientos normales, definidos en el presente convenio
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la saturación del/a trabajador/a a rendimiento normal.
3. La fijación de los índices de calidad y de desperdicio admisibles y el establecimiento de sanciones, para el caso de su incumplimiento.
4. Exigir la vigilancia, limpieza y atención de la máquina encomendada, dentro de la responsabilidad atribuida a la categoría profesional de que se trate, siempre que se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y de rendimiento.
5. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso, se respetará la situación personal, concediéndose el necesario período de adaptación.
6. La aplicación de un sistema de remuneración con incentivo. Si sólo se aplicare a una o varias secciones o puestos de trabajo, gozarán también de incentivo los que, como consecuencia de la citada aplicación, experimenten un aumento en su carga de trabajo por encima de lo normal.
7. Realizar, durante el período de la organización del trabajo y con carácter provisional, las modificaciones en los métodos de trabajo, normas de valoración, distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas y materiales, que faciliten el estudio comparativo con situaciones de referencia o el estudio técnico de que se trate. El personal conservará, durante la prueba, las percepciones medias correspondientes a los tres meses inmediatos anteriores a la misma.
8. El mantenimiento de la organización del trabajo, en los casos de disconformidad del personal, expresada a través de sus representantes legales, en espera de la interpretación e informe de la Comisión Mixta del Convenio y, en su caso, de la resolución de la autoridad laboral competente. La empresa podrá proceder a la disminución de la plantilla, en los casos previstos y con sujeción al procedimiento que establezca la legislación vigente.

Artículo 20.º Obligaciones de la Empresa

Son obligaciones de la empresa:

1. Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan ser realizados por el personal en jornada normal.
2. Poner en conocimiento de la representación legal del personal, con un mínimo de veinte días de antelación, el propósito de modificar la organización del trabajo, normas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, estudio con los datos que sirvan de base para la modificación propuesta.
3. Limitar, hasta el máximo de diez semanas, la experimentación de nuevas normas o sistemas, a los que se refiere el apartado anterior.
4. Recabar, finalizado el período de prueba, la conformidad o desacuerdo razonado de la representación legal del personal.
5. En los casos de disconformidad, remitir a la autoridad laboral competente, en el plazo de veinte días, los informes pertinentes con objeto de que resuelva.
6. Tener a disposición del personal, y en especial de sus representantes legales, las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las normas de valoración correspondientes.
7. Establecer y redactar, de manera clara y comprensible, la fórmula para el cálculo de salarios e incentivos.
8. Cumplir las obligaciones señaladas en los números anteriores, en los casos de revisión de normas de valoración o métodos operatorios que puedan suponer modificaciones del personal.

Las empresas que tienen establecidos actualmente sistemas de incentivos debidamente formalizados no tendrán que seguir el procedimiento anterior, salvo en lo referente a la modificación de valores, pero deberán dar cuenta a la representación legal del personal.

Artículo 21.º Derechos del personal.

1. Obtener, en compensación por su intervención en el proceso productivo, una remuneración suficiente para la subsistencia digna, en jornada normal y mediante un rendimiento normal en sus tareas.
2. Cooperar con sus iniciativas a la prosperidad de la empresa.
3. Ser consultados, a través de sus representantes legales, en toda decisión relativa a la organización del trabajo, cambios de sistemas de producción, clasificaciones y categorías profesionales.
4. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación general vigente, son facultades de los representantes legales del personal conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos y, en caso de disconformidad, formular ante la autoridad laboral las reclamaciones pertinentes.

Artículo 22.º Organización de los servicios.

Con objeto de establecer la debida jerarquía en los distintos órdenes de producción, la empresa procurará organizar sus servicios de forma que los jefes de cualquier categoría estén obligados a transmitir las instrucciones de la Dirección y las sugerencias del personal, por conducto jerárquico, concretamente reglamentado, a fin de que nunca se desvirtúe su contenido y finalidad, sin perjuicio de las funciones que, en materia laboral y de relación, les correspondan a los representantes legales del personal.

CAPÍTULO III

RETRIBUCIONES Y GRAFICACIONES

Artículo 23.º Retribuciones.

Las retribuciones que corresponden a los niveles de calificación de los diferentes puestos de trabajo son los que figuran en las tablas salariales anexas (I) correspondientes al año 2013 y que se han elaborado incrementando las existentes a 31 de diciembre de 2012 con el ipc + el 0,5).

Los incrementos para el año 2013: IPC + 0,5 si se cumple con el PBIT del año amcor 11/12. Además, para el año Amcor 12/13 un plus de objetivos de 1,5% conforme a los objetivos anuales establecidos y un 1% adicional sujeto al cumplimiento del PBIT.

Los incrementos salariales que corresponden a los niveles de calificación de los diferentes puestos de trabajo serán para los años 2014 y 2015 los que se establecen a continuación:

Cada año un 1% fijo consolidable.

Cada año un incremento variable vinculado al cumplimiento del ROAFE que será equivalente a la diferencia entre el 1% fijo y el IPC de Gipuzkoa + 0,5%. Esto no consolidable.

Se mantienen, cada año de vigencia de este convenio los 2 puntos no consolidables relativos a la polivalencia y flexibilidad.

Estos incrementos se aplicarán tal cual vienen aplicándose hasta la fecha.

Los valores de los pluses, horas fuera de jornada y otros pluses lineales quedan en los mismos valores que en 2013.

El salario base de convenio, Columna A, se establece a los exclusivos efectos de los cálculos de antigüedad, gratificaciones extraordinarias, beneficios, pluses de nocturnidad, penosidad, peligrosidad y toxicidad. (mismo sistema que el utilizado hasta la fecha).

Artículo 24.º No absorción y garantía «ad personam», excepciones.

A todas/os las/os trabajadoras/es o grupo de trabajadoras/es que, en el momento de la firma de este convenio, goce de condiciones que, en el computo global anual, sean superiores a las que para ellos resulten de este Convenio colectivo, se les respetaran tales mejores condiciones, a título estrictamente personal, como garantía «ad personam»

Artículo 25.º Gratificaciones extraordinarias.

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias en Verano (30 días de Salario Base de Convenio, Columna A + Antigüedad, para su respectiva calificación) y en Navidad (30 días de Salario Total + antigüedad, para su respectiva calificación)

El personal afectado por este Convenio percibirá una cantidad lineal cuya cuantía es equivalente a 274,03 euros, en cada Gratificación Extraordinaria, teniendo siempre como tope el Salario Total de cada nivel de calificación.

No obstante, el personal que viniese percibiendo dichas gratificaciones en cuantía distinta a la establecida en el anexo citado, seguirán manteniendo las que tuviesen, y aplicando a las mismas los aumentos correspondientes, salvo acuerdo entre las partes en otro sentido. En todo caso se respetarán los incrementos pactados en cómputo anual.

Salvo acuerdo en contrario no podrán prorratearse las gratificaciones extraordinarias en las doce mensualidades.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá la gratificación correspondiente en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días trabajados, considerándose como tales, a estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

En todo caso, las empresas abonarán en las gratificaciones extraordinarias la parte, o en su caso totalidad, de las mismas que el personal no haya percibido durante los períodos de baja por enfermedad y accidente, incluida en las prestaciones de Incapacidad Laboral Transitoria.

Salvo pacto en contrario, las fechas de abono de dichas gratificaciones serán en la primera semana de julio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 26.º Paga de marzo.

En concepto de Paga de marzo, a cada trabajador/a de plantilla de abono diario se le abonará la resultante de multiplicar por 34 (la columna A + la antigüedad) + el plus lineal de 274,03 euros, y ello en correspondencia al año anterior.

Para el trabajador/a de abono mensual se le abonará la resultante de multiplicar por 1,12 la aplicación de los conceptos anteriormente referidos.

El abono de este concepto se efectuará durante la primera quincena del mes de marzo del año en que se trate, y será abonado en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 27.º Antigüedad.

Todo el personal afectado por este Convenio, tendrá derecho a aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en dos trienios y quinquenios sucesivos del 3% del Salario Base de Convenio, Columna A.

Los trienios y quinquenios sucesivos, comenzarán a devengarse desde el mismo día en que el/a trabajador/a cumpla dicho período.

El derecho a la prestación por antigüedad se computa desde la fecha de ingreso en la Empresa.

Artículo 28.º Horas extras.

Dada la situación actual de desempleo y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial. A este respecto, en el seno de cada Empresa, la representación legal del personal y la Dirección de ésta, determinarán los distintos supuestos que sean incluibles en las causas señaladas en el apartado anterior.

En el supuesto de su realización, las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, incrementándose dicho tiempo libre con un 40% por hora trabajada en día laboral y en un 60% por hora trabajada en día festivo. En ningún caso se compensarán económicamente.

De común acuerdo entre Empresa y Representación del personal podrá haber otro tipo de compensaciones.

Se mantienen durante el período de vigencia del presente Convenio los actuales valores de las horas fuera de jornada (anexo II). Las horas que se trabajen en días no previstos en el calendario personal tienen la consideración de horas fuera de jornada.

En cualquier caso, los Delegados/as de personal y miembros del Comité de Empresa, serán informados mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que lo motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la empresa.

Artículo 29.º Bajas por accidente y enfermedad.

En las condiciones de Absentismo Colectivo establecidas en el presente artículo, se fijan los siguientes complementos:

a) El personal en situación de Incapacidad Temporal, derivada de accidente de trabajo, incluido el «in itinere», percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, un complemento que cubra la diferencia entre las prestaciones de la entidad aseguradora y el 100% del salario real más antigüedad.

A efectos del complemento por el accidente señalado en el párrafo anterior, no se tendrá en consideración la escala de absentismo del apartado b) de este artículo.

b) El personal en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, percibirán en su caso, con cargo a la empresa, y por un período máximo de 18 meses contados a partir del primer día de la baja, los siguientes complementos:

— El 100% del Salario Total de Convenio más antigüedad, durante los tres primeros días de la primera baja anual.

— La diferencia entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100% del Salario Total de Convenio más antigüedad, desde el 4.º día de baja.

Para que los complementos que se refieren tengan lugar, el absentismo colectivo de la totalidad de la plantilla, durante los doce meses inmediatamente anteriores, deberá ser igual o inferior al señalado en la siguiente escala:

Hasta 25 personas de plantilla 9%.

Entre 25 y 50 personas de plantilla 7%.

Más de 50 personas de plantilla 6%.

A los efectos de este artículo se entenderá como absentismo colectivo las bajas por enfermedad común, accidente no laboral, en los dos supuestos excluidos los días de hospitalización, ausencias injustificadas y faltas de puntualidad.

Artículo 30.º Euskara

La empresa subvencionará al personal las clases de euskara, fuera de las horas de trabajo, al 100%, previa justificación de la asistencia a clase. En aquellos casos en que se interprete que el costo no es normal, intervendrá la Comisión Paritaria que resolverá al efecto.

Artículo 31.º Puntuación mínima según experiencia en el sector.

Todo el personal que haya trabajado durante 6 meses, consecutivos o alternos, en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el Art. 2 del Convenio) accederá automáticamente a la puntuación de 1,28 si la que ostentaba era inferior a esta.

Todo personal que haya trabajado durante 12 meses, consecutivos o alternos en empresas del sector de Artes Gráficas (según ámbito funcional recogido en el Art. 2 del Convenio) accederá automáticamente a una puntuación de 1,34 si la que ostentaba fuera inferior a ésta.

En cualquier caso, se establece de inicio una puntuación de 1,34. A los 18 meses de actividad continuada se accederá a la puntuación de 1,47.

Artículo 32.º Complemento de toxicidad o insalubridad.

Se establece dicho complemento en la cuantía del 20 por 100 del Salario Base de Convenio, en favor del personal que preste sus servicios en puestos donde se manejen sustancias tóxicas o se trabaje en locales donde se desprendan vapores tóxicos o nocivos para la salud, teniendo derecho a igual percepción el personal afectado por este Convenio que, aún sin trabajar con materias tóxicas, lo hagan en secciones a las que lleguen los vapores o polvo que aquéllas desprenden. Los trabajos bonificables por toxicidad o insalubridad serán determinados de acuerdo entre la empresa y los representantes legales del personal, en el plazo de dos meses a partir de la solicitud de estos y, de no existir conformidad, resolverá la autoridad laboral competente requiriendo informe a Osalan en caso de desacuerdo, que tendrá carácter vinculante.

Cesará el abono de este complemento en el momento que se acredite ante Osalan, por parte de la empresa, que se han adoptado las medidas necesarias para que el trabajo se realice en condiciones normales de salubridad e higiene.

Artículo 33.º Complemento de nocturnidad.

Se establece un complemento de nocturnidad del 35 por 100 del Salario base de Convenio para el personal que, de modo continuo o periódicamente, presten sus servicios en turnos comprendidos entre las 22 y las 6 horas; Este complemento no se abonará en aquellas actividades en que únicamente se trabaje en período nocturno. Este complemento no podrá ser inferior a 11 €.

Artículo 34.º Dietas y desplazamientos.

Si, por necesidades del servicio, hubiera de desplazarse algún/a trabajador/a fuera de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa abonará todos los gastos que se generen.

La empresa determinará las condiciones y medios de locomoción que deberán emplearse, en cada caso. Los gastos de locomoción serán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO IV

JORNADA, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 35.º Jornada de trabajo.

El número de horas efectivas a trabajar, en cómputo anual para los que trabajen los fines de semana durante la vigencia del presente convenio será de 1.592 horas; 1.629 horas para quienes trabajen de lunes a viernes a turnos y, 1.684 horas para quienes trabajen de lunes a viernes en jornada partida.

En este número de horas se incluyen los 15 minutos de descanso individual sin alteración del proceso productivo.

Jornadas festivas: Para los ejercicios del presente acuerdo, las jornadas festivas serán las establecidas legalmente.

Turnos de fin de semana: Excepcionalmente, durante la vigencia del presente convenio, las secciones que trabajen en fines de semana con el estándar rotatorio de impresión, percibirán 12 fines de semanas del plus lineal establecido (anexo III), aun trabajando menor número de ellos, siendo doce los fines de semana exigibles de prestación laboral sin superior coste económico, para nuevas situaciones que lo pudieran requerir solamente a partir de los 12 adquirirían carácter de nueva

condición. Así mismo el operario adscrito a día de hoy a la sección de lavado y durante el presente convenio percibirá 6 fines de semana de plus lineal establecido aún en los supuestos de no trabajarlos o trabajar un número menor de ellos.

Ello no es aplicable para el supuesto de un cambio de puesto de trabajo si el afectado deriva de otro sistema de turnos donde se trabajen menos fines de semana, ni a quien solicitara y posibilitara un cambio de puesto; todos estos, percibirán la retribución que corresponda a los festivos realmente trabajados.

Turno especial de fin de semana: Su calendario asignado es orientativo; se rigen respecto del cumplimiento de su jornada entre semana tal cual lo han venido haciendo con anterioridad, es decir cubren las necesidades derivadas de vacantes surgidas en turnos de otros calendarios.

Artículo 36.º Calendarios y horarios de trabajo.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de los representantes legales del personal y delegados/as sindicales en su caso.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del calendario oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de 15 días, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

Si transcurrido un mes natural desde la fecha indicada en el párrafo segundo no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la Empresa, el personal tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

Por otra parte y, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior, la Dirección de la empresa, previo acuerdo con la representación legal del personal podrá acordar la modificación de los horarios de trabajo atendiendo a razones técnicas, organizativas o productivas.

De no llegarse a un acuerdo en la modificación planteada, cualquiera de las partes podrá someterla a los procedimientos establecidos en el PRECO II

Artículo 37.º Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal será de 30 días naturales, de los que 26 serán necesariamente laborables, cualquiera que sea la categoría o grupo al que pertenezca, o a la parte proporcional que corresponda en el caso de no llevar trabajando en la misma empresa el año necesario para el disfrute pleno de este derecho. En aquellas empresas que por su calendario laboral la jornada se desarrolle de lunes a viernes, al menos 22 días laborables estarán comprendidos en dicho período de lunes a viernes.

A los efectos de vacaciones los sábados se computarán como días laborables completos.

Las vacaciones se concederán preferentemente en los meses de junio a setiembre, ambos inclusive, y se otorgarán de acuerdo con las necesidades del servicio. El cuadro de vacaciones, previa consulta al personal y oídos el Comité de Empresa y Secciones Sindicales, será expuesto por la empresa el día 1.º de abril de cada año.

Se computarán como días de trabajo para el disfrute del período vacacional los días de ausencia motivados por bajas de enfermedad o accidente. La retribución de las vacaciones se efectuará conforme al promedio obtenido por el/a trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal en los 90 días efectivamente trabajados, inmediatamente anteriores a la fecha de iniciación del disfrute.

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse en metálico, en todo ni en parte y se disfrutarán de forma rotativa de acuerdo con las necesidades del servicio.

En aquellos casos en que, disfrutando del período de vacaciones, el/a trabajador/a inicie un proceso de Incapacidad Temporal que dé lugar a hospitalización, aquél quedará interrumpido por el tiempo que se mantenga dicha situación, y los días correspondientes a la interrupción se disfrutarán en fecha establecida de común acuerdo. Así mismo, la IT derivada de accidente laboral, dará derecho a disfrutar las vacaciones en otro momento distinto a las fechas programadas y dentro del año natural.

Podrán asimilarse a la hospitalización a los efectos del presente artículo las situaciones de convalecencia, que se deriven de un accidente de trabajo calificado como muy grave y producido en los treinta días anteriores al inicio del disfrute del período vacacional, cuando dicha situación impida de forma efectiva el disfrute de tales vacaciones.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones colectivas, el/a trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T.

A estos efectos las partes signatarias convienen en recoger y aplicar lo dispuesto en el precedente párrafo conforme a la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de junio de 2009 en unificación de doctrina por la que se reconoce el derecho a disfrutar las vacaciones anuales retribuidas en periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas el trabajador/a iniciase situación de incapacidad temporal. En el caso de que el tenor o sentido de esta interpretación jurisprudencial fuera modificado por posterior sentencia del Tribunal Supremo, se estará a la interpretación de la nueva que resultara.

El personal que lleve en la empresa 30 años, disfrutarán de 1 día más de vacaciones, lo cual significa una reducción de jornada equivalente al día de vacaciones.

En caso de discrepancia en la aplicación del párrafo anterior, resolverá la Comisión Mixta de Convenio, a instancia de cualquiera de las partes. La Comisión Mixta podrá designar un árbitro a tales efectos.

La fábrica, aun respetando las consideraciones, condiciones y términos de fábrica cerrada (exclusivamente para la semana grande y vacaciones de diciembre), no renuncia a la potestad de fábrica activa si fuera necesaria y en las condiciones que anteriormente se vienen aplicando.

Los 23 días laborables de vacación de lunes a viernes que tenemos establecidos, se distribuyen durante la vigencia del presente acuerdo de la siguiente manera:

— Taller:

— Para quienes trabajen en Pascua, quince días en agosto, cuatro en diciembre, y otros cuatro según constan en los calendarios individuales y colectivos.

— Para quienes trabajen en agosto la semana central, cuatro en pascua, diez en agosto, cuatro en diciembre y cinco según consta en los calendarios individuales y colectivos.

— Para el resto tal cual las tienen convenidas.

— Los cuatro o cinco días de vacaciones distribuidos por equipos o individualmente en el calendario, no son inalterables, siempre y cuando no perjudiquen el proceso productivo. La empresa valorará cada situación.

— Administración: Tal cual asignadas o convenidas departamentalmente.

Artículo 38.º Licencias.

Las empresa concederá licencias, en el caso de las retribuidas, con abono de salario real, sin incluir primas de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso, en los siguientes supuestos y en los previstos en las Disposiciones legales vigentes, siempre que los mismos sean justificados. Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida.

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

b) Por alumbramiento de esposa: 3 días laborables, pudiendo ampliarse en dos días más, asimismo retribuidos, en caso de parto con cesárea.

c) Por enfermedad grave del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por enfermedad de cónyuge padres e hijos que exija intervención quirúrgica con hospitalización de al menos 2 días, aun en el caso de que no exista la calificación facultativa de grave: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Por intervención quirúrgica de cónyuge, padres e hijos, aún en el caso de no existir hospitalización y siempre que se requiera acompañamiento, se establece un permiso retribuido de un día laborable o dos medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera y se refiera a cónyuge e hijos o padres o hermanos del/a trabajador/a éste:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

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

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización, de intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Por muerte de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.

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

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural. En caso de desplazamiento superior a 200 kilómetros se ampliará en 1 día natural.

En los casos b), c) y d), si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros se ampliará en 3 días naturales.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a trabajador/a a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo presentar previamente el/a trabajador/a al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 18 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas. Asimismo podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 18 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hospitalario e intervenciones de menor importancia del hijos/as que convivan con el/la trabajador/a.

h) Los/as trabajadores/as, y durante el período de lactancia (hasta los 9 meses), que trabajen en la misma empresa, tendrán derecho a una pausa de una hora que podrán dividir en dos fracciones o, a su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada normal en una hora, con la misma finalidad, pero única e indistintamente uno de ellos. Este derecho de lactancia de una hora diaria se podrá acumular en jornadas completas. De acumularse, serán 15 días naturales.

i) Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo cónyuge, ascendientes o descendientes con disminuciones físicas o mentales, debidamente certificadas por el organismo legal competente, tendrán licencia para acompañar a los mismos a las asistencias médicas derivadas de sus disminuciones; disponiendo de 16 horas retribuidas como tope anual.

j) Se concederá licencia no retribuida por un día hábil para tramitación de divorcio o separación legal.

k) Día inhábil abonado: Todos los trabajadores dispondrán de un día inhábil abonado, siempre y cuando lo soliciten por escrito con anticipación suficiente y el sistema productivo lo consienta.

Para el disfrute de las licencias de los apartados c), d) y e), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Asimismo, a los efectos anteriormente señalados, se reconocerá la paternidad o maternidad de hecho suficientemente documentado. A efecto de vínculo matrimonial se reconocerá la convivencia debidamente documentada.

El disfrute de los permisos cuando sean beneficiarios varios miembros de una misma familia se podrá realizar de manera secuenciada siempre y cuando persista el hecho causante.

La hospitalización se considera enfermedad grave a todos los efectos. La licencia por hospitalización de familiar que corresponda podrá disfrutarse de manera separada en tanto en cuanto persista el hecho causante, a petición del trabajador.

El derecho de lactancia de una hora diaria se podrá acumular en jornadas completas. De acumularse serán 15 días naturales.

La prueba de amniocentesis se considerará como enfermedad grave y el conyuge tendrá derecho a dos días retribuidos.

Artículo 39.º Excedencias.

Las empresas concederán excedencia por maternidad conforme a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas concederán excedencia al personal con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares. Cuando el motivo sea por estudios la excedencia se prolongará un año más a petición del trabajador/a pero este segundo año se considerará como excedencia voluntaria sin reserva a puesto de trabajo.

b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2% de la plantilla.

De igual forma las empresas concederán excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de uno en las empresas de menos de 50 personas, de dos en las empresas de 50 a 100 personas y de un 2% de su plantilla en las empresas de más de 100 personas.
- d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los/as directivos/as y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

CAPÍTULO V

MOVILIDAD

Artículo 40.º Traslados.

Los traslados o cambios de función o de puesto podrán ser exclusivamente geográficos o funcionales, o participar de las características de ambos tipos de movilidad, y podrán tener lugar:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre empresa y trabajador/a.
- c) Por necesidad del servicio.
- d) Por permuta.

Se entiende por movilidad funcional, el cambio de funciones del personal en el seno de la empresa, dentro del grupo de técnicos administrativos, subalternos/as y obreros/as de pertenencia.

Se entiende por movilidad geográfica, el traslado o cambio del/a trabajador/a a un centro de trabajo en distinta localidad.

Artículo 41.º Cambios geográficos o funcionales por solicitud del personal.

Cuando el cambio, ya sea funcional o geográfico, se produzca a solicitud del/a interesado/a, previa aceptación de la empresa, ésta podrá modificarle el salario, advirtiéndole previamente por escrito, de acuerdo con el que corresponda al nuevo puesto de trabajo, siendo obligatoria tal modificación si dicho salario es superior al del puesto de origen, no teniendo el personal trasladado derecho a indemnización alguna por los gastos que origine el cambio.

Artículo 42.º Cambios geográficos o funcionales por acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a.

Cuando el cambio, sea funcional o geográfico, se efectúe por mutuo acuerdo entre la empresa y el/a trabajador/a, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes, que nunca serán inferiores a los mínimos establecidos en este Convenio.

Artículo 43.º Movilidad geográfica o funcional por necesidades del servicio.

a) Normas generales.

Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen y no se llegase a acuerdo entre ambas partes, podrá la empresa efectuar el cambio, siempre que garantice al trasladado todos los derechos que tuviese adquiridos, así como cualesquiera otros que pudieran corresponderle.

En los casos de cambio de un departamento a otro, dentro de la misma empresa, que se efectúe como consecuencia de reducción de plantilla en uno de ellos, se respetará, en igualdad de condiciones al personal más antiguo en el nivel correspondiente.

Para los cambios o traslados, dentro del mismo grupo profesional, que supongan alguna mejora o beneficio para la persona trasladada, tendrán preferencia los de mayor antigüedad en el nivel de que se trate, siempre que exista igualdad de capacitación técnica para el desempeño del puesto que se desea cubrir, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo sobre ascensos.

b) Movilidad geográfica por necesidades del servicio.

En los casos de movilidad geográfica, la facultad de traslado que se concede a la empresa por necesidades de trabajo, solamente podrá ser ejecutada con el personal que lleve a su servicio menos de diez años, y tan sólo por una vez con cada uno de los/as trabajadores/as, y deberá ejercerla la empresa, en igualdad de condiciones, según el orden inverso al de antigüedad. Esta limitación no afecta al personal técnico titulado.

En los casos de traslado geográfico forzoso, previos los trámites legales establecidos, el/a trabajador/a percibirá, previa justificación, el importe de los siguientes gastos:

Los de locomoción del personal interesado y familiares que con él convivan o de él dependan económicamente; los de transporte de mobiliario, ropa y enseres; y una indemnización en metálico, equivalente a sesenta o treinta días del salario real que venga percibiendo en el momento del traslado, según tenga o no familiares a su cargo.

En caso de traslado de una población a otra, que implique necesariamente cambio de residencia, la empresa facilitará al/a trabajador/a vivienda adecuada a sus necesidades, en el lugar a que se le traslada, y con renta igual a la que hubiere venido satisfaciendo hasta el momento del traslado y, si esto no fuera posible, abonará al/a trabajador/a la diferencia justificada de renta.

En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad, deberá ajustarse al procedimiento establecido en las normas que regulen, en cada momento y con carácter general, la materia de política de empleo y, en todo caso, vendrá obligada a comunicarlo al personal con un año de antelación, siempre que sea posible, quien tendrá derecho a que se le abonen los gastos que se originen, por tal motivo, a los familiares que con él conviven, incluyéndose los correspondientes a transportes de enseres y percibiendo, además, una gratificación equivalente a dos o un mes de retribución, según tenga o no familiares a su cargo.

En dicho aviso, la empresa ha de detallar los siguientes extremos:

a) Lugar donde proyecta trasladar el centro de trabajo.

b) Posibilidad o no de vivienda en la nueva localidad y condiciones de su alquiler o propiedad.

c) El/a trabajador/a afectado tendrá un plazo máximo de dos meses para aceptar o formular objeciones a la propuesta de traslado.

En el caso de que la empresa no hiciera el traslado anunciado, si algún/a trabajador/a hubiere realizado gastos justificados con tal fin, será indemnizado de los perjuicios ocasionados, correspondiendo conocer de los conflictos individuales, que por tal causa pudieran producirse, a la jurisdicción de Trabajo.

Se prescindirá del plazo de preaviso, en los casos de fuerza mayor.

c) Movilidad funcional por razones del servicio.

Trabajos de puntuación superior. La empresa, en caso de necesidad, podrá destinar al personal a realizar trabajos de puntuación superior, reintegrándoles a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Este cambio no podrá ser de duración superior a tres meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, embarazo, accidente de trabajo y licencias y excedencias, en cuyo caso, la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado.

Cuando un/a trabajador/a realice trabajos de puntuación superior durante más de tres meses, sin concurrir los supuestos especiales a que se refiere el apartado anterior, consolidará la nueva puntuación, siempre que exista turno de ascenso a ésta de libre designación de la empresa y salvo que para el desempeño de la misma se requiriese la posesión de títulos o conocimientos especiales debidamente acreditados por pruebas de suficiencia, en cuyos casos el cambio de trabajo tendrá trascendencia exclusivamente económica.

Ascenso por libre designación de la empresa. La retribución de este personal, en tanto en cuanto desempeña trabajo de puntuación superior, será la correspondiente a la misma.

Trabajos de puntuación inferior. Por necesidad justificada de la empresa, se podrá destinar a un/a trabajador/a a trabajos de puntuación inferior a la que esté adscrito, conservando la retribución correspondiente a su puntuación.

Salvo casos muy excepcionales, de los que se informará a los representantes legales del personal, esta situación no podrá prolongarse por período superior a dos meses, con el fin de no perjudicar su formación profesional.

Asimismo, se evitará reiterar la realización de estos trabajos de inferior puntuación a un mismo/a trabajador/a.

Si el cambio de destino, para el desempeño de trabajos de puntuación inferior, tuviera su origen en petición del/a trabajador/a, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Trabajos a destajo, con primas o incentivos. El personal remunerado a destajo, con primas o incentivos que supongan la percepción de complementos salariales por cantidad o calidad, no podrán ser adscritos a otros trabajos de distinto régimen, salvo cuando mediase causas de fuerza mayor o las exigencias técnicas de la explotación lo requieran. En todo caso, este cambio tendrá carácter provisional y sólo podrá durar mientras subsistan las circunstancias excepcionales que lo motivaron, no pudiendo las empresas contratar nuevo personal, para trabajar a destajo y con prima, en las labores en que anteriormente se ocuparon dicho personal sin que éste vuelva a ser reintegrado a sus anteriores puestos de trabajo.

Artículo 44.º Permuta.

El personal, con destino en una misma localidad o en localidades distintas y pertenecientes a la misma empresa y grupo profesional, podrán concertar la permuta de sus respectivos puestos, a reserva de lo que aquélla decida, en cada caso, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los/as permutantes para el nuevo destino y demás circunstancias que deban ser consideradas.

Además de las permutas voluntarias, contempladas en el párrafo anterior, pueden existir casos de permutas obligatorias, como el previsto en el artículo 47.º

Artículo 45.º Mujer embarazada.

Toda mujer embarazada, previo informe del médico de empresa, o del especialista si aquél no existiese, y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, independientemente de su estado civil, si desarrollase un trabajo penoso o peligroso para su estado, se le cambiará de su puesto de trabajo a otro más cómodo, si lo hubiere, sin riesgo para su estado, conservando su puesto y categoría original.

En este supuesto la Dirección de la empresa, junto con el Comité de Empresa y la Sección Sindical en su caso, designarán a la persona que obligatoriamente deberá cubrir el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo. El personal designado para estas situaciones lo serán rotativamente en cada caso.

Artículo 46.º Incapacidad.

El personal al que se le reconozca una Incapacidad Permanente Total para su profesión habitual, derivada de accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, tendrán derecho a ocupar, caso de que existiese, un nuevo puesto en la empresa adecuado a sus condiciones físicas y profesionales manteniendo las percepciones salariales fijas, categoría profesional, correspondiente al puesto de trabajo que ocupaba anteriormente. Los demás conceptos retributivos variables, serán los que correspondan al puesto de trabajo que efectivamente ocupe en cada momento.

En caso de discrepancia sobre la existencia o no de un nuevo puesto de trabajo, o acceso a las vacantes producidas, se someterá la misma al dictamen de la Comisión paritaria.

CAPÍTULO VI

CONTRATACIÓN

Artículo 47.º Información sobre contratación.

Las empresas deberán entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre del personal, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

Artículo 48.º Finiquito.

Todo/a trabajador/a podrá exigir con dos días laborales de antelación a la firma, copia del recibo-finiquito para los usos y asesoramientos que estime oportunos.

Asimismo podrá exigir la presencia del/a Delegado/a de su Sección Sindical o un/a miembro del Comité de Empresa, antes de proceder a la firma del mismo.

Artículo 49.º Contratos eventuales.

Los contratos que se hayan formalizado o que se formalicen a partir del tres de marzo de 2001, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se regirán en cuanto a la duración máxima de los mismos a lo que se establezca en el convenio colectivo sectorial, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

La ampliación de la duración de los contratos eventuales a que se hace referencia en este artículo, en el caso de que así se estableciera en el Convenio colectivo sectorial, no podrá hacerse extensiva a los contratos de puesta a disposición que para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, hayan sido concertados entre las empresas afectadas por este Convenio con Empresas de Trabajo Temporal.

Artículo 50.º Contratos de obra o servicio.

Se entenderán por Contratos de Obra o Servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la Empresa, o concertados para cubrir aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio, de duración incierta.

Las Empresas darán cuenta a la representación del personal la causa de los mismos, especificando, especificando el número de personas afectadas, grupos profesionales a asignar y duración prevista.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que conciernen las Empresas afectadas por el presente convenio con las Empresas de Trabajo Temporal podrá utilizarse esta modalidad de contractual en aquellos trabajos o tareas que previamente y por acuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación legal del personal sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias al PRECO II (*Boletín Oficial del País Vasco* n.º 131 de 03.07.90).

En todo momento, las empresas que utilicen esta modalidad de contratación, garantizarán al personal contratado el 100% de los salarios establecidos en el presente Convenio.

Contrato en prácticas.

Los trabajadores afectados percibirán el 75% y 85% del referente correspondiente durante el primero y segundo año respectivamente.

Contrato de relevo

Quien cumplidos los requisitos establecidos decida, con 6 meses de anticipación acogerse a un contrato de jubilación parcial con contrato de relevo, ello solamente será posible si la legislación vigente es la actualmente en vigor. En caso contrario se llevará a cabo una valoración individual de caso a caso.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 51.º Seguridad y Salud Laboral.

I. Los/as empresarios/as y el personal asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de seguridad y Salud Laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este Convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, las direcciones de las empresas y los/as representantes del personal se comprometen, dentro de las posibilidades de las mismas, y en plazos previamente convenidos, a establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, el personal, individualmente considerado, está obligado previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el servicio de prevención, en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

II. En los centros de trabajo de menos de 50 personas de plantilla, se elegirá un/a Delegado/a de Prevención de entre los/as delegados/as de personal, en los demás será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

En aquéllos cuya plantilla sea igual o superior a 50 personas, se constituirá un Comité de Seguridad y Salud Laboral cuya composición será la siguiente:

a) Personal designado por el/a empresario/a:

— Un/a presidente/a.

— El/a jefe/a, o un/a representante, del Servicio Médico de Empresa propio o mancomunado.

— Un/a técnico de Seguridad.

— Un conjunto de Mandos, cuyo número y cualificación será la que el/a empresario/a estime oportuno para atender los problemas de Seguridad y Salud Laboral referentes a los distintos puestos de trabajo.

b) Personal en representación de los/as trabajadores/as.

Un conjunto de representantes, preferentemente pertenecientes a distintas Secciones del Centro de Trabajo, designados/as, bien por las Centrales Sindicales en proporción a los resultados obtenidos en las elecciones sindicales realizadas en dicho centro de trabajo, o bien por elección directa del personal, de entre los/as representantes del comité y cuyo número vendrá determinado por la siguiente escala, en función de la plantilla del Centro.

De 50 a 100 personas: 2 representantes.

De 101 a 200 personas: 3 representantes.

De 201 a 500 personas: 4 representantes.

De 501 a 1.000 personas: 5 representantes.

Más de 1.000 personas: 7 representantes.

c) Un/a Secretario/a, elegido/a de entre sus miembros por el propio Comité de Seguridad y Salud Laboral.

En aquéllas empresas donde pudiendo haber, por el número de personas, Delegados/as de Personal o Comités de Empresa y no los hubiera, los/as Delegados/as de Prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia además del crédito de horas retribuidas que en este Convenio se establece para aquéllos al objeto de desempeñar con eficacia sus funciones. Si durante el mandato de estos/as Delegados/as de Prevención se eligieran Delegados/as de Personal o Comité de Empresa, el derecho a las horas retribuidas desaparecería automáticamente.

En todo caso, las empresas facilitarán a los/as Delegados/as de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, así, como los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en la materia (art. 37,2 de la Ley 31/1995) o por los Servicios de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes, El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el/a Empresario/a. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la Comisión Mixta Interpretativa del Convenio quien resolverá al efecto.

III. El Comité de Seguridad y Salud Laboral, previamente convocado por su Presidente o en todo caso de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces lo juzgue necesario el/a Presidente/a o así sea solicitado por la mayoría de sus miembros o la totalidad de la representación del personal en dicho Comité.

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que los/as miembros designados por el/a empresario/a disponen siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de representantes designados por el personal.

De cada reunión del Comité de Seguridad y Salud Laboral se extenderá la correspondiente acta, una de cuyas copias se entregará a cada uno de los/as delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa.

IV. El Comité de Seguridad y Salud Laboral junto con los Servicios de Prevención, tendrán las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención, en el art. 31 de la Ley 31/1995).

- a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.
- b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.
- c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.
- d) Transmitir al personal afectado, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.
- e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud del personal lo aconsejen.
- f) Colaborar activamente con el Servicio Médico, con los Mandos y con el/a Técnico de Seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.
- g) Disponer del asesoramiento del Servicio Médico y del/a Técnico de Seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.
- h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de Organismos Oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo acuerdo con el/a empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al Comité de Seguridad y Salud Laboral.

V. Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

A los/as Porteros/as, Vigilantes/as, Guardas, Conserjes y Chóferes se les proporcionará uniforme, calzado y prendas de abrigo e impermeables.

Con independencia de las prendas de protección a que anteriormente se hace referencia, las empresas proveerán a todo el personal de ropa o vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia serán resueltas mediante informe vinculante de Osalan.

VI. Se crea en el seno de la Comisión Mixta una Subcomisión de Seguridad y Salud Laboral encargada del estudio y desarrollo de cuantas medidas y actuaciones sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral en el sector.

Dicha Subcomisión podrá acordar el establecimiento de planes y programas específicos en la materia. Asimismo se encargará de incorporar al sector los acuerdos que en dicha materia puedan adoptarse en ámbitos superiores.

Artículo 52.º Revisión Médica.

Los/as facultativos que atienden los Servicios Médicos de las Empresas, reconocerán una vez al año a todo el personal de las mismas, estableciéndose los medios adecuados para ello por aquellas empresas que carezcan de dichos servicios propios.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, al personal que ocupe puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por sus condiciones de mayor exposición lo hagan necesario.

La referida revisión médica habitual consistirá en: Análisis de orina y sangre, y en los casos que así sea prescrito por el facultativo, foteriación o Rayos X. Además en aquellos puestos de trabajo con específico riesgo de enfermedad profesional (sordera, dermatosis, vista, etc.) el reconocimiento incluirá lo que en cada caso sea procedente.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan. Por parte de la Empresa, se garantizará la confidencialidad de los análisis médicos.

Cuando dichos reconocimientos se efectúen fuera de las horas de trabajo, no será retribuido el tiempo que se dedique a los mismos.

CAPÍTULO VIII

VARIOS

Artículo 53.º Igualdad y no discriminación

Dentro de la empresa el personal no podrá ser discriminado por ninguna cuestión.

Se respetará el principio de igualdad de acceso, siempre que se reúna la titulación y condiciones exigidas, en todos los puestos de trabajo, sin discriminación por razón de sexo y edad.

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

No se considerarán faltas de asistencia al trabajo, las ausencias motivadas por prisión o procesamiento del/a trabajador/a, si posteriormente es puesto/a en libertad sin cargos o es absuelto/a de los cargos que se le imputan.

Artículo 54.º Póliza de Seguro.

a) El personal, que como consecuencia de accidente de cualquier tipo (laboral o no) o enfermedad profesional ocurrido o contraída, con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, falleciese o le sea reconocida una incapacidad permanente

absoluta para toda clase de trabajo o una incapacidad permanente total para su trabajo habitual por el Organismo competente, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes al percibo de una indemnización en la cuantía establecida en 43.800 eur.

b) El personal que falleciese o se le reconociese una incapacidad permanente total o absoluta por cualquier otra causa no establecida en el punto anterior y que tenga su origen con posterioridad a la entrada en vigor de este artículo, tendrá derecho, o en el caso de fallecimiento sus derechohabientes, al percibo de una indemnización cuya cuantía se establece en 18.850 eur.

c) A los efectos de determinar el momento del hecho causante, el capital asegurado, la empresa, o en su caso la compañía aseguradora responsable, se acuerda que en caso de accidente de trabajo la fecha del hecho causante ha de ser la misma fecha del accidente y en cuanto a enfermedad profesional será la fecha del inicio del expediente de invalidez.

La empresa responsable será aquella con la cual el/a trabajador/a mantenía una relación laboral en la fecha del hecho causante, o en su caso la compañía aseguradora con la cual tenía suscrita la póliza en dicha fecha. Así mismo la indemnización exigible será la correspondiente a la que estuviera pactada en la fecha del hecho causante.

La empresa suscribirá las pólizas de seguros correspondientes para la cobertura de las indemnizaciones expresadas. En caso de no efectuarlo, será responsable directamente del abono de las indemnizaciones.

El costo de dicha póliza será asumido al 75% por la empresa y un 25% por el/a trabajador/a.

Caso de que algún/a trabajador/a decidiese no incorporarse a dicho seguro deberá ponerlo en conocimiento expreso de su empresa. En todos los demás casos se considerará que los trabajadores deciden su incorporación al seguro.

Artículo 55.º Prendas de trabajo.

Las empresas facilitarán al personal obrero y subalterno prendas de trabajo adecuadas, a razón de tres prendas cada dos años, entregando dos de ellas en el primero y una en el segundo. También se facilitarán prendas de trabajo adecuadas al personal técnico y administrativo que lo solicite, en las mismas condiciones.

CAPÍTULO IX

DE LA ACTIVIDAD SINDICAL Y GARANTÍAS. DELEGADOS/AS Y COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 56.º Secciones Sindicales de Empresa.

El personal de una empresa o centro de trabajo afiliados a una Central Sindical, legalmente constituida, podrán constituir una Sección Sindical de Empresa.

Artículo 57.º Garantías de las Secciones Sindicales

Las Secciones Sindicales de Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral, en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de su personal afiliado y no podrán ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidaturas a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa.

c) Elegir Delegados/as Sindicales que representen al personal afiliado de la Sección Sindical ante el/a empresario/a.

d) Las Secciones Sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos/as sindicalistas, economistas, abogados/as, etc., en

los temas colectivos, con acceso a los locales de la empresa. En ningún caso dichos/as expertos/as podrán ser personal de empresas del mismo sector.

e) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, podrán convocar a los/as Delegados/as de Personal o Comités de Empresa, dentro de las horas retribuidas a estos/as últimos/as, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

f) Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo siguiente, deberán ser informados/as de cuantas medidas tenga intención de adoptar la empresa relativas a:

— Expedientes de regulación de empleo.

— Traslados totales o parciales de la empresa.

— Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

— Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

g) Las empresas permitirán reuniones de los/as afiliados/as a una Sección Sindical de empresa, en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. Dentro de las posibilidades de cada empresa, se facilitarán locales donde celebrar estas reuniones.

h) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador/a afiliado/a, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la empresa notificará al Delegado/a Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste/a emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámites la sanción que estime adecuada.

Artículo 58.º Delegados/as Sindicales de Empresa.

Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que agrupen como mínimo, en la empresa o centro de trabajo de Lezo, los porcentajes mínimos que para cada tamaño de empresa se señalan, dispondrán de un máximo de horas retribuidas al mes, a salario real, en la cuantía siguiente y según el tamaño de la empresa:

Tamaño	Porcentaje (%)	Horas retribuidas
De 10 a 24 personas	30	5 horas/mes
De 25 a 100 personas	20	12 horas/mes
De 101 a 250 personas	15	15 horas/mes

De igual forma, en las empresas de más de 250 personas, las Centrales Sindicales que agrupen, como mínimo, a un 10% de las personas de la plantilla, o que, en las elecciones sindicales hubiesen obtenido el 10% de los votos, dispondrán de los/as Delegados/as Sindicales que se establecen en la Ley Orgánica de Libertad Sindical que dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de su acción sindical.

Cualquiera que sea el tamaño de la empresa, si la Sección Sindical agrupa a más de 200 afiliados/as, dispondrá de un Delegado/a Sindical, con 25 horas retribuidas al mes, sin perjuicio de que por aplicación del párrafo anterior les correspondiera mayor número de delegados/as y horas retribuidas.

Artículo 59.º Licencias en materia sindical.

Las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla, dispondrá para el conjunto de sus afiliados/as (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no

retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su Central Sindical con 48 horas de antelación si fuese un sólo día el utilizado y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 60.º Excedencias en materia sindical.

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 61.º Información a las Secciones Sindicales de Empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, la Dirección de la empresa o persona en quien delegue y los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales de Empresa que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, se reunirán trimestralmente para informar sobre la situación general de la empresa.

Artículo 62.º Garantías Sindicales.

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, el personal gozará de las garantías que posteriormente se enumeran, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical, y en concreto:

- a) Condicionar el empleo de un/a trabajador/a a la afiliación o no afiliación a una Central Sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del/a empresario/a de una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un/a trabajador/a, sancionarle, discriminarlo o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una Central Sindical o Sección Sindical de Empresa, o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 63.º Delegados/as de Personal y Comités de Empresa.

El/a Delegado/a de Personal, los Comités de Empresa y la Sección Sindical de Empresa legalmente constituida son los órganos de representación del personal. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

No obstante las Secciones Sindicales de Empresas que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo 59.º, estarán legitimadas para negociar los Convenios o Pactos de Empresa, cuando así lo decidan por mayoría, el personal de dichas empresas.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los/as Delegados/as de Personal y miembros de los Comités de Empresa, serán de 40 durante dos meses, en los que se esté negociando el Convenio Colectivo Provincial. En el resto de los meses del año, las horas retribuidas serán las siguientes, en función del tamaño de la empresa:

Tamaño	Horas retribuidas
Hasta 20 personas	20 horas/mes
De 21 a 75 personas	25 horas/mes
De 76 a 150 personas	30 horas/mes
De 151 a 250 personas	35 horas/mes
Más de 250 personas	40 horas/mes

Las horas de los/as Delegados/as de Personal, miembros de Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, podrán ser acumuladas en uno o varios miembros, hasta el límite máximo del doble a las que por tamaño tengan reconocidas en este artículo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Organos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de 8 días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga como mínimo por un período de tres meses consecutivos, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Asimismo, podrán ser individualmente acumuladas en dos meses consecutivos, las horas no utilizadas en el mes anterior, hasta el límite máximo de 40 horas en el siguiente mes.

Dentro de las horas retribuidas a los miembros de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Las horas retribuidas establecidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa no podrán ser objeto de acumulaciones distintas a las señaladas, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la empresa.

Artículo 64.º Funciones.

Serán funciones del/a Delegado/a de Personal o Comité de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por disposición legal fuese necesario.
- c) Ser informado/a de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las condiciones generales de los nuevos contratos.
- d) Ser informado/a anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.
- e) Ser informado/a y consultado/a de cuantas medidas afecten directamente al personal y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

— Expedientes de regulación de empleo.

— Traslados totales o parciales de la empresa.

— Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

— Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

f) Proponer a la empresa cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización de la producción y mejoras técnicas.

Artículo 65.º Información al Comités de Empresa y Delegados/as de Personal.

Sin perjuicio de las obligaciones de información que se derivan de lo establecido en las Disposiciones Legales vigentes, las empresas facilitarán al/a Delegado/a de Personal, Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, información trimestral sobre la evolución de los negocios, situaciones de la producción, perspectivas del mercado, evolución del empleo y plan de inversiones previsto.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la empresa en dichas reuniones. Los miembros del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con el propio personal de la empresa. No obstante, podrán efectuar consultas sobre dichas materias con profesionales (economistas, profesores/as mercantiles, abogados/as, etc.), advirtiéndoles de dicha confidencialidad, y del secreto profesional que deban guardar sobre las mismas.

Artículo 66.º Garantías comunes.

Los/as Delegados/as de Personal, miembros de los Comités de Empresa y Delegados/as Sindicales, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sean facilitados locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de cada empresa.

Las reuniones de los Comités de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité de Empresa sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción con una antelación de 24 horas a:

— En caso de representante del personal, al Comité de Empresa.

— En caso de Delegado/a Sindical al Sindicato local o provincial al que pertenezca.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Artículo 67.º Normas para el ejercicio de la acción sindical comunes para Comités de Empresa y Secciones Sindicales

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes productores ni la marcha general de la producción. El personal que desee dirigirse a sus representantes o Delegados/as Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

Las empresas estarán facultadas para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos/as productores/as que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa. Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El/a trabajador/a afectado/a no podrá ser perjudicado económicamente ni en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser, dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

El personal deberá justificar, en todo caso, las horas retribuidas utilizadas en el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 68.º Asambleas.

Las empresas autorizarán la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 8 horas.

Dichas asambleas lo serán de todo el personal de cada empresa o centro de trabajo.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo o a requerimiento del/a Delegado/a de la Sección Sindical de Empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo, y hasta el límite establecido en el párrafo anterior.

Los Comités de Empresa estarán obligados a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el/a Delegado/a de una Sección Sindical de Empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo el 33% de la plantilla total de la empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

La hora de celebración de la asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación del personal podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o primas por carencia de incentivo, en su caso.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 69.º Faltas.

a) Generalidades.

Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

b) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos e inferior a treinta en el horario de entrada.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo; si, como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación de material.
5. Falta de aseo y limpieza personal.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo, dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjesen escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
9. Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

c) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas, no justificadas, de puntualidad al trabajo, durante un período de treinta días.
2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un período de treinta días.
3. No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social o Instituciones de Previsión. El omitir maliciosamente la comunicación de estos datos se considerará falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. La desobediencia a sus superiores, en materia de servicio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.
8. La negligencia o desidia en el trabajo, que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para el/a trabajador/a o para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
11. El quebrantamiento o violación de secretos de reserva obligada, sin que se produzca grave perjuicio a la empresa.

12. Las derivadas de las causas previstas en los apartados 3 y 8 del artículo anterior.

13. La reincidencia en faltas leves (incluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, habiendo mediado notificación escrita.

d) Faltas muy graves.

Se calificarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Las faltas injustificadas de puntualidad en más de 10 veces durante un período de seis meses consecutivos o 20 durante doce meses.

2. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo en número de tres o más en un período de dos meses consecutivos.

3. La indisciplina, la desobediencia o la negligencia en el trabajo evidenciadas de forma grave y notoriamente perjudicial para la empresa.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/a o a las personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, la deslealtad, el abuso de confianza, la concurrencia desleal y aquellas otras conductas que atenten fehacientemente contra el principio de fidelidad a la empresa.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo pactado u ordinario establecido.

7. El hurto, robo y malversación que afecte a la empresa, a sus intereses o a los/as compañeros/as trabajadores/as; igualmente cualquier otra clase de hechos que pueda ocasionar en aquella desconfianza fundada respecto de su autor/a.

El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas o circunstancias queden suficientemente acreditadas.

8. Originar riñas o pendencias graves con los/as compañeros/as.

9. Las ausencias y abandono del puesto de trabajo injustificadamente, siempre que aquél fuera de responsabilidad, ocasionare grave perjuicio al proceso productivo, deterioro en las cosas o riesgo para las personas.

10. La embriaguez habitual y la toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo.

11. La reincidencia en falta grave, sea cual fuere su clase y naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde primera.

e) Abuso de autoridad.

El abuso de autoridad, por parte de los/as Jefes/as, será siempre considerado como falta muy grave. El/a trabajador/a afectado/a pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa, a través del cauce jerárquico, quien ordenará la inmediata instrucción de expediente.

f) Privación de libertad.

No se considera injustificada la falta al trabajo, que derive de privación de libertad del/a trabajador/a, ordenada por autoridad gubernativa o judicial, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

Artículo 70.º Sanciones.

a) Sanciones al personal.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al/a interesado/a, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Se informará, asimismo, a los representantes legales del personal.

b) Graduación de sanciones.

Las sanciones que procederá imponer, en cada caso, según las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo, hasta dos días, comunicándose al/a trabajador/a.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta quince días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a categorías superiores.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Inhabilitación temporal, por plazo de hasta cuatro años, para pasar a categorías superiores.

Despido.

Las sanciones que, en el orden laboral, puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales, cuando el hecho cometido pueda constituir delito o falta, o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procede.

c) Tramitación.

Para la imposición de las sanciones que anteriormente se establecen, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

Corresponde al/a Jefe/a de la empresa o persona en que delegue la facultad de imponer sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Se observarán, en todo caso, las disposiciones legales que sean de aplicación.

d) Prescripción.

Las faltas prescribirán en los plazos y en las circunstancias previstas en la legislación laboral vigente, de carácter general.

e) Anulación de las anotaciones desfavorables

Como norma general, las anotaciones desfavorables quedarán anuladas cuando transcurran, sin reincidencia, los siguientes plazos:

Un año, si se trata de faltas leves, tres años para las faltas graves y cinco años para las faltas muy graves.

Las empresas, de acuerdo con los representantes legales del personal, establecerán las normas que, en base a la buena conducta posterior de los sancionados, puedan acortar los plazos citados.

f) Sanciones a las empresas.

Las empresas, de acuerdo con la legislación general vigente, podrán ser sancionadas cuando incurran en incumplimiento de las disposiciones legales de carácter laboral.

Las sanciones a las empresas se regirán por el Estatuto de los Trabajadores y por las demás disposiciones legales que pudieran existir.

g) Medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo del/a Delegado/a de Personal, Comité de Empresa o Sección Sindical de Empresa legalmente constituida, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

CAPÍTULO XI

LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA, COMISIONES Y PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Artículo 71.º Legislación complementaria.

En lo no especificado en el presente acuerdo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 72.º Formación profesional.

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente del personal.

Se constituirá una Comisión Paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y del personal, con el objeto de analizar las necesidades de formación en la misma, así como determinar en su caso los cursos que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación del personal que haya de participar en los mismos.

Dichas Comisiones determinarán asimismo las licencias y cualquier otro tipo de compensación para el personal participante en dichos cursos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL

A) La empresa AMCOR Flexibles España S.L.U, Planta de Lezo, no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el art. 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

B) Solo y exclusivamente podrán no ser de necesaria u obligada aplicación los incrementos salariales establecidos en este Convenio, cuando se diesen de manera consecutiva y continuada seis meses de pérdidas económicas. En cuyo caso la empresa estará obligada a la realización del siguiente procedimiento:

— Poner en conocimiento de la Comisión paritaria del Convenio, acompañando copia por escrito de la decisión.

— Entrega a la representación legal de los trabajadores de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados o, en su caso, informe de auditores o censores de cuentas, así como las medidas y previsiones para contribuir a la viabilidad de futuro de la empresa) que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

— La inaplicación sólo se circunscribirá al incremento salarial del Convenio, hallándose obligada la empresa, por el contenido del resto del Convenio.

— De producirse acuerdo en las negociaciones entre la empresa y la representación legal de los trabajadores, éste será de aplicación durante la vigencia del convenio o su sustitución por un nuevo acuerdo.

— Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes se someterán a un arbitraje voluntario en el PRECO. Este procedimiento no podrá en ningún caso tener una duración superior a 10 días.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS PRECO

Ambas partes asumen el acuerdo interconfederal sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO II) publicado en el Boletín Oficial del País Vasco n.º 66 del 04/04/2000.

Acuerdo que será de aplicación en ámbito del presente convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas de los mismos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DESPIDOS POR CAUSAS OBJETIVAS Y EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

En materia de Despidos por causas objetivas y expedientes de Regulación de Empleo, se estará a lo establecido en el Art. 51 del Convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, Manipulados de papel y cartón y Editoriales de Gipuzkoa 2010-2012.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA CLASIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

En materia de clasificación y funciones de categorías profesionales se estará a lo establecido en el anexo del convenio Colectivo de Artes gráficas e industrias auxiliares, Manipulados de papel y cartón y Editoriales de Gipuzkoa 2010-2012 publicado el nueve de enero de 1995 en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA COMISIÓN PARITARIA

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta paritariamente por los representantes de la Dirección de la Empresa y los representantes del Comité de Empresa. Que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo, salvo lo establecido en la cláusula adicional Octava, apartado C) y disposición Adicional primera, apartado B de este convenio.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales ó colectivas) acerca de la interpretación ó cumplimiento de este convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85.3.) del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días. Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y podrán en todo caso, recurrir a los procedimientos de mediación y conciliación recogidos en el Acuerdo Inter-confederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA COMPENSACIÓN TURNICIDAD

Durante la vigencia del convenio sigue vigente el actual sistema de trabajo de fines de semana / flexibilidad (acuerdo de 26 de marzo de 2010), salvo que se modificara en virtud de lo previsto en la Disposición adicional octava (Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo y movilidad geográfica).

No obstante, aunque el mismo desaparezca o se modifique, se respetará siempre el plus de turnicidad de fines de semana.

Se respeta la compensación del sistema de turnicidad actual pero en el tránsito desde los 75 millones de m² a los 88 millones de m² serán necesarios cambios en los calendarios / sistemas de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA ESTRUCTURA NÓMINA

No se modifica la estructura actual de la nómina salvo que se pacte lo contrario por motivos de simplificación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO Y MOVILIDAD GEOGRÁFICA.

A) Las modificaciones sustanciales de carácter colectivo, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as por acuerdo o pacto colectivo o disfrutadas por éstos, en virtud de una decisión unilateral del/a empresario/a de efectos colectivos que afecten a uno, varios o todos los/as trabajadores/as del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- a) Notificación previa a la representación del personal, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
- b) Establecimiento de un período de consultas con la representación legal del personal de una duración de 15 días.
- c) En caso de que en dicho plazo no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje obligatorio. Y en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO.

B) El procedimiento señalado en el apartado A) será igualmente de aplicación para las movilidades geográficas de tipo colectivo que pueda plantear la Dirección de la empresa.

C) Exclusivamente a los efectos de lo recogido en el artículo 41, del Estatuto de los Trabajadores, en lo referente a Calendarios, horarios de trabajo, régimen de turnos y cambios de puesto de trabajo dentro del mismo grupo, se seguirán los siguientes tramites para su modificación, colectiva o individual.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, previa intervención de la Representación Legal de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación del Calendario Oficial para Gipuzkoa, y previa la intervención a que hace referencia el párrafo anterior, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si durante el transcurso del año, una vez establecido y fijado, el cuadro horario anual, la distribución horaria y los descansos semanales pertinentes, la Dirección de la Empresa plantease modificaciones al calendario, siempre y cuando estas no supongan modificación de la cantidad total de la jornada anual establecida, la empresa estará obligada, para poder realizarlo, el siguiente procedimiento:

— Notificación a la Comisión Paritaria del Convenio.

— Inicio de un periodo de negociación, que tendrá una duración máxima de 7 días desde la comunicación.

— Cuando la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos recogidos en el Acuerdo Inter-confederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Las partes podrán someterse a un arbitraje voluntario. Este procedimiento no podrá en ningún caso tener una duración superior a 10 días.

— Agotados los anteriores procedimientos sin acuerdo entre las partes, la empresa podrá seguir lo previsto en el punto 5.º del Art.41 de ET.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA FLEXIBILIDAD Y DISPONIBILIDAD DE HORAS

De manera excepcional y exclusivamente para la vigencia del presente convenio, y condicionado a la no presentación de un Expediente de regulación de Empleo, en cualquiera de sus modalidades, se podrá utilizar la bolsa, en cualquier momento del año. Por tal razón la recuperación de horas negativas se realizará en los 9 meses siguientes a cuando se generen (mes a mes). El resto de condiciones en relación con la flexibilidad / bolsa y su compensación se realiza de la siguiente manera:

1. Realización de turnos rotatorios de producción de lunes a domingo.
2. Jornada de 12 horas (como norma) en los turnos de sábado y domingo.
3. Gestión del tiempo no productivo en jornadas completas.
4. Acumulación de una bolsa de horas no trabajadas bajo criterio de equilibrio en cuanto al número total acumulado por cada operario, siempre y cuando, el actual criterio de máquina afectada pueda ser suplantado por otros criterios (cambio de equipos en máquinas posibilidades individuales equiparables), sin que el sistema productivo se resienta. Se dispondrá de las horas cuando sean necesarias.
5. No se trabajarán como ordinarias, más de las establecidas anualmente en el calendario laboral individual.
6. No reducción del salario en el supuesto de que no se pudieran recuperar las horas no trabajadas en los siguientes 9 meses desde la generación de las mismas.
7. Disponibilidad para la modificación de equipos y turnos establecidos.

Afectados:

— Personal Máquinas Impresión. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Cortadoras. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Calidad. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal PAP. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Tintas. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Almacén MP. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Almacén Cilindros Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Embalaje. Rotación: Según calendario entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal GMS. Rotación: Según calendario (sin fines de semana) entregado (es orientativo), garantizando el 50% de los días inhábiles para su libre disposición siempre y cuando las necesidades de la sección lo consientan u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Lavadora. Rotación: Según calendario (sin fines de semana) entregado u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal Polytype. Rotación: La existente (sin fines de semana) u otra pactada expresamente para la sección, garantizando el 50% de los días inhábiles para su libre disposición siempre y cuando las necesidades de la sección lo consientan. u otra pactada expresamente para la sección.

— Personal de Administración, Logística, Planning, Customer Care, Recursos Humanos y Recepción. Prestación: Según calendario adjunto u otra pactada expresamente por cada departamento, que al menos garantice sus necesidades de trabajo existentes, garantizando diez días inhábiles de libre disposición siempre y cuando la actividad y situación del departamento lo permita (no dos personas a la vez situaciones de IT no junto a vacaciones); con el resto de los días inhábiles se reduce jornada los viernes.

— Personal de Administración: Garantiza las necesidades de cierre del mes, auditorías y otras necesidades existentes.

— Personal de Logística, Planning y Customer Care: Garantiza las necesidades de atención al cliente tanto interno como externo durante los periodos de fábrica abierta y otras necesidades existentes.

— Recursos Humanos: Garantiza las necesidades del departamento de Personal, nóminas, recepción, auditorías y otras necesidades existentes durante los periodos de fabrica abierta.

— En la gestión del tiempo no productivo, se procurará liberar preferentemente, para acumular como tiempo no trabajado, los domingos y sábados.

— El personal no asignado a las situaciones anteriores, si fueran afectados por la gestión del tiempo no productivo, generarán una bolsa de horas en las mismas condiciones que el resto del personal, salvo acuerdo individual en contrario.

DISPONIBILIDAD DE HORAS

1. Se proporcionará individualmente al personal la rotación anual, establecida por estimación de previsión de carga, a efectos (entre otros) de conocer las personas implicadas en la gestión del tiempo de no trabajo, así como las contraprestaciones económicas en concepto de plus lineal de fin de semana (plus jornada irregular) (anexo III).

2. La empresa podrá disponer de las horas no trabajadas en las siguientes condiciones:

a) Para la acumulación de horas no trabajadas se establece un preaviso desde el jueves de la semana anterior.

b) La recuperación de las horas no trabajadas anteriormente, se realizará en los días libres señalados en el calendario laboral individual con un preaviso similar al anteriormente referido; no obstante podrá recuperarse anticipadamente de común acuerdo con el afectado. Si lo fuera ampliando su turno establecido se aplicarán las condiciones de 7x4.

c) Para la recuperación en fin de semana solamente es exigible 1 día (sábado o domingo)

d) Las horas disponibles serán utilizadas como jornadas completas, salvo acuerdo individual en contrario.

e) Para la recuperación en los días libres de sábado y domingo se dispondrá de una jornada máxima de 8 horas, salvo que la bolsa derive de no trabajar sábados y domingos, en cuyo caso la jornada será de hasta 12 horas.

f) El contador de bolsa acumulada se pondrá a cero 9 meses después del mes en el que se generaron las horas a recuperar

g) Los supuestos de horas no productivas motivadas por causas externas y ajenas al control de la Empresa se resolverán en cada momento y en situación de la que deriven.

h) La bolsa interna solo se aplicará en casos de baja carga de trabajo tal y como ha venido haciéndose hasta la fecha

Lanalditik kanpoko orduen balioa (erantsitako dokumentua).

Valor horas fuera de jornada (documento anexo)

Lanaldi irregulargatiko plusa:

Sailkapenak: 1,34tik 1,63ra: 5,6523 euro.

Sailkapenak: 1,70etik 2,00ra: 8,6721 euro.

Sailkapenak: 2,10etik 2,30era: 11,7262 euro.

Plus Jornada irregular:

Calificaciones desde 1,34 hasta 1,63: 5,6523 euros.

Calificaciones desde 1,70 hasta 2,00: 8,6721 euros.

Calificaciones desde 2,10 hasta 2,30: 11,7262 euros

APARTEKO LANORDUAK / HORAS EXTRAS

		<i>Antzinatason</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>3,606</i>
		<i>Gabekoa</i>	<i>Hirurtekoa</i>	<i>Hirurtekoa</i>	<i>Bosturtekoa</i>	<i>12</i>						
		<i>Sin Antiguedad</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>							
1,34	SOLDATA / SALARIO 7,0786											
	AL EGUNA / HE DIA	12,04	12,396	12,624	12,924	13,188	13,488	13,752	13,992	14,268	14,52	3,6

		<i>Antzinatason</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>3,606</i>
		<i>Gabekoa</i>	<i>Hirurtekoa</i>	<i>Hirurtekoa</i>	<i>Bosturtekoa</i>	<i>12</i>						
		<i>Sin Antiguiedad</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>							
	AL GAUA / HE NOCHE	14,4480	14,875 2	15,148 8	15,5088	15,8256	16,1856	16,5024	16,7904	17,1216	17,424	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	13,8460	14,255 4	14,517 6	14,8626	15,1662	15,5112	15,8148	16,0908	16,4082	16,698	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	15,6520	16,114 8	16,411 2	16,8012	17,1444	17,5344	17,8776	18,1896	18,5484	18,876	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	13,8460	14,255 4	14,517 6	14,8626	15,1662	15,5112	15,8148	16,0908	16,4082	16,698	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	16,2540	16,734 6	17,042 4	17,4474	17,8038	18,2088	18,5652	18,8892	19,2618	19,602	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	15,6520	16,114 8	16,411 2	16,8012	17,1444	17,5344	17,8776	18,1896	18,5484	18,876	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	17,4580	17,974 2	18,304 8	18,7398	19,1226	19,5576	19,9404	20,2884	20,6886	21,054	3,6
1,47	SOLDATA / SALARIO 7,4307											
	AL EGUNA / HE DIA	12,83	13,15	13,488	13,764	14,064	14,388	14,724	14,99	15,252	15,516	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	15,3960	15,780 0	16,185 6	16,5168	16,8768	17,2656	17,6688	17,9880	18,3024	18,6192	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	14,7545	15,122 5	15,511 2	15,8286	16,1736	16,5462	16,9326	17,2385	17,5398	17,8434	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	16,6790	17,095 0	17,534 4	17,8932	18,2832	18,7044	19,1412	19,4870	19,8276	20,1708	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	14,7545	15,122 5	15,511 2	15,8286	16,1736	16,5462	16,9326	17,2385	17,5398	17,8434	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	17,3205	17,752 5	18,208 8	18,5814	18,9864	19,4238	19,8774	20,2365	20,5902	20,9466	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	16,6790	17,095 0	17,534 4	17,8932	18,2832	18,7044	19,1412	19,4870	19,8276	20,1708	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	18,6035	19,067 5	19,557 6	19,9578	20,3928	20,8626	21,3498	21,7355	22,1154	22,4982	3,6
1,55												
	AL EGUNA / HE DIA	13,308	13,632	14,472	14,808	15,132	15,444	15,828	16,14	16,5	16,872	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	15,9696	16,358 4	17,366 4	17,7696	18,1584	18,5328	18,9936	19,368	19,8	20,2464	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	15,3042	15,676 8	16,642 8	17,0292	17,4018	17,7606	18,2022	18,561	18,975	19,4028	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	17,3004	17,721 6	18,813 6	19,2504	19,6716	20,0772	20,5764	20,982	21,45	21,9336	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	15,3042	15,676 8	16,642 8	17,0292	17,4018	17,7606	18,2022	18,561	18,975	19,4028	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	17,9658	18,403 2	19,537 2	19,9908	20,4282	20,8494	21,3678	21,789	22,275	22,7772	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	17,3004	17,721 6	18,813 6	19,2504	19,6716	20,0772	20,5764	20,982	21,45	21,9336	3,6

		<i>Antzinatason</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>3,606</i> <i>12</i>
		<i>Gabekoa</i>	<i>Hirurte</i> <i>koa</i>	<i>Hirurte</i> <i>koa</i>	<i>Bosturte</i> <i>koa</i>							
		<i>Sin</i> <i>Antiguedad</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>							
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	19,2966	19,766 4	20,984 4	21,4716	21,9414	22,3938	22,9506	23,403	23,925	24,4644	3,6
1,63	SOLDATA / SALARIO 7,9554											
	AL EGUNA / HE DIA	13,8	14,14	14,47	14,81	15,13	15,444	15,83	16,14	16,5	16,87	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	16,56	16,968	17,364 0	17,772	18,156	18,5328	18,996	19,3680	19,800	20,2440	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	15,87	16,261	16,640 5	17,0315	17,3995	17,7606	18,2045	18,5610	18,975	19,4005	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	17,94	18,382	18,811 0	19,253	19,669	20,0772	20,579	20,9820	21,450	21,9310	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	15,87	16,261	16,640 5	17,0315	17,3995	17,7606	18,2045	18,5610	18,975	19,4005	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	18,63	19,089	19,534 5	19,9935	20,4255	20,8494	21,3705	21,7890	22,275	22,7745	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	17,94	18,382	18,811 0	19,253	19,669	20,0772	20,579	20,9820	21,450	21,9310	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	20,01	20,503	20,981 5	21,4745	21,9385	22,3938	22,9535	23,4030	23,925	24,4615	3,6

		<i>Antzinat un Gabekoa</i>	<i>1 Hirurte koa</i>	<i>2 Hirurte koa</i>	<i>1 Bosturte koa</i>	<i>2 Bosturte koa</i>	<i>3 Bosturte koa</i>	<i>4 Bosturte koa</i>	<i>5 Bosturte koa</i>	<i>6 Bosturte koa</i>	<i>7 Bosturte koa</i>	<i>3,606 12</i>
		<i>Sin Antigueda d</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinque nio</i>							
1,70	SOLDATA / SALARIO 8,185											
	AL EGUNA / HE DIA	14,21	14,58	14,92	15,25	15,62	15,96	16,31	16,69	16,99	17,3	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	17,052	17,496 0	17,904 0	18,300 0	18,744 0	19,152	19,572 0	20,028 0	20,388 0	20,760 0	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	16,3415	16,767 0	17,158 0	17,537 5	17,963 0	18,354	18,756 5	19,193 5	19,538 5	19,895 0	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	18,473	18,954 0	19,396 0	19,825 0	20,306 0	20,748	21,203 0	21,697 0	22,087 0	22,490 0	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	16,3415	16,767 0	17,158 0	17,537 5	17,963 0	18,354	18,756 5	19,193 5	19,538 5	19,895 0	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	19,1835	19,683 0	20,142 0	20,587 5	21,087 0	21,546	22,018 5	22,531 5	22,936 5	23,355 0	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	18,473	18,954 0	19,396 0	19,825 0	20,306 0	20,748	21,203 0	21,697 0	22,087 0	22,490 0	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	20,6045	21,141 0	21,634 0	22,112 5	22,649 0	23,142	23,649 5	24,200 5	24,635 5	25,085 0	3,6
1,80												
	AL EGUNA / HE DIA	14,832	15,192	15,564	15,936	16,308	16,692	17,016	17,4	17,772	18,18	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	17,7984	18,230 4	18,676 8	19,123 2	19,569 6	20,030 4	20,419 2	20,88	21,326 4	21,816	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	17,0568	17,470 8	17,898 6	18,326 4	18,754 2	19,195 8	19,568 4	20,01	20,437 8	20,907	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	19,2816	19,749 6	20,233 2	20,716 8	21,200 4	21,699 6	22,120 8	22,62	23,103 6	23,634	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	17,0568	17,470 8	17,898 6	18,326 4	18,754 2	19,195 8	19,568 4	20,01	20,437 8	20,907	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	20,0232	20,509 2	21,011 4	21,513 6	22,015 8	22,534 2	22,971 6	23,49	23,992 2	24,543	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	19,2816	19,749 6	20,233 2	20,716 8	21,200 4	21,699 6	22,120 8	22,62	23,103 6	23,634	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	21,5064	22,028 4	22,567 8	23,107 2	23,646 6	24,203 4	24,673 2	25,23	25,769 4	26,361	3,6

		<i>Antzinate un Gabekoa</i>	<i>1 Hirurtekoa</i>	<i>2 Hirurtekoa</i>	<i>1 Bosturtekoa</i>	<i>2 Bosturtekoa</i>	<i>3 Bosturtekoa</i>	<i>4 Bosturtekoa</i>	<i>5 Bosturtekoa</i>	<i>6 Bosturtekoa</i>	<i>7 Bosturtekoa</i>	<i>3,606 12</i>
		<i>Sin Antiguadad</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinquenio</i>							
1,90	SALARIO / SALARIO 8,8513											
	AL EGUNA / HE DIA	15,396	15,74	16,18	16,56	16,98	17,33	17,76	18,096	18,52	18,92	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	18,4752	18,888 0	19,416 0	19,872	20,376	20,796	21,312	21,715 2	22,224	22,704	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	17,7054	18,101 0	18,607 0	19,044	19,527	19,929 5	20,424	20,810 4	21,298	21,758	3,6
	AL JAIGUA / HE FESTIVO NOCHE	20,0148	20,462 0	21,034 0	21,528	22,074	22,529	23,088	23,524 8	24,076	24,596	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	17,7054	18,101 0	18,607 0	19,044	19,527	19,929 5	20,424	20,810 4	21,298	21,758	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	20,7846	21,249 0	21,843 0	22,356	22,923	23,395 5	23,976	24,429 6	25,002	25,542	3,6
	AL JAI EGUNA 12H / HE FESTIVO DIA 12H	20,0148	20,462 0	21,034 0	21,528	22,074	22,529	23,088	23,524 8	24,076	24,596	3,6
	AL JAIGUA 12H / HE FESTIVO NOCHE 12H	22,3242	22,823 0	23,461 0	24,012	24,621	25,128 5	25,752	26,239 2	26,854	27,434	3,6
2,00												
	AL EGUNA / HE DIA	16,02	16,39	16,81	17,22	17,63	18,06	18,49	18,88	19,27	19,68	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	19,224	19,668	20,174 4	20,664	21,156	21,672	22,190 4	22,656	23,124	23,616	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	18,423	18,848 5	19,333 8	19,803	20,274 5	20,769	21,265 8	21,712	22,160 5	22,632	3,6
	AL JAIGUA / HE FESTIVO NOCHE	20,826	21,307	21,855 6	22,386	22,919	23,478	24,039 6	24,544	25,051	25,584	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	18,423	18,848 5	19,333 8	19,803	20,274 5	20,769	21,265 8	21,712	22,160 5	22,632	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	21,627	22,126 5	22,696 2	23,247	23,800 5	24,381	24,964 2	25,488	26,014 5	26,568	3,6
	AL JAI EGUNA 12H / HE FESTIVO DIA 12H	20,826	21,307	21,855 6	22,386	22,919	23,478	24,039 6	24,544	25,051	25,584	3,6
	AL JAIGUA 12H / HE FESTIVO NOCHE 12H	23,229	23,765 5	24,377 4	24,969	25,563 5	26,187	26,813 4	27,376	27,941 5	28,536	3,6

		<i>Antzinate un Gabekoa</i>	<i>1 Hirurte koa</i>	<i>2 Hirurte koa</i>	<i>1 Bosturte koa</i>	<i>2 Bosturte koa</i>	<i>3 Bosturte koa</i>	<i>4 Bosturte koa</i>	<i>5 Bosturte koa</i>	<i>6 Bosturte koa</i>	<i>7 Bosturte koa</i>	<i>3,606 12</i>
		<i>Sin Antiguada</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinque nio</i>							
2,10	SOLDATA / SALARIO 9,5037											
	AL EGUNA / HE DIA	16,56	16,99	17,45	17,88	18,3	18,71	19,14	19,584	20,00	20,44	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	19,872	20,388	20,94	21,456	21,96	22,449 6	22,968	23,500 8	24,000 0	24,528 0	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	19,044	19,538 5	20,067 5	20,562	21,045	21,514 2	22,011	22,521 6	23,000 0	23,506 0	3,6
	AL JAIGUA / HE FESTIVO NOCHE	21,528	22,087	22,685	23,244	23,79	24,320 4	24,882	25,459 2	26,000 0	26,572 0	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	19,044	19,538 5	20,067 5	20,562	21,045	21,514 2	22,011	22,521 6	23,000 0	23,506 0	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	22,356	22,936 5	23,557 5	24,138	24,705	25,255 8	25,839	26,438 4	27,000 0	27,594 0	3,6
	AL JAI EGUNA 12H / HE FESTIVO DIA 12H	21,528	22,087	22,685	23,244	23,79	24,320 4	24,882	25,459 2	26,000 0	26,572 0	3,6
	AL JAIGUA 12H / HE FESTIVO NOCHE 12H	24,012	24,635 5	25,302 5	25,926	26,535	27,126 6	27,753	28,396 8	29,000 0	29,638 0	3,6
2,20	AL EGUNA / HE DIA	17,196	17,628	18,07	18,53	18,97	19,42	19,93	20,32	20,77	21,25	3,6
	AL GAUA / HE NOCHE	20,6352	21,153 6	21,684	22,236	22,764	23,304	23,916	24,384	24,924	25,5	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	19,7754	20,272 2	20,780 5	21,309 5	21,815 5	22,333	22,919 5	23,368	23,885 5	24,437 5	3,6
	AL JAIGUA / HE FESTIVO NOCHE	22,3548	22,916 4	23,491	24,089	24,661	25,246	25,909	26,416	27,001	27,625	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	19,7754	20,272 2	20,780 5	21,309 5	21,815 5	22,333	22,919 5	23,368	23,885 5	24,437 5	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	23,2146	23,797 8	24,394 5	25,015 5	25,609 5	26,217	26,905 5	27,432	28,039 5	28,687 5	3,6
	AL JAI EGUNA 12H / HE FESTIVO DIA 12H	22,3548	22,916 4	23,491	24,089	24,661	25,246	25,909	26,416	27,001	27,625	3,6
	AL JAIGUA 12H / HE FESTIVO NOCHE 12H	24,9342	25,560 6	26,201 5	26,868 5	27,506 5	28,159	28,898 5	29,464	30,116 5	30,812 5	3,6

		<i>Antzinata sun</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>	<i>7</i>	<i>3,60612</i>
		<i>Gabekoa</i>	<i>Hirurtek oa</i>	<i>Hirurtek oa</i>	<i>Bosturtek oa</i>							
		<i>Sin Antigued ad</i>	<i>Trienio</i>	<i>Trienio</i>	<i>Quinque nio</i>							
			2,30 SOLDATA / SALARIO 10,1523									
	AL GAUA / HE NOCHE	17,772	18,26	18,71	19,18	19,64	20,15	20,63	21,06	21,54	22,03	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	21,3264	21,912	22,452	23,016	23,568	24,18	24,756	25,272	25,848	26,436	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	20,4378	20,999	21,5165	22,057	22,586	23,1725	23,7245	24,219	24,771	25,3345	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	23,1036	23,738	24,323	24,934	25,532	26,195	26,819	27,378	28,002	28,639	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	20,4378	20,999	21,5165	22,057	22,586	23,1725	23,7245	24,219	24,771	25,3345	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	23,9922	24,651	25,2585	25,893	26,514	27,2025	27,8505	28,431	29,079	29,7405	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	23,1036	23,738	24,323	24,934	25,532	26,195	26,819	27,378	28,002	28,639	3,6
		25,7694	26,477	27,1295	27,811	28,478	29,2175	29,9135	30,537	31,233	31,9435	3,6
			2,40 SOLDATA / SALARIO									
	AL GAUA / HE NOCHE	18,336	18,88	19,36	19,82	20,32	20,82	21,29	21,83	22,32	22,81	3,6
	AL JAI EGUNA / HE FESTIVO DIA	22,0032	22,656	23,232	23,784	24,384	24,984	25,548	26,196	26,784	27,372	3,6
	AL JAIGUAU /HE FESTIVO NOCHE	21,0864	21,712	22,264	22,793	23,368	23,943	24,4835	25,1045	25,668	26,2315	3,6
	AL EGUNA 12 H / HE DIA 12H	23,8368	24,544	25,168	25,766	26,416	27,066	27,677	28,379	29,016	29,653	3,6
	AL GAUA 12 H / HE NOCHE 12H	21,0864	21,712	22,264	22,793	23,368	23,943	24,4835	25,1045	25,668	26,2315	3,6
	AL JAI EGUNA12H /HE FESTIVO DIA 12H	24,7536	25,488	26,136	26,757	27,432	28,107	28,7415	29,4705	30,132	30,7935	3,6
	AL JAIGUAU 12H/HE FESTIVO NOCHE 12H	23,8368	24,544	25,168	25,766	26,416	27,066	27,677	28,379	29,016	29,653	3,6
		26,5872	27,376	28,072	28,739	29,464	30,189	30,8705	31,6535	32,364	33,0745	3,6