

AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD
AUTÓNOMA

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Voith Paper S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20100432012013 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko apirilaren 3an enpresako zuzendariak eta langileen ordezkariek sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko apirilaren 20an aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-2015eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2020ko maiatzaren 13an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Justizia Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, apirilaren 11ko 84/2017 Dekretuaren 15.1.h artikulua (2017-04-21eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboaren erregistro eta gordailuari buruzkoak.

Bigarrena. Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

EBATZI DUT

Lehenengoa. Hitzarmen eta Akordio Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

Bigarrena. Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2020ko maiatzaren 14a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (2151)

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA

Delegación Territorial de Trabajo y
Seguridad Social de Gipuzkoa

RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de la empresa Voith Paper S.A (código 20100432012013).

ANTECEDENTES

Primero. El día 3 de abril de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 20 de abril de 2020 se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el artículo 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 13 de mayo de 2020.

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 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (*Boletín Oficial del País Vasco* de 21-04-2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, 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 convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

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 BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 14 de mayo de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2151)

VOITH PAPER S.A. ENPRESAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. artikulua. Alderdien zehaztapena.

Hitzarmen kolektibo hau izenpetzen dute: Batetik, enpresaren aldetik, Voith Paper S.A. enpresaren lege-ordezkaritzak, eta bestetik, gizarte-ordezkarierik aldetik, enpresa horretako langileen legezko ordezkariak.

2. artikulua. Funtzio-, lurralde- eta langile-eremua.

1. Ibarako (Gipuzkoa) Apatta Industrialdean (Baratzondo kalea 1) dagoen Voith Paper S.A. produkzio-zentroko langile guztiek nahitaez bete beharko dute hitzarmen kolektibo hau.

2. Dena dela, Langileen Estatutuari buruzko Legearen testu bategineko 2.1. a) artikulua araberak, goi-zuzendaritzako langileak Hitzarmen honen aplikazio-eremutik kanpo geldituko dira.

3. artikulua. Denbora-esparrua eta hitzarmena salatzea.

1. Hitzarmen Kolektibo honek 2 urteko iraupena izango du.
2. 2018ko urriaren 1etik 2020ko irailaren 30era bitartean egongo da indarrean Hitzarmen Kolektibo hau.
3. Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.
4. Hitzarmen kolektibo hau automatikoki salatuko da 2020ko urriaren 1ean, eta data horretatik aurrera hasi ahalko dira berau ordezkatzeko duen hitzarmen kolektiboaren negoziaketak.
5. Enpresak inola ere ezin izango du hartu hitzarmen hau ez aplikatzeko erabakia, Langileen Estatutuko 82.3 artikuluan aipatutako prozeduraren bitartez, eta ezinbestean aplikatu beharko du hitzarmen hau, eta, hitzarmena amaitu aurretik, hitzarmena berriro negoziatzen saiatuko da, beste hitzarmen bat egiteko edo, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluari jarraituz, aurreko hitzarmena berrikusteko.
6. Alde biek berariaz adosten dute, nolahi ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren adiskide-tzearen eta bitartekotzaaren prozedurak bete beharko dituztela. Arbitraje-prozedurari dagokionez, alde biek men egingo diotela adosten dutenean baino ez da aplikatzeko prozedura hori.

7. Enpresak Hitzarmen Kolektiboa aldi batean ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolamendukoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariarekin horretarako akordioa lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordio aplikagarrien prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi aldeek arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariaren eta langileen ordezkariaren gehiengoaren arteko akordioa, alegia), Hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICEn esku jartzeko.

4. artikulua. Balioaniztasuna.

Langileen eta enpresaren artean balioaniztasun funtzionala edo lanpostu-aldaketa negoziatzen denean:

- a) Aldaketaren ondorioz langileak maila apalagoko lanak egin behar baditu, horrek ez dio soldatari eragingo.
- b) Aldaketaren ondorioz langileak maila handiagoko lanak egin behar baditu:
 - Lanpostu-aldaketak bi hilabete baino gutxiago irauten badu, soldatan ez da aldaketarik izango.
 - Lanpostu-aldaketak bi hilabetetik gora irauten badu, langilearen soldata berrikusi egin beharko da, maila handiagoko lan-

VOITH PAPER, S.A. CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA

Artículo 1. Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo se suscribe, por parte patronal, por la representación legal de la mercantil Voith Paper, S.A., y por parte social, por los representantes legales de los trabajadores de dicha empresa.

Artículo 2. Ámbito personal, funcional y territorial.

1. El presente Convenio será de obligada observancia para todos los trabajadores del centro de producción Voith Paper, S.A. situado en la calle Baratzondo 1 del polígono industrial Apatta de Ibarra (Gipuzkoa).

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1. a), del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito temporal, vigencia y denuncia.

1. La duración del presente Convenio Colectivo será de 2 años.
2. Su vigencia se extenderá desde el 1 de octubre de 2018 hasta el 30 de septiembre de 2020.
3. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

4. Quedará automáticamente denunciado a partir de 1 de octubre de 2020 pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio que lo sustituya.

5. La empresa 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.

6. Ambas partes acuerdan expresamente que, 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. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

7. En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

Artículo 4. Polivalencia.

En los casos que se acuerde entre trabajador y empresa la polivalencia funcional o el cambio de puesto de trabajo:

- a) En los casos en los que el cambio suponga realizar trabajos de menor categoría, la retribución salarial nunca se verá afectada a la baja.
- b) En caso de que el cambio suponga realizar trabajos de mayor categoría:
 - Si el cambio se efectúa para un periodo menor de dos meses, el salario no sufrirá cambio alguno.
 - Si el cambio se efectúa para un periodo mayor de dos meses, el salario se deberá revisar conforme al trabajo de mayor

postu hori oinarritzat hartuta. Langilea funtzio horiek egiten ari den bitartean, soldata berriak bere horretan iraungo du. Aurreko lanpostura itzultzean, a) paragrafoa ez da aplikatuko, eta langilea lehengo soldata izatera itzuliko da.

5. artikulua. Mugigarritasun geografikoa.

Enpresaren premien arabera mugikortasuna aplikatu behar denean, indarrean den legeria hartuko da oinarri, aurrez langileek borondatez beren burua aurrez dezaten saiatu eta langileen ordezkariak erabakien berri eman ondoren.

Langilea lekuz aldatzeko erabakia enpresaburuak berak jakinarazi beharko dio langileari, bai eta haren legezko ordezkariak ere, gutxienez lekualdaketa hori gauzatu baino hiru hilabete lehenago.

6. artikulua. Lanaldia.

Urteko lanordu eraginkorren kopurua 1.623 ordukoa izango da.

7. artikulua. Lan-egutegia.

2019 eta 2020. urterako lan-egutegia egiteko, 6. artikuluan lanorduei buruz erabakitakoa hartuko da oinarritzat.

Lan-egutegiak bi aldeak ados jarrita egingo dira.

Urte bakoitzeko azaroaren 30a baino lehen adostasunik ez badago, enpresak egingo du hurrengo urteko egutegia, aurreko urtekoa oinarritzat hartuta.

Lanaldiaren banaketa-kontuez adostutakoaren gainean egiten den edozein aldaketa langileen lege-ordezkariarekin adostu beharko da, non eta ez den alde aurretik langileekin berekin adosten.

Norberaren aukerako orduei dagokienez, urtean 25,5 ordu baino gehiago ezin izango dira hartu, bi aldean artean ados jarritzen ez badira.

Enpresako ordutegi-kredituak zorrotz bete behar dira, laneguna hasi eta amaitzean langileak beren lanpostuan egon daitezten.

Hona hemen ordutegiak:

— Txandaka lan egiten duten langileentzat: 6:00etatik 14:00etara (goizez), 14:00etatik 22:00etara (arratsaldean), eta 22:00etatik 6:00etara (gauean).

Gaueko txanda igandean hasiko da lanean, 22:00etan.

Lanaldi hori ohiko lanalditzat hartuko da, eta ez du aparteko plusik jasotzeko eskubiderik emango, gauekoa izan ezik.

— Lanaldi zatituta duten langileentzat: 7:30etik 12:30era eta 14:00etatik 17:30era.

— Lanaldi trinkoa: 7:00etatik 14:00etara.

Ordu erdiko ordutegi-malgutasuna adosten da, eta ez denbora gutxiagoko tartearik, dela ezarritako ordutegia aurreraturik, dela hura atzeraturik (txandaka lan egiten duten langileentzat izan ezik). Ordutegia, beraz, honela gelditzen da:

Lanaldi zatituta duten langileentzat:

— Goizez: 07:00etatik aurrera sar daitezke langileak.

— Arratsaldean: 16:00etatik aurrera hasiko dira iritelen lanetik.

Gehienez 5,5 ordu egingo dituzte lan etengabe.

Gutxienez 30 minutuko geldialdia egingo dute, bazkaltzeko.

Lana dela eta, obran bertan bazkaldu behar izanez gero, denbora hori lan-denboratzat hartuko da.

Lanaldi jarraia (txandaka lan egiten duten langileentzat izan ezik):

— 06:30ean hasiko dira lanera sartzen.

categoría. Dicha revisión deberá aplicarse durante todo el tiempo que se lleven a cabo las referidas funciones. Al volver al puesto anterior no será de aplicación el párrafo «a)» y volverá a su salario inicial.

Artículo 5. Movilidad geográfica.

Se estará a lo regulado en la legislación vigente, para aquellos casos que por necesidades de la Empresa haya que aplicar la movilidad, agotando previamente la vía de la voluntariedad y con conocimiento de los delegados de personal.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su efectividad.

Artículo 6. Jornada de trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, será de 1.623 horas.

Artículo 7. Calendario laboral.

El calendario laboral para los años 2019 y 2020 se confeccionarán de acuerdo con las horas establecidas en el artículo 6.

Los calendarios laborales se confeccionarán una vez consensuados entre las partes.

En ausencia de consenso el 30 de noviembre de cada año, será la empresa quien confeccionará el calendario para el año siguiente, siguiendo la pauta del calendario anterior.

Cualquier cambio en la distribución de la jornada acordada, deberá ser consensuado con la representación legal de los trabajadores, a no ser que se acuerde previamente con los trabajadores afectados.

Las horas de libre disposición, no podrán sobrepasar de 25,5 h anuales sin el acuerdo de ambas partes.

Los horarios establecidos en la empresa han de ser cumplidos, de forma que tanto al comienzo como al final del horario marcado para cada jornada, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Estos horarios son los siguientes:

— Para personal a relevos: 6:00 a 14:00 (mañana), 14:00 a 22:00 (tarde) y 22:00 a 6:00 horas (noche).

El relevo de noche comenzará la jornada el domingo a las 22:00.

Esta jornada se considerará jornada de trabajo ordinaria y no dará derecho a ningún plus extra, excepto la nocturnidad.

— Para personal con jornada partida: 7:30 a 12:30 y 14:00 a 17:30 horas.

— Jornada intensiva: 7:00 a 14:00 horas.

Se acuerda una flexibilidad horaria de treinta minutos, y no fracciones de tiempo inferiores a media hora, adelantando o retrasando el horario establecido (excepto personal de relevo), quedando como sigue:

Para personal con jornada partida:

— Mañana: Entrada mínima a las 7:00 horas.

— Tarde: Salida a partir de las 16:00 horas.

Máximo 5,5 horas de trabajo continuo.

Tiempo mínimo de parada será 30 minutos para comer.

Cuando por motivos de trabajo se tenga que comer a pie de obra, éste tiempo se considerará de trabajo.

Jornada continuada (excepto personal de relevo):

— Entrada mínima a las 6:30 horas.

- 13:30etik aurrera irtengo dira.
- 15 minutuko atsedenaldia izango dute ordutegi horren barruan.

Baina atsedenaldia ezin da egin hasieran edo amaieran, ahal dela lanaldiaren erdian egingo da.

Muga horietatik kanpo, bi astetik gorako aldietarako ordutegi-malgutasuna idatziz adostu beharko da enpresarekin. Unean-unean, hala ere, bi astetik beherako kasuetan, atal bakoitzeko arduradunaren baimena behar izango da. Adostasunik ezean, ez dira kontuan hartuko muga horietatik kanpo lan egindako orduak.

8. artikulua. Soldatak.

Urriaren 1etik irailaren 30era bitarteko soldata errealek, hitzarmena indarrean dagoen bitartean, honako igoera hauek izango dituzte:

EAEko KPIa + 460 € lineal (EAEko KPIa 2017ko urriaren 1etik 2018ko irailaren 30era).

EAEko KPIa + 475 € lineal (EAEko KPIa 2018ko urriaren 1etik 2019ko irailaren 30era).

Zati lineal hori soilik aplikatuko zaie «Soldata» (% 86) eta «Pizgarriak» (% 14) kontzeptuei.

Hileko azken lanegunean ordainduko dira soldatak kontuan.

Nominak posta elektronikoz eta posta arruntez bidaliko dira, kobratu aurreko egunean.

9. artikulua. Langileen soldaten taulak.

Kontratu jarraituekin 30 hilabete egin ondoren hasiko dira ezartzen enpresako soldata-etaulak. Ordura arte, 1. eta 2. eranskinetan Gipuzkoako industria siderometalurgikoaren 2010-2011 hitzarmen kolektiboan dioenari helduko zaio.

10. artikulua. Dietak, kilometro-ordaina eta bidaiak.

Dietak mantenurako dira, ez beste ezertarako. Ostatura enpresaren kontura izango da, oso-osorik.

1. Dietak jasoko dituzten beharginak.

Dietei EAEko KPIa + 1 aplikatuko zaie ekitaldi bakoitzean.

- Salida a 13:30 horas en adelante.
- Descanso 15 min. obligatorio dentro del horario.

El descanso no puede ser en los extremos, preferiblemente a media jornada.

Todo tipo de flexibilidad fuera de estos límites para un periodo superior a dos semanas, habrá de ser acordada por escrito con la empresa. Para casos puntuales, inferiores a dos semanas, hará falta la autorización del responsable de la sección. En ausencia de acuerdo no se tendrán en cuenta las horas trabajadas fuera de estos límites.

Artículo 8. Salarios.

Los salarios reales del 01 de octubre al 30 de septiembre durante la vigencia del convenio tendrán los siguientes incrementos.

IPC de la CAV + 460 € lineales (ICP CAV de 1 de octubre 2017 a 30 de septiembre 2018).

IPC de la CAV + 475 € lineales (ICP CAV de 1 de octubre 2018 a 30 de septiembre 2019).

La parte lineal se aplicará únicamente a los conceptos «Salario» (86 %) e «Incentivos» (14 %).

Los salarios se ingresarán en cuenta el último día laboral de cada mes.

Las nóminas se enviarán por mail y correo ordinario un día antes del cobro.

Artículo 9. Tablas salariales operarios.

Las tablas salariales de la empresa comenzarán a aplicarse tras 30 meses de contratos continuados. Hasta ese momento se estará a lo que dicte los anexos 1 y 2 del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011.

Artículo 10. Dietas, kilometraje y viajes.

Las dietas son exclusivamente para manutención. El alojamiento será completamente a cargo de la empresa.

1. Personal a dietas.

Las dietas se verán incrementadas con el IPC CAV + 1 en cada ejercicio.

DEFINIZIOAK

Dietaren ¼	12:30ak baino lehen iristen diren itzulerako bidaiak
Dietaren ½, gaua igaro gabe	4 ordu edo gehiagoko irteerak, bazkaria edo afaria barne, gaua igaro gabe 12:30ak eta gero iristen diren itzulerako bidaiak
Dietaren ½, gaua igarota	Afaria eta gaua igarotzea dakarten irteerak
Dieta 1, gaua igaro gabe	Bazkaria eta afaria dakarten irteerak
Dieta 1, gaua igarota	Egun osoa gaua igarota edo 12 ordu baino gehiagoko irteerarekin

DEFINICIONES

¼ Dieta	Viajes de vuelta con llegada antes de las 12:30 horas
½ Dieta sin pernocta	Salidas de 4 horas o más que incluyan comida o cena sin pernocta Viajes de vuelta con llegada después de las 12:30 horas
½ Dieta con pernocta	Salidas que incluyan cena con pernocta
1 Dieta sin pernocta	Salidas que incluyan comida y cena
1 Dieta con pernocta	Día completo con pernocta o salida de más de 12 horas

Dieta erdia eta dieta osoa bereizteko, honako irizpide hau erabiliko da:

Para diferenciar la media dieta de la entera se utilizará el siguiente criterio:

BAZKARIA BARNE	Irteera eguna: 13:30ak baino lehen irten Xedean: beti Heltzen den eguna: 12:30ak baino lehen heldu
AFARIA BARNE	Ez dago 19:30etik aurrera

INCLUYE COMIDA	Día de salida: se sale antes de las 13:30 En destino: siempre Día de llegada: se llega después de las 12:30
INCLUYE CENA	Ausente después de las 19:30

Zalantzarik sortuz gero, langilearentzat onuragarriena den neurria aplikatuko da.

Hornitzaileentzako irteerak «ordaindutako gastuak» modalitatean arautuko dira.

2018-2019 eta 2019-2020 ekitaldietako dietak hitzarmena sinatzen den egunetik hasiko dira aplikatzen, eta atzeraeragina izango dute.

2. Ordaindutako gastuak dituzten beharginak.

Une bakoitzean indarrean dagoen bidaien politikan xedatutakoa beteko da.

3. Kilometrajea.

Enpresak baimendutako bidaia norberaren ibilgailuan egi ten bada, kilometro bakoitzeko 0,40 € ordainduko da.

4. Bidaiak.

Joateko edo etortzeko bidaietan, lanaldiari gidatzen emandako denbora gehituz gero, gehienez ere 10 ordu izango dira.

Muga hori gaindituko bada, langileek nahitaez ezarri beharko dituzte gidatzeko txandak; bestela, helmugan nahiz bidean igaro beharko dute gaua.

Ostatua bi edo hiru izarreko ostalaritza-establezimendu batean hartu behar da, lantokitik gertu. Enpresari dagokio hotela hautatu eta ordaintzeko ardura; egoerak bultzatuta, hotela langileak hautatzen badu, enpresari jakinarazi beharko dio berehala, onartzeko, eta gero, soberakina likidatu egingo da establezimenduaren faktura aurkeztuta.

Igande edo jaiegunetan egindako bidaia-orduak enpresako hitzarmenaren arabera ordainduko dira.

Bidean emandako denbora ordaindu egingo da, ostatu hartu den edo otordua egin den tokitik lantokirako bidea (joateko edo etortzeko bidea) egiteko 30 minutu baino gehiago behar izanez gero, norberaren autoa, garraio publikoa eta abar erabilita.

Kanpoan lau aste egiten diren bakoitzean, baimena emango da eta asteburuarekin edo zubiekin bat eginda, jatorrizko bizilekuan 72 orduko egonaldia egiteko aukera emango du, baina bidaia-denbora ez da hor sartuko, Enpresak ordaindu behar baitu.

Hiru hilabetetik gorako absentsietan, lau aste bakoitzeko bi laneguneko baimena emango da, aurreko kasuaren modu berean.

Bizilekuan egoteko egun horiek, ahal dela, edozein arrazoi dela-eta helmugan gertatzen diren lan-uzteetan, zubietan eta asteburuetan hartuko dira; baimen hori astebete edo bi aste lehenago edo geroago har daiteke, bestelako arrazoiengatik, betiere arduradunarekin ados jarritz gero, edo bestela, baimenaren amaieran ere har daiteke, gehienez ere bi asteko epearekin aurreikusten bada.

En caso de duda se aplicará la norma más favorable al trabajador.

Las salidas a proveedores se registrarán en la modalidad «gastos pagados».

Las dietas para el ejercicio 18/19 y 19/20 se aplicarán a partir de la firma del convenio con carácter retroactivo.

2. Personal a gastos pagados.

Se estará a lo dispuesto en la política de viajes vigente en cada momento.

3. Kilometraje.

En viajes en vehículo propio autorizado por la Empresa, se abonarán 0,40 € por kilómetro.

4. Viajes.

En viajes de ida o vuelta, no se superarán las 10 horas entre jornada de trabajo y conducción.

Si se va a superar ese límite los propios trabajadores estarán obligados a establecer turnos de conducción o se pernochará en destino o en el camino.

El hospedaje deberá efectuarse en algún establecimiento hostelero de dos o tres estrellas, cercano al lugar de trabajo. La empresa se encargará de reservar y costear el hotel, en el caso de que por circunstancias sea el trabajador el que reserve el hotel, se pondrá inmediatamente en conocimiento de la Empresa para su aprobación y posteriormente se liquidará este exceso con la presentación de la factura del establecimiento.

Las horas de viaje en domingos o festivos, se abonarán según convenio de Empresa.

El tiempo de camino se pagará siempre en casos en que se necesite más de 30 minutos desde el lugar de alojamiento o lugar de manutención hasta el lugar de trabajo (bien sea ida o vuelta), utilizando vehículo propio, transporte público etc.

Cada cuatro semanas de estancia en el exterior, se concederá un permiso que coincidiendo con el fin de semana o puentes, tendrá una duración total de 72 horas de estancia en el domicilio de origen, no computándose en este tiempo el de viaje que será a cargo de la Empresa.

En ausencias superiores a tres meses, el permiso será de dos días laborables cada cuatro semanas, en la misma forma que el anterior.

Estos días de estancia en el domicilio, se harán coincidir preferentemente con los fines de semana, puentes o paros que por cualquier motivo se produzcan en el destino, pudiendo desplazarse éste permiso, por otros motivos, hasta una o dos semanas antes o después, de acuerdo con su responsable, o bien hasta el fin del mismo, si se prevé con un plazo no superior a dos semanas.

Puntu honetan aurreikusten ez denari dagokionez, unean-unean indarrean dagoen bidaia-politikan xedatutakoa bete beharko da.

11. artikulua. Txandakako lanagatiko plusa.

7,7 eurokoa izango da egun natural bakoitzeko (30 hilabete), oporrak barne hartuta.

12. artikulua. Gaueko lanaren plusa (txandakako lana).

35 €, gau bakoitzeko.

13. artikulua. Presakotasun-plusa.

Lanaldia bukatu eta langileari lanera joan behar duela esaten bazaio, 50 €-ko presakotasun-plusa ordainduko zaio, baldin eta une horretan langilea enpresan ez badago edo lekualdatua.

14. artikulua. Aparteko orduak eta lanorduen orduen baliagarritasuna.

Aparteko orduen errenergua honako hau izango da:

Aparteko orduen errenergua:

	Ohiko orduaren %
Aparteko ordu arrunta	40
Jaieguneke aparteko ordua	65
Gauetz egindako aparteko ordua	65

Errekargu hori soilik aplikatuko zaie «Soldata» eta «Antzinatasuna» kontzeptuei.

Horrez gain, egoki den prima finkoa ordainduko da, errekar-gurik gabe.

Jaiegunetan gauetz egindako orduak honela ordainduko dira:

Egun osoan zehar egindako lanerako ordaindutako prezio bera (% 65), gehi gaueko lanaren plusa:

– Jaiegunetan gauetz ordu 1 eta 4 ordu artean lan eginez gero: Gaueko lanaren plusaren % 50.

– Jaiegunetan gauetz 4 ordutik gora lan eginez gero: Gaueko lanaren plusaren % 100.

15. artikulua. Orduen poltsa.

Eragindako langileentzat borondatezko ordu-poltsa bat ezarzen da, gehienez 250 ordukoa eta gutxienez -100 ordukoa, enpresarentzat, sailetan lan-karga falta dela eta erregulazioak arindu behar badira.

Enpresak 48 ordu lehenago eta idatziz jakinaraziko du, ahal den guztietan, ordu horiek erabiliko direla.

Ordu-errekargua poltsara:

	%
Lanordua	45
Jai-ordua	70
Gau-ordua	70

Gaur egun, poltsan dauden orduak:

– Partzialki edo osorik kobratu ahal izango dira (enpresarekin adostuta).

16. artikulua. Ordu baliagarriak.

Enpresako zuzendaritzak ez du aplikatuko Gipuzkoako industria siderometalurgikorako Hitzarmen Kolektiboaren 9. artikulua.

17. artikulua. Lanaldiaren luzapena.

Lanen bat ezinbestez bukatu behar dela eta 24:00etatik aurrera lanean jarraitu behar denean, hurrengo lanaldiari ekin aurretik 8 orduko atsedenaldia hartu ahal izango da, eta horretan, arau hauei jarraitu beharko zaie:

Lanak 24:00ak baino lehen amaituz gero, hurrengo lanaldia betikoa izango da.

En lo no previsto en este punto se estará a lo dispuesto en la política de viajes vigente en cada momento.

Artículo 11. Plus de relevo.

Será de 7,7 € por día natural (30 días al mes) incluidas vacaciones.

Artículo 12. Plus de nocturnidad (trabajo a turnos).

Será de 35 € por noche.

Artículo 13. Plus de urgencia.

Si una vez terminada la jornada laboral del trabajador, éste es avisado para acudir a trabajar, se le abonará un plus de urgencia de 50 € por cada aviso, siempre que el trabajador no se encuentre en la empresa o desplazado.

Artículo 14. Horas extraordinarias y disponibilidad de horas.

El recargo de las horas extraordinarias será el siguiente:

Recargo de horas extra:

	% sobre hora ordinaria
Hora extra normal	40
Hora extra festiva	65
Hora extra nocturna	65

Este recargo se aplicará únicamente a los conceptos «Salario» y «Antigüedad».

Además se abonará la prima fija correspondiente sin recargo.

Las horas nocturnas en días festivos se pagarán de la siguiente forma:

Al mismo precio que las realizadas durante el resto del día (65 %), más un plus de nocturnidad:

– De 1 a 4 horas de trabajo nocturno en día festivo: 50 % Plus nocturnidad.

– Más de 4 horas de trabajo nocturno en día festivo: 100 % Plus nocturnidad.

Artículo 15. Bolsa de Horas.

Se establece una bolsa de horas voluntaria, para los trabajadores afectados, con un máximo de 250 horas y un mínimo de -100 a disposición de la empresa, con objeto de paliar regulaciones por falta de carga de trabajo en los distintos departamentos.

La empresa comunicará con 48 horas de antelación y por escrito, siempre que sea posible, la utilización de esas horas.

Recargo de horas a bolsa:

	%
Hora laborable	45
Hora festiva	70
Hora nocturna	70

Las horas en bolsa actuales, podrán:

– Ser cobradas parcialmente o en su totalidad (de acuerdo con la empresa).

Artículo 16. Disponibilidad de horas.

La dirección de la Empresa, no hará uso del artículo 9.º del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa.

Artículo 17. Prolongación de jornada.

En aquellos casos, en que con el fin de dejar terminado un trabajo, se prolongue la jornada más allá de las 24:00 horas, se considerará un descanso de 8 h, antes del comienzo de la jornada siguiente con las siguientes normas:

En los casos en que los trabajos se finalicen antes de las 24:00 horas, la jornada siguiente será la normal.

24:00etatik aurrera igarotzen den ordu bakoitzeko, hurrengo eguneko lanaldiari ordu bat kenduko zaio, 4 orduara arte guztira; hau da, goizeko 4:00ak arte.

4:00etatik aurrera, lanaldi osoko lana hartuko da kontuan; aparteko lan hori erabat bukatu bada, betiere. Ezinbesteko atsedenaldiaren ostean atzera ere lan hori ekin behar bazaio, horretan emandako orduak lanalditan ordainduko dira, edo jai hartuko da, bestela.

Adibideak:

– 24:00etatik 04:00etara bitarte bukatutako lanetan, hurrengo lanaldiaren hasiera atzeratu egingo da ordu kopuru berdinan. Lan egindako orduak apartekoak izango dira, arauari jarraiki.

– Lana 04:00ak baino beranduago bukatzen bada, lanaldi osoa jai hartuko da eta orduak modu berean kobratuko dira.

– Berritua ere lanari ekin behar bazaio bukatu gabe dagoe-lako, lana bukatzeko sartu behar diren orduak joralean kobratuko dira, edo ordu kopuru berdina hartuta. Hori guztia, esan gabe doa, aparteko orduak gehi eguneko soldata arrunta ere kobratzeaz gain.

Arau horiek langile guztiak hartuko dituzte eraginpean, lana txandaka egiten den kasuetan izan ezik; izan ere, kasu horietan, atsedena 12 ordukoa izango baita.

18. artikulua. Kontrola.

Langile guztiei ordainduko zaie prima gisa 133 puntuko jarduera finkoa, zuzeneko nahiz zeharkako eskulanaren truke.

19. artikulua. Batzarra.

Zuzendaritzak baimena emango du ordaindutako batzarra egiteko, primak nahiz pizgarriak ere barne hartuta. Batzarra kanonduetan egin ahal izango dira: Urtean (urte naturala) gehienez 8 ordu.

20. artikulua. Aldi baterako ezintasunaren, aitatasunaren eta amatasunaren ondoriozko osagarriak.

Ohiko gaixotasunagatik edo laneko gaixotasunagatik baja-egoeran, baita aitatasunagatik edo amatasunagatik baja-egoeran ere, enpresak benetako soldataren %100 arte osatuko ditu mutualitateak edo Gizarte Segurantzak jarritako kopuruak, hobariak edo pizgarriak barne hartuta, aldi baterako ezintasunaren lehenengo egunetik aurrera.

Enpresa sistema publikoaren bidez arduratuko da kontingentzia arruntek (gaixotasun arruntek eta lanekoak ez diren istripuek) eragiten duten aldi baterako ezintasunagatik diruprestazioen estalduraz, baita kontingentzia horien ondoriozko alta eta baje osasun-kontrolaz ere; hau da, ezin izango du Gizarte Segurantzako erakunde laguntzaileen esku utzi.

21. artikulua. Lizentziak.

Lizentziei dagokionez, Gipuzkoako industria siderometalurgikorako 2010 eta 2011ko Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa eta, hori dela eta, 2011ko urtarrilaren 27an Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN (17. zk.) argitaratutakoa hartuko da oinarritzat. Hauek izango dira salbuespenak:

a) Lizentziak eta baimenak ordaintzean, primak nahiz pizgarriak ere ordainduko dira.

b) Ezkontzagatik edo izateko bikote gisa elkarrekin bizitzen jartzeagatik baimen-egun naturalak lanegunez hasitak zenbatuko dira. Baimena eragin duen gertaera lanegunez gertatzen bada, egun horretan hasita, eta beste edozein kasutan, berriaz, gertaera gertatu eta hurrengo lanegunean hasita.

c) Heriotzagatik baimenari dagokionez, heriotza laneguna bukatu ondoren gertatu bada, hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da.

Por cada hora más que pase de las 24:00 horas, la jornada siguiente será disminuida en una hora, hasta un total de 4 horas, o sea, hasta las 4:00 horas.

A partir de las 4:00 horas, se tendrá por trabajada toda la jornada, siempre que el trabajo que haya dado motivo a esta situación, haya sido definitivamente terminado; si el mismo ha de reanudarse después de un descanso conveniente, las horas que se trabajen para ello, serán abonadas a jornal, o bien, se harán fiesta.

Ejemplos:

– En trabajos terminados entre las 24:00 horas y las 4:00 horas, se retrasará la entrada de la jornada siguiente, en el mismo número de horas. Las horas trabajadas serán extras, según es norma.

– Si el trabajo se termina después de las 4:00 horas, se hará fiesta toda la jornada, cobrándose las horas de la misma forma.

– Si es necesaria la reanudación de los trabajos, por no estar terminado, las horas que sean necesarias para su terminación serán cobradas a jornal o se compensarán con horas de fiesta a la par. Todo ello, se entiende, además de percibir las horas extraordinarias, más el salario normal del día.

Estas normas afectarán a todo el personal, excepto en los casos en que el trabajo se realice por turnos, ya que en esos casos, el descanso será de 12 horas.

Artículo 18. Control.

Se abonará en concepto de prima, una actividad fija de 133 puntos, a todos los operarios, tanto de mano de obra directa, como indirecta.

Artículo 19. Asambleas.

La Dirección autoriza la celebración de asambleas retribuidas, incluyendo la prima o incentivo, dentro de las horas de trabajo, hasta un máximo anual (año natural) de 8 horas.

Artículo 20. Complementos por incapacidad temporal, paternidad y maternidad.

En situación de baja por contingencia común o contingencia profesional, así como paternidad y maternidad, la empresa complementará hasta el 100 % del salario real incluida la prima o incentivo, las cantidades satisfechas por la Mutua o la Seguridad Social, desde el primer día de I.T.

La empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

Artículo 21. Licencias.

En materia de licencias, se estará a lo establecido por el texto del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2010 y 2011, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa el 27 de enero de 2011 (número 17), con las siguientes excepciones:

a) Las licencias se abonarán incluidos la prima o incentivo.

b) El cómputo de los días naturales de licencia por matrimonio o unión de pareja de hecho, se iniciará en día laborable. Si el hecho causante se produce en día laborable a partir de él, en caso contrario, a partir del primer día laborable siguiente al hecho causante.

c) Las licencias por fallecimiento, en los casos en los que el óbito sucediera una vez concluida la jornada de trabajo, se contabilizarán a partir del siguiente día.

d) Ezkontidearen, izatezko bikotekidearen, seme-alaben nahiz langilearekin batera bizi diren gurasoen gaixotasun larriagatik, edo ospitalizazioa langileei 3 egun natural dagozkie; baimen hori ordaindu egingo da, eta gutxienez 2 egun enpresa-egutegiko lanegunak izango dira.

e) Guraso nahiz anaia-arreben gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioa, langileei 2 egun natural dagozkie; baimen hori ordaindu egingo da, eta gutxienez 1 egun enpresa-egutegiko laneguna izango da.

f) Biloben, aitona-amonen, aitaginarreba-amaginarreben, anaia-arreben eta suhi-errainen gaixotasun larriagatik edo ospitalizazioa, langileei 2 egun natural dagozkie; baimen hori ordaindu egingo da, eta gutxienez 1 egun enpresa-egutegiko laneguna izango da.

g) Erditzea ospitaleratzearen parekotzat jotzen denez, langileak bi eguneko ordaindutako lizentzia hartzeko eskubidea izango iloba jaiotzeagatik.

h) Norberaren premiak direla eta langileaz eskatuz gero, egunak txandaka har ditzake gehienez ere 10 eguneko epean, lizentzia eragin duen egintza gertatzen den egunetik kontatzen hasita; egun horiek lanaldi-erdika edo lanaldi osoka har daitezke.

i) Langilea gurasoekin bizi ala ez bizi, gurasoen edo anai-arreben heriotzagatik lizentzia egutegiko hiru egun izango dira eta horietatik gutxienez bi egun lanegun izango dira.

j) Eginkizunak betetzen kanpoan dauden langileei dago-kenez, ordaindutako lizentziak hartzeko eskubidea dutenez gaixotasun larriagatik, heriotzagatik edo jaiotzagatik, enpresak lizentzia eragin duen egintzagatik egin beharreko bidaia guztien gastuak ordainduko dizkie. Aldez aurretik, arduradunari jakinarazi beharko dio.

k) Amatasuna - Norberaren bizitza pribatua eta lana uztartzea. Haurdun dauden emakumeek lanaldi erdia egiteko eskubidea edukiko dute, soldata gutxitu gabe, haurdunaldiko 32. aste-tik aurrera. Haurdunaldiko azken bi hileetan langileak telela-nean jardun ahal izango du, enpresak bideragarria eta egokia dela uste badu.

22. artikulua. Laneko arropa.

Enpresak garbituko ditu langileen laneko arropak. Arropak astean behin entregatuko dira.

Laneko arropa estandarrek nahiz norberaren babeserako ezinbesteko ekipak enpresak berak emango dizkie langileei.

Horiek guztiak jaso izanaren ziurtagiri bat sinatu beharko dute langileek, enpresak kontrol bat eraman ahal izan dezan. Arropak-eta behar bezala erabiltzen ez badira, enpresak azalpe-nak eskatuko dizkie langileei, eta langileek gertatutakoaren arrazoiak eman beharko dituzte.

23. artikulua. Oporrak.

Langileek 27 laneguneko oporrak izango dituzte.

Oporraldiei ekiteko garaian edo oporraldiak iraun bitartean langilea gaixotasun edo lan istripu batek eragindako aldi bate-rako ezintasun egoeran dagoenean, oporrak hartu ahal izango ditu behin ezintasuna gaingitu ondoren, betiere dagokion urtea-ren amaieratik hemezortzi hilabete baino gehiago igaro ez ba-dira.

Hartu ezin izan diren gainerako oporrak enpresaren esku geratuko dira, eta enpresarekin adostuta hartu ahal izango dira, lan-hutsegiteak saihesteko.

Azken hamabi hilabeteetan sorrarazitako oporrak baino ez dira ordainduko azken kitapenean.

Oporrak egutegiaren arabera hartuko dira. Langileren batek, enpresaren premiak direla eta, oporrik hartu ezin badu, uztai-lean edo irailean hartzeko eskubidea izango du, egun bat gehia-

d) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja de hecho o hijos, así como de padres que convivan con el trabajador, 3 días naturales de licencia retribuida, de los que al menos dos serán laborables en el calendario de la Empresa.

e) Por enfermedad grave u hospitalización de los padres o hermanos, 2 días naturales de licencia retribuida, de los que al menos uno será laborable en el calendario de la Empresa.

f) Por enfermedad grave u hospitalización de nietos, abuelos, padres políticos, hermanos políticos o hijos políticos, 2 días naturales retribuidos, de los que al menos uno será laborable en el calendario de la Empresa.

g) Al equipararse el parto a la hospitalización, el trabaja-dor/a tendrá derecho a dos días de licencia por nacimiento de sobrino/a.

h) Si por necesidades personales el trabajador lo solicita, podrá alternar el uso de estos días en el plazo máximo de 10 días contabilizados a partir del hecho causante, tanto si los uti-lizan por días enteros, como por medias jornadas.

i) La licencia por fallecimiento de padres o hermanos con- vivan o no con el trabajador, será de tres días naturales de los que al menos dos serán laborables.

j) A todos los trabajadores que se encuentren cumpliendo sus funciones en el exterior y tengan derecho a licencias retri-buidas por enfermedad grave, fallecimiento o alumbramiento, la empresa les abonará los importes de los viajes necesarios por el hecho causante. Previamente, deberá darse conocimiento a su responsable.

k) Maternidad - Conciliación de la vida personal y laboral. Las mujeres embarazadas tendrán derecho a una reducción de media jornada, sin disminución del salario, a partir de la semana 32 de gestación. Durante los dos últimos meses de embarazo y siempre que la empresa lo considere viable y conveniente se prestara servicios a través de la modalidad de teletrabajo.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

La empresa se hará cargo del lavado de la ropa de trabajo entregada, una vez por semana.

La empresa proporcionará cualquier parte del vestuario de trabajo estándar y equipos de protección individual que se re-quieran.

El trabajador deberá firmar un acuse de recibo del material y la empresa llevará un control. Si se detectan excesos la em-presa pedirá explicaciones al trabajador que deberá justificarlos.

Artículo 23. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 27 días laborables.

Toda persona que cause baja por I.T. (Incapacidad Tempo-ral), por enfermedad o accidente de trabajo antes o durante el período de vacaciones, tendrá derecho a su disfrute posterior, una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan trans-currido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El resto de vacaciones que no se hayan podido hacer, queda-ran latentes a disposición de la Empresa, y podrán disfrutarse de común acuerdo con ella para evitar posibles faltas de trabajo.

Solo se pagara en el finiquito las vacaciones devengadas en los últimos doce meses.

Las vacaciones se harán según calendario. En el caso de que algún trabajador, por necesidades de la empresa, no pu-diera hacerlas, tendrá derecho a hacerlas en los meses de julio

gorekin. Egun horietan ere egiten ez baditu, eta langilearekin ados jarrita, urtearen barruan hartu ahal izango ditu, honako aldaera hauekin;

a) Oporraldia segidako 14 egun baino txikiagoa baldin bada, lehen aipatu ditugun hilabeteetan, eraginpeko langileek hiru opor-egun gehiago izango dituzte.

b) Oporraldia 15 egunetik 21 egunera bitartekoa bada, bi opor-egun gehiago izango dituzte.

Egun horiek nagusia eta langilea ados jarrita hartuko dira.

Langileak oporretan lanera badoaz, lanaldi trinkoko ordutegia izango da nagusi, eta gero opor-egunez gozatzeko zenbatekoa lan egindako orduen arabera izango da.

Enpresak urte amaieran eta idatziz jakinaraziko dio langile bakoitzari zein den bere oporren-poltsa.

Enpresak urte amaieran jarriko ditu langileen eskura hartu gabe dauden oporrak, bai eta ordu-poltsa ere.

24. artikulua. *Istripu-asegurua.*

Enpresak istripuen aseguru-poliza bat formalizatuko du, bere langileei kapitulu eta arrisku hauek bermatuz:

– 60.000 € lan-istripuak eragindako heriotzagatik.

– 90.000 € lan-istripuak eragindako ezintasun osoaren, erabateko ezintasun iraunkor osoaren edo baliaezintasun handiaren kasuetan, Laneko eta Gizarte Segurantzako erakunde eskudunek halakotzat jotzen badituzte.

25. artikulua. *Aparteko haborokinak.*

Udako eta Eguberrietako aparteko haborokinak egun hauek ordainduko dira, hurrenez urren: ekainaren 20an eta abenduaren 20an.

26. artikulua. *Txanda-kontratuak.*

Enpresak, bi aldeak ados jarri ondoren, erretiroak gauzatu ahaliko ditu, eta errelebo-kontratuak egin; betiere, akordioaren unean kontratu mota hori indarrean badago eta legez ezarri ahal bada. Ordezkatuak ohiko erretirorako legezko adina betetzen duenean, kontrako inguruabar asko gertatu behar dira ordezkatzailea finkotzat ez hartzeko.

27. artikulua. *Balioespenak eta parekatzeak.*

Enpresak konpromisoa hartzen du zentzuzko epean beren burua baztertuta sentitzen duten langileen lanpostu eta merezimenduak balioetsiko dituela, eta horretan, inpartzialtasuna erabatekoa izan dadin, balioespena langilearen gaineko ardura duen arduradunarekin batera egingo dela, zuzendaritzaren birtutez, eta horrela, zuzendaritzak langileen gaitasunak aztertu eta balioetsiko dituela.

Langile horiek eskaera aurkeztu beharko diote langileburuari, ituna sinatzen denetik kontatzen hasita hilabeteko epean.

28. artikulua. *Eguberrietako luncha.*

Eguberri-jaiak hasi baino lehen, azken lanegunean, enpresak ordubete emango die langileei, Eguberrietako luncha egin dezaten.

29. artikulua. *Antzinasuna.*

Enpresak 600 euro gordin edo balio horren baliokidea den opari bat emango die plantillan 25 urte betetzen dituzten langileei.

Kasu guztietan, zerga-eragina langilearen kontura izango da.

30. artikulua. *Bosturtekoak.*

Bosturtekoen balioak soldaten eta pizgarri finkoen taulan bertan jasoko dira.

o septiembre con un día más. Si no las hiciera en esas fechas y con acuerdo del trabajador, se harán dentro del año con las siguientes variaciones:

a) Si el disfrute de vacaciones es menor que 14 días seguidos, en los meses anteriormente citados, los afectados se verán beneficiados, con tres días más de vacaciones.

b) Si el disfrute es de 15 a 21 días, se beneficiarán de dos días más de vacaciones.

Estos días se disfrutarán de común acuerdo entre el jefe y el trabajador.

Si se trabaja en el período vacacional, prevalecerá el horario de la jornada intensiva y el cómputo para su posterior disfrute, será por horas trabajadas.

La empresa comunicará al final del ejercicio por escrito a cada trabajador/a la bolsa de vacaciones.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores al final de cada año las vacaciones pendientes, así como la bolsa de horas.

Artículo 24. *Seguro de accidente.*

La Empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes garantizando a sus trabajadores los siguientes capítulos y riesgos.

– 60.000 € por muerte a consecuencia de accidente laboral.

– 90.000 € por incapacidad total, incapacidad total permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de seguridad social competentes.

Artículo 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las fechas de abono de las pagas extraordinarias de verano y Navidad, serán las del 20 de junio y 20 de diciembre, respectivamente.

Artículo 26. *Contratos de relevo.*

La Empresa, previo acuerdo entre ambas partes, podrá efectuar jubilaciones y dar lugar a un contrato de relevo, siempre y cuando este tipo de contratos esté en vigor, en el momento del acuerdo, y sea posible hacerlo legalmente. Cuando el relevado cumpla la edad legal de jubilación ordinaria, se tienen que dar muchas circunstancias adversas, para que el relevista no sea considerado fijo.

Artículo 27. *Valoraciones y equiparaciones.*

La Empresa se compromete a revisar en un plazo razonable de tiempo la valoración del puesto y mérito de los trabajadores que se consideren discriminados, para lo cual y con el ánimo de mantener una imparcialidad consecuente, dicha valoración se realizará con su responsable directo y a través de la dirección, la cual valorará la capacidad del personal en cuestión.

Dicho personal deberá presentar su solicitud al Jefe de Personal en el plazo de un mes a partir de la firma del pacto.

Artículo 28. *Lunch de Navidad.*

La Empresa concederá 1 hora para la realización de un lunch, el último día laborable antes de las fiestas Navideñas.

Artículo 29. *Antigüedad.*

La empresa obsequiará con 600 € brutos o un regalo equivalente a ese valor, a los trabajadores que cumplan 25 años en plantilla.

En cualquiera de los casos la repercusión fiscal será a cuenta del trabajador.

Artículo 30. *Quinquenios.*

Reflejar los valores de los quinquenios en una tabla conjunta a las tablas de salarios e incentivos fijos.

31. artikulua. Enpresa-afaria.

Enpresak urtean afari edo bazkari bat ordainduko die langile guztiei, batzordearekin adostutako toki eta egunean.

Lehenengo xedapen gehigarria. Arau osagarriak.

Hitzarmen honetan aurreikusitakoari dagokionez, uanean uanean aplikatzen diren neurrien ondorioz gerta litezkeen lexe-xedapenak hartuko dira oinarri, baldin eta horien eta edukion artean kontraesanik ez badago; horretan, batez ere hau hartuko da kontuan: Gipuzkoako industria siderometalurgikorako 2010 eta 2011ko Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa eta, hori dela eta, 2011ko urtarilaren 27an Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN (17. zk.) argitaratutakoa.

Artículo 31. Cena de empresa.

La empresa pagara una cena o comida al año a todos los trabajadores, en una fecha y lugar consensuado con el comité.

Disposición adicional primera. Normativa complementaria.

En todo lo no previsto en el presente Acuerdo, y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales que resulten de aplicación en cada momento, y, particularmente a lo que determine el texto del Convenio Colectivo de la industria siderometalúrgica de Gipuzkoa para los años 2010 y 2011, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa el 27 de enero de 2011 (número 17).

TAILERREKO LANGILEEN SOLDATA TAULA 2018/2019
TABLA DE SALARIOS OPERARIOS TALLER /AÑO DE 2018/2019

P	M	G	Prima Prima	1 taldea Grupo 1	2 taldea Grupo 2	3 taldea Grupo 3	4 taldea Grupo 4
10	8	6	7.346	43.531	43.457	43.360	43.346
10	7	6	7.346	43.169	43.095	42.998	42.984
10	6	6	7.346	42.872	42.798	42.701	42.687
10	5	5	7.142	42.421	42.347	42.250	42.236
10	4	5	7.142	42.174	42.099	42.003	41.988
10	3	4	6.870	41.681	41.607	41.510	41.496
10	2	4	6.870	41.483	41.409	41.312	41.298
10	1	4	6.870	41.226	41.152	41.055	41.041
9	8	6	7.346	43.191	43.116	43.020	43.005
9	7	6	7.346	42.829	42.754	42.658	42.643
9	6	5	7.142	42.328	42.254	42.158	42.143
9	5	5	7.142	42.081	42.006	41.910	41.895
9	4	4	6.870	41.560	41.486	41.390	41.375
9	3	4	6.870	41.341	41.266	41.170	41.155
9	2	4	6.870	41.143	41.068	40.972	40.957
9	1	4	6.870	40.886	40.811	40.715	40.700
8	8	6	7.346	42.496	42.422	42.326	42.311
8	7	5	7.142	41.931	41.857	41.760	41.746
8	6	5	7.142	41.634	41.559	41.463	41.448
8	5	4	6.870	41.114	41.039	40.943	40.928
8	4	4	6.870	40.866	40.791	40.695	40.681
8	3	4	6.870	40.646	40.572	40.475	40.461
8	2	4	6.870	40.448	40.374	40.277	40.263
8	1	3	6.569	39.890	39.816	39.720	39.705
7	8	5	7.142	41.558	41.483	41.387	41.372
7	7	4	6.870	40.923	40.848	40.752	40.737
7	6	4	6.870	40.626	40.551	40.455	40.440
7	5	4	6.870	40.378	40.304	40.207	40.193
7	4	3	6.569	39.830	39.755	39.659	39.644
7	3	3	6.569	39.610	39.536	39.439	39.425
7	2	3	6.569	39.412	39.337	39.241	39.227

P	M	G	Prima Prima	1 taldea Grupo 1	2 taldea Grupo 2	3 taldea Grupo 3	4 taldea Grupo 4
7	1	3	6.569	39.155	39.081	38.984	38.970
6	8	4	6.870	40.864	40.790	40.693	40.679
6	7	4	6.870	40.502	40.428	40.331	40.317
6	6	3	6.569	39.904	39.830	39.733	39.719
6	5	3	6.569	39.656	39.582	39.486	39.471
6	4	3	6.569	39.409	39.334	39.238	39.223
6	3	3	6.569	39.189	39.115	39.018	39.004
6	2	2	6.314	38.736	38.662	38.565	38.551
6	1	2	6.314	38.479	38.405	38.308	38.294
5	8	4	6.870	40.555	40.480	40.384	40.369
5	7	3	6.569	39.892	39.817	39.721	39.706
5	6	3	6.569	39.595	39.520	39.424	39.409
5	5	3	6.569	39.347	39.272	39.176	39.162
5	4	3	6.569	39.099	39.025	38.929	38.914
5	3	2	6.314	38.625	38.550	38.454	38.439
5	2	2	6.314	38.427	38.352	38.256	38.241
5	1	2	6.314	38.170	38.095	37.999	37.984
4	8	3	6.569	40.028	39.953	39.857	39.842
4	7	3	6.569	39.666	39.591	39.495	39.480
4	6	3	6.569	39.369	39.294	39.198	39.183
4	5	2	6.314	38.866	38.792	38.695	38.681
4	4	2	6.314	38.618	38.544	38.448	38.433
4	3	2	6.314	38.399	38.324	38.228	38.213
4	2	2	6.314	38.201	38.126	38.030	38.015
4	1	2	6.314	37.944	37.869	37.773	37.758
3	8	3	6.569	39.855	39.780	39.684	39.669
3	7	3	6.569	39.492	39.418	39.322	39.307
3	6	2	6.314	38.940	38.866	38.770	38.755
3	5	2	6.314	38.693	38.618	38.522	38.507
3	4	2	6.314	38.445	38.371	38.274	38.260
3	3	2	6.314	38.225	38.151	38.055	38.040
3	2	1	6.020	37.733	37.659	37.562	37.548
3	1	1	6.020	37.476	37.402	37.306	37.291
2	8	3	6.569	39.393	39.319	39.223	39.208
2	7	2	6.314	38.776	38.702	38.606	38.591
2	6	2	6.314	38.479	38.405	38.308	38.294
2	5	2	6.314	38.232	38.157	38.061	38.046
2	4	2	6.314	37.984	37.910	37.813	37.799
2	3	1	6.020	37.470	37.396	37.299	37.285
2	2	1	6.020	37.272	37.198	37.101	37.087
2	1	1	6.020	37.015	36.941	36.844	36.830
1	8	2	6.314	38.588	38.513	38.417	38.402

P	M	G	Prima Prima	1 taldea Grupo 1	2 taldea Grupo 2	3 taldea Grupo 3	4 taldea Grupo 4
1	7	2	6.314	38.225	38.151	38.055	38.040
1	6	2	6.314	37.928	37.854	37.758	37.743
1	5	2	6.314	37.681	37.606	37.510	37.495
1	4	1	6.020	37.139	37.064	36.968	36.954
1	3	1	6.020	36.919	36.845	36.748	36.734
1	2	1	6.020	36.721	36.647	36.550	36.536
1	1	1	6.020	36.464	36.390	36.294	36.279
0	8	6	7.346	35.576	34.850	34.791	32.083
0	7	5	7.142	31.703	31.628	31.532	31.517
0	6	4	6.870	31.133	31.058	30.962	30.947
0	5	4	6.870	30.885	30.811	30.715	30.700
0	4	3	6.569	30.337	30.262	30.166	30.151
0	3	3	6.569	30.117	30.043	29.946	29.932
0	2	1	6.020	29.370	29.295	29.199	29.184
0	1	1	6.020	29.113	29.038	28.942	28.928
0	0	0	ÚLTIMO CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO DE GIPUZKOA VIGENTE				

BASE ANTIGÜEDAD OPERARIOS

OFICIAL 1ª 23,53
OFICIAL 2ª 22,32
OFICIAL 3ª 20,77
PEÓN 20,53

AURREZKI ETA ORDUKO LANSARIAREN PORTZENTAIA 2018/2019 URTEA
TABLA DEL % DE AHORRO Y PRIMA HORARIA DE 2018/2019

Aurrezkia Ahorro	Punto Punto	1. taldea Grupo 1	2. taldea Grupo 2	3. taldea Grupo 3	4. taldea Grupo 4	5. taldea Grupo 5	6. taldea Grupo 6	7. taldea Grupo 7
1,20	100	102,1297	1,0921	1,1023	1,1107	1,1199	1,1287	1,1360
3,60	101	103,1507	1,1257	1,1369	1,1470	1,1591	1,1692	1,1785
6,00	102	104,1717	1,1565	1,1710	1,1829	1,1969	1,2104	1,2216
8,40	103	105,1927	1,1885	1,2052	1,2181	1,2368	1,2510	1,2643
10,80	104	106,2137	1,2188	1,2386	1,2551	1,2754	1,2924	1,3059
13,20	105	107,2347	1,2518	1,2735	1,2913	1,3141	1,3341	1,3495
15,60	106	108,2557	1,5454	1,5883	1,6273	1,6716	1,7103	1,7428
18,00	107	109,2767	1,5802	1,6255	1,6662	1,7139	1,7548	1,7888
20,40	108	110,2977	1,6143	1,6633	1,7044	1,7548	1,7984	1,8346
22,80	109	111,3187	1,6482	1,6988	1,7428	1,7950	1,8345	1,8801
24,57	110	112,3397	1,6825	1,7357	1,7819	1,8371	1,8858	1,9241
25,70	111	113,3607	1,9559	2,0213	2,0809	2,1463	2,2083	2,2597
26,83	112	114,3817	1,9803	2,0490	2,1109	2,1814	2,2440	2,2961
27,97	113	115,4027	2,0101	2,0777	2,1417	2,2140	2,2789	2,3344
29,09	114	116,4237	2,0357	2,1068	2,1737	2,2475	2,3151	2,3712
30,22	115	117,4447	2,0612	2,1363	2,2034	2,2799	2,3494	2,4083
31,35	116	118,4657	2,2679	2,3596	2,4388	2,5379	2,6230	2,6926
32,48	117	119,4867	2,2961	2,3895	2,4752	2,5728	2,6603	2,7321

Aurrezkia Ahorro	Punto Punto	1. taldea Grupo 1	2. taldea Grupo 2	3. taldea Grupo 3	4. taldea Grupo 4	5. taldea Grupo 5	6. taldea Grupo 6	7. taldea Grupo 7
33,61	118	120,5077	2,3235	2,4205	2,5074	2,6082	2,6973	2,7713
34,74	119	121,5287	2,3530	2,4515	2,5396	2,6433	2,7354	2,8098
35,87	120	122,5497	2,3804	2,4819	2,5728	2,6778	2,7720	2,8505
37,00	121	123,5707	2,4083	2,5127	2,6046	2,7143	2,8091	2,8890
38,13	122	124,5917	2,4354	2,5423	2,6381	2,7484	2,8461	2,9288
39,26	123	125,6127	2,4655	2,5733	2,6700	2,7843	2,8839	2,9676
40,39	124	126,6337	2,4917	2,6042	2,7040	2,8192	2,9217	3,0064
41,53	125	127,6547	2,5204	2,6345	2,7355	2,8538	2,9586	3,0454
42,66	126	128,6757	2,5481	2,6658	2,7677	2,8899	2,9968	3,0841
43,79	127	129,6967	2,5772	2,6948	2,8009	2,9237	3,0332	3,1243
44,92	128	130,7177	2,6042	2,7252	2,8330	2,9592	3,0706	3,1630
46,05	129	131,7387	2,6321	2,7563	2,8664	2,9939	3,1088	3,2021
47,18	130	132,7597	2,6698	2,7965	2,9084	3,0381	3,1564	3,2521
48,31	131	133,7807	2,7054	2,8366	2,9501	3,0832	3,2028	3,3004
49,44	132	134,8017	2,7442	2,8762	2,9927	3,1295	3,2521	3,3499
51,67	133	135,8227	2,7804	2,9163	3,0341	3,1731	3,2990	3,3929
55,00	134	136,8437	2,8180	2,9561	3,0772	3,2183	3,3456	3,4500
58,34	135	137,8647	2,8554	2,9968	3,1188	3,2641	3,3945	3,4998
61,67	136	138,8857	2,8912	3,0353	3,1605	3,3094	3,2602	3,5499
65,00	137	139,9067	2,9288	3,0757	3,2028	3,3543	3,4900	3,5994
68,34	138	140,9277	2,9661	3,1153	3,2460	3,3997	3,5374	3,6562
71,67	139	141,9487	3,0035	3,1551	3,2882	3,4440	3,5850	3,7004
75,00	140	142,9697	3,0400	3,1956	3,3299	3,4887	3,6320	3,7479
78,34	141	143,9907	3,0772	3,2343	3,3725	3,5342	3,6797	3,7977
81,67	142	145,0117	3,1146	3,2748	3,4148	3,5792	3,7276	3,8477
85,00	143	146,0327	3,1510	3,3142	3,4573	3,6243	3,7753	3,8977
88,34	144	147,0537	3,1882	3,3543	3,4996	3,6686	3,8229	3,9476
91,67	145	148,0747	3,2253	3,3946	3,5414	3,7139	3,8755	3,9973
95,00	146	149,0957	3,2626	3,4340	3,5836	3,7600	3,9189	4,0464
98,34	147	150,1167	3,2999	3,4740	3,6258	3,8043	3,9665	4,0964
101,67	148	151,1377	3,3371	3,5144	3,6681	3,8486	4,0142	4,1464
105,00	149	152,1587	3,3743	3,5545	3,7103	3,8930	4,0619	4,1966
108,34	150	153,1797	3,4116	3,5945	3,7525	3,9373	4,1094	4,2466

TAILERREKO LANGILEEN SOLDATA TAULA 2019/2020
TABLA DE SALARIOS OPERARIOS TALLER /AÑO DE 2019/2020

P	M	G	Prima Prima	1 taldea Grupo 1	2 taldea Grupo 2	3 taldea Grupo 3	4 taldea Grupo 4
10	8	6	7.449	44.224	44.149	44.053	44.038
10	7	6	7.449	43.860	43.785	43.689	43.674
10	6	6	7.449	43.562	43.487	43.390	43.375
10	5	5	7.245	43.109	43.034	42.937	42.922
10	4	5	7.245	42.860	42.785	42.688	42.673

P	M	G	Prima Prima	1 taldea Grupo 1	2 taldea Grupo 2	3 taldea Grupo 3	4 taldea Grupo 4
10	3	4	6.971	42.365	42.290	42.193	42.178
10	2	4	6.971	42.166	42.091	41.994	41.979
10	1	4	6.971	41.908	41.833	41.736	41.721
9	8	6	7.449	43.882	43.807	43.710	43.696
9	7	6	7.449	43.518	43.443	43.346	43.332
9	6	5	7.245	43.015	42.940	42.844	42.829
9	5	5	7.245	42.766	42.692	42.595	42.580
9	4	4	6.971	42.244	42.169	42.072	42.057
9	3	4	6.971	42.023	41.948	41.851	41.836
9	2	4	6.971	41.824	41.749	41.652	41.637
9	1	4	6.971	41.566	41.491	41.394	41.379
8	8	6	7.449	43.184	43.109	43.012	42.998
8	7	5	7.245	42.616	42.541	42.444	42.430
8	6	5	7.245	42.317	42.242	42.146	42.131
8	5	4	6.971	41.794	41.720	41.623	41.608
8	4	4	6.971	41.546	41.471	41.374	41.359
8	3	4	6.971	41.325	41.250	41.153	41.138
8	2	4	6.971	41.126	41.051	40.954	40.939
8	1	3	6.668	40.565	40.490	40.394	40.379
7	8	5	7.245	42.241	42.166	42.069	42.054
7	7	4	6.971	41.603	41.528	41.431	41.416
7	6	4	6.971	41.304	41.229	41.133	41.118
7	5	4	6.971	41.055	40.981	40.884	40.869
7	4	3	6.668	40.504	40.429	40.333	40.318
7	3	3	6.668	40.283	40.208	40.112	40.097
7	2	3	6.668	40.084	40.009	39.913	39.898
7	1	3	6.668	39.826	39.751	39.655	39.640
6	8	4	6.971	41.544	41.469	41.372	41.357
6	7	4	6.971	41.180	41.105	41.008	40.993
6	6	3	6.668	40.579	40.504	40.407	40.392
6	5	3	6.668	40.330	40.255	40.158	40.144
6	4	3	6.668	40.081	40.006	39.910	39.895
6	3	3	6.668	39.860	39.785	39.689	39.674
6	2	2	6.412	39.405	39.330	39.233	39.219
6	1	2	6.412	39.147	39.072	38.975	38.961
5	8	4	6.971	41.233	41.158	41.061	41.046
5	7	3	6.668	40.566	40.492	40.395	40.380
5	6	3	6.668	40.268	40.193	40.096	40.081
5	5	3	6.668	40.019	39.944	39.847	39.833
5	4	3	6.668	39.770	39.695	39.599	39.584
5	3	2	6.412	39.293	39.218	39.121	39.107
5	2	2	6.412	39.094	39.019	38.922	38.908

P	M	G	Prima Prima	1 taldea Grupo 1	2 taldea Grupo 2	3 taldea Grupo 3	4 taldea Grupo 4
5	1	2	6.412	38.836	38.761	38.664	38.649
4	8	3	6.668	40.703	40.628	40.532	40.517
4	7	3	6.668	40.339	40.264	40.168	40.153
4	6	3	6.668	40.041	39.966	39.869	39.854
4	5	2	6.412	39.536	39.461	39.364	39.349
4	4	2	6.412	39.287	39.212	39.115	39.100
4	3	2	6.412	39.066	38.991	38.894	38.880
4	2	2	6.412	38.867	38.792	38.695	38.681
4	1	2	6.412	38.609	38.534	38.437	38.422
3	8	3	6.668	40.529	40.454	40.357	40.343
3	7	3	6.668	40.165	40.090	39.994	39.979
3	6	2	6.412	39.610	39.535	39.439	39.424
3	5	2	6.412	39.362	39.287	39.190	39.175
3	4	2	6.412	39.113	39.038	38.941	38.926
3	3	2	6.412	38.892	38.817	38.720	38.705
3	2	1	6.116	38.397	38.322	38.226	38.211
3	1	1	6.116	38.139	38.064	37.967	37.953
2	8	3	6.668	40.066	39.991	39.894	39.879
2	7	2	6.412	39.445	39.371	39.274	39.259
2	6	2	6.412	39.147	39.072	38.975	38.961
2	5	2	6.412	38.898	38.823	38.726	38.712
2	4	2	6.412	38.649	38.574	38.478	38.463
2	3	1	6.116	38.133	38.058	37.961	37.946
2	2	1	6.116	37.934	37.859	37.762	37.747
2	1	1	6.116	37.676	37.601	37.504	37.489
1	8	2	6.412	39.256	39.181	39.084	39.069
1	7	2	6.412	38.892	38.817	38.720	38.705
1	6	2	6.412	38.593	38.518	38.422	38.407
1	5	2	6.412	38.344	38.270	38.173	38.158
1	4	1	6.116	37.800	37.725	37.628	37.614
1	3	1	6.116	37.579	37.504	37.408	37.393
1	2	1	6.116	37.380	37.305	37.208	37.194
1	1	1	6.116	37.122	37.047	36.950	36.936
0	8	6	7.449	36.228	35.499	35.440	32.718
0	7	5	7.245	32.337	32.262	32.165	32.150
0	6	4	6.971	31.764	31.689	31.592	31.577
0	5	4	6.971	31.515	31.440	31.343	31.329
0	4	3	6.668	30.964	30.889	30.792	30.777
0	3	3	6.668	30.743	30.668	30.571	30.557
0	2	1	6.116	29.992	29.917	29.820	29.806
0	1	1	6.116	29.734	29.659	29.562	29.547
0	0	0	ÚLTIMO CONVENIO SIDEROMETALÚRGICO DE GIPUZKOA VIGENTE				

BASE ANTIGÜEDAD OPERARIOS

OFICIAL 1ª 23,64
OFICIAL 2ª 22,44
OFICIAL 3ª 20,88
PEÓN 20,64

AURREZKI ETA ORDUKO LANSARIAREN PORTZENTAIA 2019/2020 URTEA
TABLA DEL % DE AHORRO Y PRIMA HORARIA DE 2019/2020

Aurrezkia Ahorro	Punto Punto	1.taldea Grupo-1	2.taldea Grupo-2	3.taldea Grupo-3	4.taldea Grupo-4	5.taldea Grupo-5	6.taldea Grupo-6	7.taldea Grupo-7
1,20	100	100,53	1,1282	1,1385	1,1469	1,1562	1,1650	1,1724
3,60	101	101,54	1,1620	1,1733	1,1834	1,1956	1,2058	1,2151
6,00	102	102,54	1,1930	1,2076	1,2195	1,2336	1,2472	1,2585
8,40	103	103,55	1,2252	1,2420	1,2549	1,2737	1,2880	1,3013
10,80	104	104,55	1,2556	1,2755	1,2921	1,3125	1,3295	1,3431
13,20	105	105,56	1,2888	1,3105	1,3284	1,3514	1,3715	1,3870
15,60	106	106,56	1,5839	1,6270	1,6661	1,7107	1,7496	1,7823
18,00	107	107,57	1,6189	1,6643	1,7052	1,7532	1,7943	1,8284
20,40	108	108,57	1,6530	1,7023	1,7436	1,7943	1,8381	1,8745
22,80	109	109,58	1,6871	1,7380	1,7823	1,8347	1,8744	1,9202
24,57	110	110,58	1,7216	1,7751	1,8215	1,8770	1,9260	1,9645
25,70	111	111,59	1,9964	2,0621	2,1221	2,1877	2,2501	2,3017
26,83	112	112,59	2,0209	2,0900	2,1522	2,2230	2,2860	2,3383
27,97	113	113,60	2,0509	2,1188	2,1831	2,2558	2,3211	2,3768
29,09	114	114,60	2,0766	2,1481	2,2153	2,2895	2,3574	2,4138
30,22	115	115,61	2,1022	2,1777	2,2451	2,3221	2,3919	2,4511
31,35	116	116,61	2,3100	2,4021	2,4818	2,5813	2,6669	2,7368
32,48	117	117,62	2,3383	2,4322	2,5183	2,6164	2,7043	2,7765
33,61	118	118,62	2,3658	2,4633	2,5506	2,6520	2,7415	2,8159
34,74	119	119,63	2,3955	2,4945	2,5830	2,6872	2,7798	2,8545
35,87	120	120,63	2,4230	2,5250	2,6164	2,7219	2,8166	2,8954
37,00	121	121,64	2,4511	2,5560	2,6484	2,7586	2,8538	2,9342
38,13	122	122,64	2,4783	2,5857	2,6820	2,7929	2,8910	2,9742
39,26	123	123,65	2,5085	2,6169	2,7140	2,8290	2,9290	3,0131
40,39	124	124,65	2,5348	2,6480	2,7482	2,8640	2,9670	3,0521
41,53	125	125,66	2,5637	2,6783	2,7799	2,8988	3,0042	3,0913
42,66	126	126,66	2,5916	2,7098	2,8123	2,9351	3,0425	3,1303
43,79	127	127,67	2,6208	2,7390	2,8456	2,9691	3,0791	3,1707
44,92	128	128,67	2,6480	2,7695	2,8779	3,0048	3,1167	3,2095
46,05	129	129,68	2,6759	2,8008	2,9114	3,0396	3,1551	3,2488
47,18	130	130,68	2,7138	2,8412	2,9537	3,0840	3,2029	3,2991
48,31	131	131,69	2,7496	2,8815	2,9956	3,1293	3,2495	3,3477
49,44	132	132,69	2,7887	2,9213	3,0383	3,1759	3,2991	3,3973
51,67	133	133,70	2,8251	2,9616	3,0800	3,2197	3,3463	3,4406
55,00	134	134,70	2,8628	3,0016	3,1233	3,2651	3,3930	3,4980
58,34	135	135,71	2,9004	3,0425	3,1651	3,3112	3,4422	3,5480
61,67	136	136,71	2,9364	3,0812	3,2070	3,3566	3,3072	3,5984

Aurrezkia Ahorro	Punto Punto	1.taldea Grupo-1	2.taldea Grupo-2	3.taldea Grupo-3	4.taldea Grupo-4	5.taldea Grupo-5	6.taldea Grupo-6	7.taldea Grupo-7
65,00	137	137,72	2,9742	3,1218	3,2495	3,4018	3,5381	3,6481
68,34	138	138,72	3,0117	3,1616	3,2930	3,4474	3,5858	3,7052
71,67	139	139,73	3,0492	3,2016	3,3354	3,4920	3,6337	3,7496
75,00	140	140,73	3,0859	3,2423	3,3772	3,5368	3,6809	3,7974
78,34	141	141,74	3,1233	3,2812	3,4201	3,5826	3,7288	3,8474
81,67	142	142,74	3,1609	3,3219	3,4626	3,6278	3,7769	3,8976
85,00	143	143,75	3,1974	3,3614	3,5053	3,6732	3,8249	3,9479
88,34	144	144,75	3,2348	3,4018	3,5478	3,7176	3,8727	3,9981
91,67	145	145,76	3,2721	3,4423	3,5898	3,7632	3,9256	4,0480
95,00	146	146,76	3,3097	3,4819	3,6322	3,8095	3,9692	4,0973
98,34	147	147,77	3,3472	3,5221	3,6747	3,8541	4,0171	4,1476
101,67	148	148,77	3,3845	3,5627	3,7171	3,8985	4,0650	4,1979
105,00	149	149,78	3,4219	3,6030	3,7596	3,9432	4,1129	4,2483
108,34	150	150,78	3,4594	3,6432	3,8020	3,9877	4,1607	4,2985