

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA JUSTIZIA SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, Mecanizados Lerun, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104222012020 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2020ko maiatzaren 20an enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritza sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2020ko maiatzaren 27an 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 ekainaren 9an 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 ekainaren 10a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (2944)

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 Mecanizados Lerun, S.L. (código 20104222012020).

ANTECEDENTES

Primero. El día 20 de mayo de 2020 se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y el Delegado de Personal.

Segundo. El día 27 de mayo 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 9 de junio 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 10 de junio de 2020.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2944)

Mecanizados Lerun SL Enpresaren Hitzarmena

1. artikulua. Aldeak.

Enpresa-hitzarmen kolektibo hau Mecanizados Lerun SL enpresako langileen legezko ordezkarien eta bertako zuzendaritzaren artean adostu da.

2. artikulua. Langileak eta funtzioak.

Hitzarmen kolektibo hau aplikatuko zaie Mecanizados Lerun SL enpresako langile guztiei eta bertan ezarritako kategoria guztiei.

3. artikulua. Lurralde eta iraupena.

Hitzarmen kolektibo hau enpresak Elgoibarko Lerun 1en daukan lantokian aplikatuko da, 2020ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra bitartean.

Hitzarmenaren amaiera automatikoki salatutzat joko da indarraldia amaitu baino hiru hilabete lehenago. Data horretan, enpresaren hitzarmen kolektibo berrirako negoziazioak has daitezke. Enpresaren hitzarmen kolektiboaren indarraldia amaitutakoan, 3 urtez jarraituko du indarrean, betiere ez badu bi aldeek adostu duten beste batek ordezkatzeko.

4. artikulua. Lankidetzakonpromisoa.

1. Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak hitz eman dute enpresak planteatu dituen erronkei aurre egingo dietela, elkarrikitzeta etengabearen eta aldean arteko ahaleginaren bidez.

2. Bi aldeek uste dute beharrezkoa dela elkarrekin lan egitea, enpresaren lehiakortasuna hobetzeko eta helburu hori bateragarria izateko langileen sustapen eta garapen pertsonal eta profesionalarekin, bai eta bizi- eta lan-baldintza egokiek ere.

3. Ezertan eragotzi gabe indarreko legediak enpresaren zuzendaritzari esleitzen dizkion eskumenak, aldeek ahalegina egingo dute elkarren artean adosteko enpresa-helburuak, helburuok lortzeko bitartekoak, eta emaitzen aplikazioa.

5. artikulua. Batzorde paritarioa.

Hitzarmen kolektibo honen Batzorde Paritarioa sortzen da, langileen legezko ordezkariak eta enpresaren legezko ordezkariak osatuta.

Batzorde horrek hitzarmen honen edukia interpretatuko du, bai eta legeak egotzen dizkion gainerako gaiak ebatzi ere.

Batzordearen erabakiak elkarren artean adostuta hartuko dira.

6. artikulua. Plan Estrategikoaren aplikazioa.

1. Enpresako zuzendaritzak langileen ordezkariak jakinarazi eta kontsultatuko die plan estrategikoaren aplikazioarekin lotutako alderdi oro, eta, hala badagokio, hura egokitzea edo berrikustea.

2. Urte bakoitzeko lehen hiruhilekoan zehar, enpresako zuzendaritzak langileen ordezkariak aurkeztuko dizkie hartu beharrezkotzat jotzen dituen neurriak, plan estrategikoaren arabera.

3. Proposamen horren barruan, Zuzendaritzaren eta langileen ordezkariaren artean kontsultatu eta negoziatuko diren gaiak sartuko dira, bai eta horiek beteko dituzten prozedurak ere.

4. Lanaren antolaketari, errendimenduen sistemari eta soldata-egiturari eragin diezaioketen neurriak eta ordainsari-sistema berri baten ezarpena, hala badagokio, aldean artean negoziatuko dira.

Convenio de Empresa de Mecanizados Lerun S.L.

Artículo 1.º Partes.

El presente Convenio Colectivo de Empresa se concierta entre la Representación legal de los Trabajadores de Mecanizados Lerun S.L. y la Dirección de la misma.

Artículo 2.º Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa Mecanizados Lerun S.L. y para todas las categorías establecidas en la misma.

Artículo 3.º Ámbito territorial y temporal.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el centro de trabajo de la Empresa situado en Lerún 1 de Elgoibar y se extenderá desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Quedará automáticamente denunciado tres meses antes de la finalización de su vigencia, pudiendo iniciarse esa fecha las negociaciones del nuevo Convenio Colectivo de Empresa. Finalizada la vigencia del Convenio Colectivo de Empresa, se mantendrá su vigencia durante 3 años, salvo que sea sustituido por otro acordado por ambas partes.

Artículo 4.º Compromiso de colaboración.

1. La Dirección y la representación de los trabajadores se comprometen a hacer frente a los retos que tiene planteados la Empresa a través del diálogo permanente y el esfuerzo compartido entre las partes.

2. Las partes comparten la necesidad de trabajar conjuntamente por mejorar la competitividad de la empresa y para que dicho objetivo resulte compatible con la promoción y desarrollo personal y profesional de los trabajadores y unas condiciones de vida y trabajo satisfactorias.

3. Sin perjuicio de las facultades que la legislación vigente confiere a la Dirección de la Empresa, las partes tratarán de fijar de común acuerdo los objetivos empresariales, los medios para alcanzarlos y la aplicación de los resultados.

Artículo 5.º Comisión paritaria.

Se constituye la Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo compuesta por los representantes legales de los trabajadores, y la representación legal de la empresa.

Son funciones de esta Comisión interpretar el contenido del presente Convenio, así como cuantas cuestiones le sean atribuidas por la Ley.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mutuo acuerdo.

Artículo 6.º La aplicación del Plan Estratégico.

1. La Dirección de la Empresa informará y consultará a la representación de los trabajadores la aplicación del Plan Estratégico, así como su adaptación o revisión, en su caso.

2. Durante el primer trimestre de cada año la Dirección de la Empresa presentará a la representación de los trabajadores las medidas que, en aplicación del Plan Estratégico, considera necesario adoptar.

3. Dicha propuesta comprenderá las materias que serán objeto de consulta y negociación entre la Dirección y la representación de los trabajadores y los procedimientos a los que se sujetarán.

4. Las medidas que pudieran afectar a la organización del trabajo, el sistema de rendimientos y la estructura salarial y establecimiento de un nuevo sistema retributivo, en su caso, serán objeto de negociación entre las partes.

7. artikulua. Kudeaketa-Plana eta inbertsioak.

1. Enpresako zuzendaritzak egingo duen urteko Kudeaketa-plana langileen ordezkarietara igorriko zaie, azter dezaten.

2. Hiru hilez behin, enpresako zuzendaritzak planaren be-
tearazpenaren berri emango die langileen ordezkarietara.

3. Enpresako zuzendaritzak langileen ordezkarietara jakinarazi-
ziko die ekitaldi bakoitzerako aurreikusitako inbertsio-plana
zein den eta zelan garatu den.

8. artikulua. Entregatu behar diren agiriak.

Hilero, honako hauek entregatuko dira:

- Eskarien zorroa.
- Metatutako fakturazioa.
- Absentismo-indizea.
- TC2.
- Kontratuen oinarritzko kopiak.
- Aparteko orduen zerrenda.

Hiru hilez behin:

- Sektorearen informazioa.

Urtero:

- Balantzea eta emaitzen kontu ikuskatua.

Bi hilez behin, bilera bat egingo da langileen legezko orde-
zkariekin, entregatutako dokumentazioa aztertzeko.

9. artikulua. Langileen prestakuntza profesionala.

Enpresako langileen kualifikazio profesionala hobetu eta
egokitzeko prestakuntza-planek bete egingo dituzte Euskal Au-
tonomia Erkidegoko etengabeko prestakuntzari buruzko konfe-
derazioarteko akordioan ezarritako baldintzak eta irizpideak,
prestakuntza egin, izapidetu edo ematean.

Hitzarmen kolektibo honen Lanbide Heziketako Batzordea
langileen legezko ordezkarietara eta enpresaren legezko ordezka-
rietara osatzen dute.

10. artikulua. Soldatak.

1. 2020. urterako, 2019ko abenduaren 31n indarrean
dauden ordainsariei honako igoera hau aplikatuko zaie: 2019ko
KPI+ % 0,8.

Soldata-igoera hori, 2020ko urtarrilaren 1etik aurrerako on-
doreak dituen, 2020ko maiatzeko nominan aplikatuko da.
2020ko urtariletik apirilera bitarteko atzerapenak 2020ko
maiatzean ordainduko dira.

2. 2021 eta 2022 urteak urtez urte negoziatuko dira.

3. Bidaia eta dieten gastuek ordainsarien tratamendu ber-
bera edukiko dute, eta urte bakoitzerako ezarriko dira, aldeek
onartutako eta sinatutako agiri batean.

4. Gutxieneko ordainsarien soldata-etaulak Gipuzkoako In-
dustria Siderometalurgikorako 2010-2011 Hitzarmen Kolekti-
boan ezartzen direnak izango dira, honela igota:

2013an: 2012ko KPIren % 75aren pareko igoera.

2014an: 2013ko KPIren % 75aren pareko igoera.

2015ean: 2014ko KPIren % 75aren pareko igoera.

2020an: 2019ko KPIren igoera + % 0,8.

11. artikulua. Aparteko orduak.

1. Ezin izango da aparteko ordurik egin, salbu eta ezinbes-
teko kausen ondorioz edo ekoizpen altukoaldiak, ezusteko hu-
tsuneak, txanda-aldaketak edo mantentze-beharrizan zorrotzak

Artículo 7.º El Plan de Gestión e inversiones.

1. El Plan de Gestión anual elaborado por la Dirección de
la Empresa será sometido a consulta de la representación de
los trabajadores.

2. Con carácter trimestral la Dirección de la Empresa infor-
mará de la ejecución del Plan a la representación de los traba-
jadores.

3. La Dirección de la Empresa informará a la representa-
ción de los trabajadores del Plan de inversiones previsto para
cada ejercicio y su realización.

Artículo 8.º Documentación a entregar.

Mensualmente se hará entrega:

- Cartera de pedidos.
- Facturación acumulada.
- Índice de absentismo.
- TC2.
- Copias básicas de los contratos.
- Relación de horas extras.

Trimestralmente:

- Información del sector.

Anualmente:

- Balance y cuenta de resultados auditada.

Cada dos meses se realizará una reunión con los represen-
tantes legales de los trabajadores para analizar la documenta-
ción entregada.

Artículo 9.º La formación profesional de los trabajadores.

Los Planes de Formación dirigidos a la mejora y adaptación
de la cualificación profesional de los trabajadores de la Em-
presa se ajustarán en cuanto a su elaboración, tramitación e
impartición a los términos y condiciones establecidos en el
Acuerdo Interconfederal sobre Formación Continua en la Comu-
nidad Autónoma del País Vasco.

Se constituye la Comisión de formación profesional del pre-
sente Convenio Colectivo compuesta por los representantes lega-
les de los trabajadores y la representación legal de la empresa.

Artículo 10.º Salarios.

1. Para el año 2020 a las retribuciones vigentes al 31 de
diciembre del 2019, se les aplicará un incremento del IPC 2019
+ 0,8 %.

Esta subida salarial, que tiene efectos 1.º de enero de
2020, se aplicará en la nómina del mes de mayo de 2020. Los
atrasos de los meses de enero a abril de 2020, se pagarán en
mayo 2020.

2. Los años 2021 y 2022 se negociarán año a año.

3. Los gastos de viaje y dietas tendrán el mismo trata-
miento que las retribuciones y se fijarán para cada año en do-
cumento aprobado y firmado por las partes.

4. Las Tablas Salariales de retribuciones mínimas serán
las del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica
de Gipuzkoa 2010/2011 incrementadas de la siguiente ma-
nera:

2013: incremento del 75 % del IPC 2012.

2014: incremento del 75 % del IPC 2013.

2015: incremento del 75 % del IPC 2014.

2020: incremento del IPC 2019 + 0,8 %.

Artículo 11.º Horas extraordinarias.

1. No podrán efectuarse salvo en aquellas situaciones en
que por causas de fuerza mayor o por existir períodos punta de
producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesi-

egotearen ondorioz beharrezkoa bada halakorik egitea, aldi baterako kontratazioekin edo lanaldi partzialeko kontratazioekin behar hori estali ezin delako.

2. Nolanahi ere, aurreko ataleko egoeraren bat gertatzen denean, enpresako zuzendaritza, aparteko orduak egin baino lehen, enpresa-hitzarmen honen 36. artikuluan ezarritako ordu eskuragarrietara jotzen saiatuko da, ordu horiek agortu arte.

3. Aparteko orduak konpentsatzeko, denbora libre hartuko da; zehazki, egindako aparteko ordu-kopuruaren parekoa. Halaber, % 40ko osagarria jasoko da lanegunean lan egindako ordu bakoitzeko eta % 65ekoa jai-egunean lan egindako ordu bakoitzeko (aparteko orduaren balioa kalkulatzeko, honako eragiketa hau egin behar da: soldata gordin osoa zati urteko lan-orduak gehi oporrei dagozkien orduak), edo, % 140 kobratu lanegunean lan egindako orduko eta % 165 jai-egunean lan egindako orduko, ordu horiek egin ondorengo hilabeteetan, ezertan eragozti gabe aldeek klausula hauen indarraldian zehar gai honen gainean ezar ditzaketan erabakiak.

Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak gai honen gainean ezartzen dituzten irizpideen arabera hartuko da denbora hori. Printzipioz, aparteko orduak gozatzeari lehentasuna emango zaio.

4. Enpresako zuzendaritzak hilero jakinaraziko die langileen ordezkariak zenbat aparteko ordu egin diren eta zergatik egin behar izan diren aparteko ordu horiek. Enpresako zuzendaritzak sinatu eta zigilatuko du informazio hori.

12. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorra. Lan-istripua.

Enpresa barruko lan-istripuen kasuan (edo in itinere istripuetan, etxetik lantokira edo alderantziz), betiere kasuan kasuko fakultatiboak behar bezala egiaztatzen badu, enpresak hitz ematen du bajaren ondoriozko prestazioa osatuko duela, soldata gordin osoaren % 100a bermatu arte, lehen baja-egunetik aurrera. (Bajak kalkulatzeko, kasuan kasuko hilabeteko pertzepzio teorikoa hartuko da oinarritzat).

13. artikulua. Lanerako ezintasun iragankorra. Gaixotasuna.

A. Soldata errearen % 100era arte osatuko da, honako kasu hauetan:

– Ospitaleratzean, gaua bertan pasatu behar denean, ospitaleratzeak irauten duen egunetan.

– Ebakuntza osteko gehienez 20 eguneko epean, ospitalean alta eman zen egunetik aurrera zenbatuta, nahiko garrantzitsua den ebakuntza kirurgiko baten ostean (ebakuntza kirurgikoaren garrantzia zehazteko, irizpide orientagarriak baliatuko dira; besteak beste, gaua bertan pasatzea eragiten duen ospitaleratzea behar den ala ez, anestesia osoa edo lokala behar den, norbait aldamenean izan behar den...).

– Langilea immobilizatuta dagoen bitartean, eta, beraz, ezin duenean bere kabuz aritu eta hirugarrenen laguntza behar duenean, gehi beste 20 egunetaz, gehienez, errehabilitazioan.

– Planteatu diren kasu zehatzetan atal honetan aurreikusitakoa aplikatzeko egiten den interpretazioa hitzarmen honen 5. artikuluan aurreikusitako batzorde paritarioan aztertuko da.

B. Lehen egunetik hogeigarrenera bitartean, enpresak prestazio horiek osatuko ditu, soldata errearen % 85a bermatu arte. 21. egunetik baja amaitzen den arte, indarreko araudian ezartzen dena beteko da. (Bajak kalkulatzeko, kasuan kasuko hilabeteko pertzepzio teorikoa hartuko da oinarritzat).

Artikulu honetan eta 12. artikuluan ezarritakoa leialki bete beharko den arren, urteko absentismoaren ehunekoak (sindikatu-orduak kenduta) % 4,5en parekoa edo baxuagoa bada, gaixotasunaren ondoriozko lanerako ezintasun iraunkorren bajak soldata gordin osoaren % 100era arte osatuko dira, dagokion urterokoan atzerantzko ondorioak izanda, ekitaldiko indizea aztertutik denean.

dades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

2. En todo caso, cuando concorra alguna de las situaciones del apartado anterior, la Dirección de la Empresa, antes de proceder a efectuar horas extraordinarias tratará de recurrir a la disponibilidad de horas establecida en el art. 36 del presente Convenio de empresa hasta su agotamiento.

3. Las horas extraordinarias se compensarán mediante su disfrute en tiempo libre, de igual número de horas que las extraordinarias realizadas y además percibiendo un complemento del 40 % por hora trabajada en día laboral y 65 % en día festivo (el cálculo del valor de la hora extraordinaria se realiza dividiendo el salario total bruto entre las horas anuales de trabajo más las horas correspondientes a vacaciones), o mediante el cobro del 140 % por hora trabajada en día laboral y 165 % por hora trabajada en día festivo al mes siguiente al de su realización, sin perjuicio de los acuerdos que las partes puedan alcanzar al respecto durante la vigencia de las presentes cláusulas.

El disfrute se llevará a cabo de acuerdo con los criterios que se establezcan al respecto, entre la Dirección y los representantes de los trabajadores. En principio se dará prioridad al disfrute de las horas extras.

4. Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente por la Dirección de la Empresa de las horas extraordinarias que se hayan efectuado, así como de las causas que las motivaron. Esta información irá firmada y sellada por la Dirección de la Empresa.

Artículo 12.º I.L.T. accidente de trabajo.

En caso de Accidente de Trabajo dentro de la Empresa (o accidente in itinere. Del domicilio al centro de trabajo o viceversa), y siempre que sea comprobado por el Facultativo correspondiente, la empresa se compromete a complementar la Prestación por Baja hasta garantizar el 100 % de su salario total bruto desde el 1.º día de baja. (El cálculo de las bajas se realizará sobre la percepción teórica del mes en cuestión).

Artículo 13.º I.L.T. enfermedad.

A. Se complementarán hasta el 100 % del salario real en los siguientes casos:

– Hospitalización con pernoctación durante los días de efectiva hospitalización.

– Durante un máximo de 20 días de post-operatorio, contados a partir de la fecha de la alta hospitalaria, después de una intervención quirúrgica de cierta importancia (se determinará la importancia de la intervención quirúrgica en base a criterios orientativos como necesidad o no de hospitalización con pernoctación, necesidad de anestesia total o local, necesidad de acompañante,...).

– Durante la inmovilización que no permita al trabajador valerse por sí mismo y necesite ayuda de terceros, más 20 días máximo de rehabilitación.

– La interpretación de la aplicación de lo previsto en este apartado a los supuestos concretos que se planteen será sometida a la comisión paritaria prevista en el artículo 5 de este Convenio.

B. Del 1.º al 20.º día inclusive la empresa complementará dichas prestaciones hasta garantizar el 85 % del Salario Real. Desde el 21.º día hasta la finalización de la Baja, se sujetará a lo establecido en la Normativa vigente. (El cálculo de las bajas se realizará sobre la percepción teórica del mes en cuestión).

Sin perjuicio del fiel cumplimiento de lo establecido en este artículo y en el artículo 12, si el % de absentismo anual (con exclusión de las horas sindicales) es igual o inferior al 4,5 %, se complementarán las Bajas de I.L.T., por Enfermedad, hasta el 100 % del salario total bruto, con efectos retroactivos de la anualidad correspondiente, una vez analizado el índice del ejercicio.

14. artikulua. Lanerako ezintasun iraunkorra, gaixotasuna eta istripuak oporretan.

Oporraldian zehar langileren bat enpresako hitzarmen hone-tako aldi baterako ezintasun-egoeraren batean badago, alta es-kuratzen duenean oporrak hartu eta kobratuko ditu.

15. artikulua. Laguntza medikoaren ziozko ordainsaria.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2010-2011 Hi-tzarmen Kolektiboak ezarritako 16 orduen barruan, senide zu-zenei lagundu ahal izango zaie: ezkontideari, gurasoei edo seme-alabei. Horretarako, beste bi ordu gehiago izango dira, eta, hala, 18 ordu ezarriko dira.

16. artikulua. Ordaindutako lizentziak.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2010-2011 Hi-tzarmen Kolektiboaren 12. artikuluko a) eta d) lizentziak (ezkon-tza, ezkontidearen heriotza, gurasoena, seme-alabena edo neba-arreben) ez dira Gabonetako oporretan xurgatuko.

17. artikulua. Orduak berreskuratzea.

Lizentzia, baimen, baja eta abarren kasuan, ez da egongo aldeko edo kontrako ordurik, berreskuratzeke edo kentzeko.

18. artikulua. Oporrak.

Egutegia aurkezten denean 5 asteko oporrak hartzeko au-ker a badago, enpresarekin batera aztertuko da aukera hori, tal-deak sortuta eta abar. Nolanahi ere, langilearen borondateari eutsiko zaio.

Langileak lan-eguneko ohiko lanaldian benetan jasotzen duen soldata kobratuko du oporretan, nahiz eta oporrak hartze-an lanerako ezintasun iraunkorrean egon.

19. artikulua. Bilera-orduak.

Langileen bi bilera nagusi egingo dira: lehena lehenengo sei-hilekoan eta bigarrena bigarren seihilekoan.

Bilera nagusitik geratzen diren bi orduen partez, atal sindi-kaleko lau ordu ezarriko dira. Horiek hartzeko aukera zabalik egongo da. Horretarako, hala eskatu beharko dute Batzordeko ordezkarietako gutxienez lauk.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2010-2011 Hi-tzarmen Kolektiboko 54. bi artikulua handitu da, lan-orduetatik kanpo sindikatu-bilerak egiteko afiliazio-ehunekoaren arabera egokitzen diren orduei dagokienez:

– Atal sindikalek afiliazioaren % 25 biltzen badute, 10 ordu hartuko dira.

– Afiliazio-ehuneko % 30ekoa bada, urtean 12 ordu egon-go dira.

– Afiliazio-ehuneko % 35ekoa bada, 14 ordu izango dira.

20. artikulua. Antzinasuna.

Hirurtekoak betetzen direnean (tornuen atala), bosturte-koen sistema aplikatzen hasiko da, hau da, bosturteko bakoitzari % 5a egokituko zaio enpresa-hitzarmen honetako gutxieneko ordainsarien taulako A zutabearen gainean.

21. artikulua. Lanaldia. Errelebuetarako baldintzak.

1. Lan-ordu eraginkorrak urtean 1.697 izango dira guztira.

2. Errelebuko langileek oro har ezarritako lanaldi bera izango dute, eta errelebu-plusa jasotzeko eskubidea izango dute. Bertan, honako hau sartuko da:

Artículo 14.º I.L.T., enfermedad y accidentes en vacacio-nes.

Cuando durante el periodo de vacaciones algún trabajador se encuentre en cualquier tipo de incapacidad temporal del presente Convenio de Empresa, una vez que coja el alta disfrutará y cobrará las vacaciones como tales.

Artículo 15.º Retribución por asistencia médica.

En las 16 horas marcadas por el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011, se incluirá el acompañamiento a familiares directos: cónyuge, pa-dres e hijos. Queda ampliado en dos horas más pasando a 18 horas.

Artículo 16.º Licencias retribuidas.

Las licencias a) y d) del artículo 12 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 (matrimonio, muerte de cónyuge, padres, hijos, hermanos) tam-poco serán absorbidas en las vacaciones de Navidad.

Artículo 17.º Recuperaciones.

En situaciones de licencias, permisos, bajas, etc. no habrá horas ni a favor ni en contra para descontar o para recuperar.

Artículo 18.º Vacaciones.

Cuando ocurra la posibilidad según se presente el calenda-rio de disfrutar 5 semanas de vacaciones se estudiará conjun-tamente con la empresa dicha posibilidad, con la creación de retenes, etc. manteniendo en todo caso la voluntariedad del tra-bajador.

Las vacaciones se cobrarán por el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de día de trabajo, con independencia de que su disfrute coincida con una situación de I.L.T.

Artículo 19.º Horas de asamblea.

Se celebrarán dos asambleas generales de trabajadores, la primera a celebrar durante el primer semestre y la segunda en el segundo semestre.

Las dos horas restantes de Asamblea General se cambiarán por cuatro horas de Sección Sindical dejando abierta la posi-bilidad de disposición de las mismas. Siempre que así sea solici-tado por al menos cuatro de los delegados del Comité.

Se amplía el artículo 54, dos del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 en lo que se refiere a las horas que corresponden por % de afiliación para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo en los siguientes tramos:

– Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 25 % de la afiliación el número de horas será de 10.

– Si el porcentaje de afiliación es del 30 % el número de horas anuales de que se dispondrá será de 12.

– Si el porcentaje de afiliación es del 35 % serán 14 horas.

Artículo 20.º Antigüedad.

A partir de los vencimientos de los correspondientes trienios (división tornos), se comenzará a aplicar el sistema de quinquenios, es decir que a cada quinquenio le corresponderá el 5 % sobre la columna A de las Tablas de retribuciones mínimas del presente Convenio de Empresa.

Artículo 21.º Jornada. Condiciones para relevos.

1. El número de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, serán de 1.697 horas.

2. Los trabajadores de relevo tendrán la misma jornada establecida con carácter general, y tendrán derecho a un plus de relevo que comprenderá lo siguiente:

Enpresa-hitzarmen honetako gutxieneko ordainsarien taulako A zutabeko % 26aren pareko prima, urteko hilabete guztietan, ordainsariak kontuan hartu gabe.

a) Orduko prezioaren % 140ren pareko urteko kopurua bider 12 ordu. Orduko prezioa kalkulatzeko, honako eragiketa hau egingo da: urteko soldata gordina zati urteko lan-orduak gehi oporrei dagozkien orduak.

b) Lan-ordu eraginkorren barruan sartzen den eguneko 15 minutuko atsedena konpentsatzeko zenbatekoa. Zenbatekoa, urteko zenbaketan, honako eragiketa honen emaitza izango da: orduko prezioaren % 140 bider laneko egutegiaren arabera egokituko liratekeen atsedeen-orduek.

3. Errelebu-langileztat jotzen diren guztiei aplikatuko zaizkie baldintza horiek. Errelebu-langileztat jo izan den pertsona bat errelebuetarako itzuliko ez dela erabaki bada, errelebuena plusa kendu ahal izango zaio, eta lanaldi zatituaren egutegia beteko da. Enpresa-hitzarmen honen 26. artikuluan ezarritako prozedura jarraitu beharko du erabaki horrek.

22. artikulua. Plus toxikoa.

Plus hori % 23koa izango da, eta bereziki nekagarriak, toxi-koak eta arriskutsuak diren lanetan aplikatuko da. Enpresa-hitzarmen honetako gutxieneko ordainsarien taulako «A» zutabeko soldataren gainean kalkulatu da plus hori, antzinasun-plusarekin igota.

23. artikulua. Janaria - jantokia.

Enpresak jantoki-zerbitzua eskainiko die hala nahi duten Mekanizados Lerúneko langile guztiei, Lerún de Geminis Lathes SA enpresako jangelaren bidez.

Jantoki-zerbitzu hori lanaldi zatituko lanegunetan soilik egongo da martxan.

Langile bakoitzak ordaindu behar duen prezioa, gaur egun, 2,90 eurokoa da. Ordaintzeko modua, txandak eta orduen banaketa enpresako Zuzendaritzak ezarriko ditu, langileen ordezkari-ri kontsultatu ondoren.

24. artikulua. Arropa eta norbera babesteko arauzko ekipamenduak.

Urtarrilean, buzo bat eta alkandora eta galtzez osatutako sorta bat eta kamiseta bat emango zaizkie langileei, eta norbaitek urtean zehar beste sortaren bat behar badu betetzen duen lanpostuaren ondorioz, eman egingo zaio, ekoizpeneko arduradunaren oniritzia jaso ostean.

Norbera babesteko arauzko ekipamendu berriak jarriko dira, hala behar den neurrian. Horretarako, ekoizpen-arduradunak ontzat emango beharko du, kasuan kasu.

Mekanizados Lerun SL arduratuko da laneko arropa garbitzeaz, eta, horretarako, enpresa espezializatu bat kontratatuko du.

25. artikulua. Aparteko ordainsariak.

Uztaileko eta Gabonetako aparteko ordainsariak honako baldintza hauen arabera kobratuko dira:

1. Uztailean 19an eta abenduaren 20an ordainduko dira.
2. Bajek ez dute inolako eraginik izango ordainsarien zenbatekoan.
3. Oporren hilabetea abuztuaren 31n kobratuko da.

26. artikulua. Lanpostu-aldaketak.

Lanpostu-aldaketarik egon baino lehen, enpresak aldaketa horren berri emango dio langileen ordezkariari. Aldaketa horren ondorioz baldintzak aldatzen badira, aldaketa horiek idatziz jasoko dira. Idatziaren kopia bat ukitutako langileari emango zaio eta beste bat langileen ordezkariari.

Una prima equivalente al 26 % de la columna A de las Tablas de retribuciones mínimas del presente Convenio de Empresa, durante todos los meses del año, sin incluir las pagas.

a) Una cantidad anual equivalente al 140 % del precio/hora multiplicado por 12 horas. El cálculo del precio/hora se realiza dividiendo el salario bruto anual entre las horas anuales de trabajo más las horas correspondientes a vacaciones.

b) Una cantidad compensatoria de los 15 minutos de descanso diario incluidos en las horas efectivas de trabajo. Esta cantidad será, en cómputo anual, la que resulte de multiplicar el 140 % del precio hora por las horas de descanso que corresponderían según el calendario de trabajo.

3. Estas condiciones son para todos aquellos que son considerados hombres de relevo. Cuando se decida que una persona que ha sido considerada hombre de relevo no va a volver a relevos, se le podrá quitar el plus de relevos y se acogerá al calendario de jornada partida. Esta decisión se someterá al procedimiento establecido en el artículo 26 de este Convenio de Empresa.

Artículo 22. Plus tóxico.

Dicho Plus será del 23 % y será aplicado para los trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos. Se calculará sobre el salario de la columna «A» de las Tablas de retribuciones mínimas del presente Convenio de Empresa incrementado con el plus de antigüedad.

Artículo 23.º Comida - comedor.

La Empresa ofrecerá servicio a todos los trabajadores de Mekanizados Lerún que lo deseen, a través del comedor de Lerún de Geminis Lathes S.A.

Este servicio de comedor sólo funcionará los días de trabajo en jornada partida.

El precio que cada trabajador ha de pagar, actualmente de 2,90 €, la forma de pago, los turnos y su distribución horaria serán establecidos por la Dirección de la empresa, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Artículo 24.º Ropa y EPIS (Equipos de Protección Individual) reglamentarios.

Se hará entrega de un buzo o un juego de camisa y pantalón y una camiseta en enero, y si algún operario precisara de otro juego a lo largo del año por el puesto que ocupa se le proporcionará con el V.º B.º del responsable de producción.

En lo referente a los EPIS reglamentarios, éstos se irán reponiendo a medida que surja la necesidad bastando, en cada caso, con el visto bueno del responsable de producción.

La limpieza de la ropa de trabajo correrá a cargo de Mekanizados Lerun S.L. mediante la contratación de una empresa especializada.

Artículo 25.º Pagas extraordinarias.

Las Pagas extraordinarias de julio y Navidad se cobrarán según las siguientes condiciones:

1. Serán abonadas el 19 de julio y el 20 de diciembre.
2. Las Bajas no afectarán en absoluto a la cuantía de las Pagas.
3. El mes de vacaciones se cobrará el 31 de agosto.

Artículo 26.º Cambios de puesto de trabajo.

Antes de producirse ningún cambio de puesto de trabajo, la empresa informará a la representación de los trabajadores de dicho cambio. Si el cambio supone modificación de condiciones, las mismas se redactarán por escrito entregándose una copia al afectado y otra a la representación de los trabajadores.

27. artikulua. *Kategoria-aldaketak.*

Kategoria-aldaketa guztiak egiteko, Zuzendaritzaren eta lan-gileen ordezkariaren artean informatu eta kontsultatu behar harko da, urteko azken hiruhilekoan zehar. Aldeetako edozeinek eskatu ahalko du, edonola ere, egokitzat jotzen dituen aldaketak azter daitezela.

28. artikulua. *Kontratazio berriak.*

Batzordeari ahalik eta arinen jakinaraziko zaio beharrezkoa dela kontratu berriak egitea, zehatz-mehatz adierazita horien baldintzak. Hala, modu adostuan zehaztu ahal izango dira hautaketa-irizpideak. Informazio hori iragarki-taulan jarriko da.

Praktiketako kontratuei honako tratamendu hau emango zaie:

– Lehenengo 6 hilabeteetan, 10.4. artikuluan aipatzen diren gutxieneko ordainsarien tauletako kategoriaren % 75.

– Hurrengo 6 hilabeteetan, 10.4. artikuluan aipatzen diren gutxieneko ordainsarien tauletako kategoriaren % 85.

– Urtebetetik aurrera, 10.4. artikuluan aipatzen diren gutxieneko ordainsarien tauletako kategoriaren % 100.

Prozesu hori amaitutakoan, kontratua mugagabe bihurtzen bada, 10.4. artikuluan aipatzen diren gutxieneko ordainsarien tauletako kategoriaren % 105 izango da soldata.

29. artikulua. *Oporretan dauden langileak ohartarazteko data.*

Enpresak oporraldian zehar beharizan batzuk estali behar baditu, gutxienez 2 hilabete lehenago eman behar harko die horren berri ukitutako langileei, lan egindako oporraldi-zatia noiz hartuko den langilearekin adostu ondoren.

30. artikulua. *Sindikatu-orduen metaketa.*

Etorkizunean har daitezkeen erabakiak gorabehera, eta itun hau indarrean den bitartean, sindikatu-zentral bereko kideen artean mugarik gabe metatu ahal izango dira bakoitzari dagozkion sindikatu-orduak.

31. artikulua. *Aseguru-poliza.*

Enpresaren plantilla osoarentzat kontratatutako aseguru-polizan aurreikusitako kalte-ordainak automatikoki errealizatzeko dira iraungitzen direnean, data horren aurre-aurreko urteko aldian KPIk izandako bilakaeraren arabera.

Batzordeari polizaren kopia bat emango zaio, bai eta haren gainean egiten diren ondorengo aldaketen kopia ere.

32. artikulua. *Eszedentziak.*

Enpresan gutxienez 5 urteko antzinatasuna duten langileei eszedentzia emango die enpresak, eta lanpostua gordeko die, edota lehen zeukaten lanpostuan edo antzeko batean automatikoki lanean hasteko aukera emango die, betiere honako baldintza hauek betetzen badituzte:

1. Eszedentziaren iraupena urtebetekoa izango da.
2. Eszedentzia mota hori aldi berean hartu duten langileak ez dira izango plantillaren % 2 baino gehiago.

Eszedentzia hori salbuetsi egiten da enpresako zuzendaritzako edo agintaritzako karguetan, bai eta langile guztietan ere, lehiari edo lehiako lanak egiteko bada.

33. artikulua. *Egutegia.*

Egutegia urte bakoitzerako ezarriko da, aldeek sinatu eta onartuko duten agiri batean. 2020ko egutegia erantsi da hitzarmen honetara, agiri erantsi gisa.

Artículo 27.º *Cambios de categoría.*

Todos los cambios de categoría se realizarán previa información y consulta entre la Dirección y la representación de los trabajadores durante el último trimestre del año, pudiendo cualquiera de las partes someter a consideración aquellos cambios que considere oportunos.

Artículo 28.º *Nuevas contrataciones.*

Se comunicará al Comité, con la mayor antelación posible, la necesidad de realizar nuevos contratos indicando detalladamente las condiciones de los mismos para poder definir, consensuadamente, los criterios de selección. Se colocará esta información en el Tablón de Anuncios.

Los contratos en prácticas tendrán el siguiente tratamiento:

– Durante los 6 primeros meses el 75 % de categoría convenio de las Tablas de retribuciones mínimas a las que se refiere el artículo 10.4.

– Durante los 6 meses siguientes el 85 % de la categoría convenio de las Tablas de retribuciones mínimas a las que se refiere el artículo 10.4.

– A partir del año el 100 % de la categoría convenio de las Tablas de retribuciones mínimas a las que se refiere el artículo 10.4.

Una vez terminado este proceso si se convierte en indefinido su salario será el 105 % de la categoría de convenio de las tablas de retribuciones mínimas a las que se refiere el artículo 10.4.

Artículo 29.º *Fecha de aviso al personal «vacaciones».*

En el caso de que la Empresa tenga necesidades que cubrir durante el período vacacional, esto deberá ser comunicado con un mínimo de 2 meses de antelación al personal afectado, previo acuerdo con el trabajador sobre las fechas de disfrute de la parte del período vacacional trabajada.

Artículo 30.º *Acumulación horas sindicales.*

Sin perjuicio de los acuerdos que se puedan tomar en el futuro, y durante la vigencia del presente Pacto, se podrán acumular sin límite entre miembros de la misma central sindical las horas sindicales a las que tengan derecho.

Artículo 31.º *Póliza de seguro.*

Las indemnizaciones aseguradas en la Póliza de Seguro contratada a favor de la totalidad de la plantilla de la empresa se revalorizará automáticamente a su vencimiento, conforme a la evolución del IPC en el período anual inmediatamente anterior a dicha fecha.

Se entregará al Comité copia de la póliza, así como de las sucesivas modificaciones que sobre la misma se vayan realizando.

Artículo 32.º *Excedencias.*

La Empresa concederá Excedencia a los Trabajadores con al menos 5 años de antigüedad en la Empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Que la excedencia sea de un año de duración.
2. Que el número de trabajadores que coincidan en excedencia de este tipo no sea más del 2 % de la Plantilla.

Dicha excedencia se exceptúa en los Directivos y Mandos de la Empresa, y además en todos los Operarios para realizar trabajos en, o de la competencia.

Artículo 33.º *Calendario.*

El calendario se fijará para cada año en documento aprobado y firmado por las partes. Se adjunta el calendario 2020 al presente Convenio como documento anexo.

34. artikulua. Soldata-egitura.

Hauek dira ordainketa-kontzeptuak:

- Oinarrizko soldata.
- Antzintasuna.
- Lanpostuen plusak.

Eragiketa horren ondorioz ateratzen den urteko emaitza gordin 12 ordainsari berdinetan eta aparteko 2 ordainsaritan zatituko da, kategoriaren arabera, edo 14 ordainari berdinetan, urte osoan zehar, langileek iragan urtera arte ordainsaria nola jasotzen zuten kontuan hartuta. Lanpostuen plusak urteko 12 hilabeteetan bakarrik sortuko dira (ez da ordainsarietan aplikatuko).

Taldeko buruek jasoko duten plusa honako hau izango da: enpresa-hitzarmen honetako gutxieneko ordainsarien tauletako «A» zutabean bere kategoria profesionalerako ezarritako soldataren % 20ko hobaria.

Laguntza teknikoko zerbitzuaren plusa % 12koa izango da, oinarrizko soldata adierazten duen zutabearen gainean, antzintasunik gabe. Gainera, akordio indibidual bat dago, ohiko helbidetik kanpora bidaiatu eta bertan gaua pasatzeko eskuragarritasun handiarekin lotutako plusa arautzen duena. Ukitutako langileen, enpresa-batzordearen eta zuzendaritzaren artean, azken pluse horren baldintzak arautuko dituen agiri bat adostuko da.

Bere zereginetako batzuk enpresaren instalazioetatik kanpo egiten dituzten muntatze-langileek eskubidea izango dute oinarrizko soldataren zutabearen gainean % 6ko plusa jasotzeko, antzintasunik gabe, akordio partikularretan ezarritako baldintzetan.

35. artikulua. Gauetako lana.

Artikulu honetan jasotako lanak egiten dituzten langileek ordainsari-osagarri bat jasoko dute, gaueko lanaren plusa izena duena, ohiko lanaldian jasotako soldata osoaren gaineko % 45aren parekoa. Zenbateko hori oinarrizko soldataren, antzintasunaren eta errelebu-plusaren kontzeptuen gainean kalkulatu da.

Txanda hori eta horri dagozkion errelebuak antolatzekeo arduraren enpresako Zuzendaritzari dagokio, kontuan hartuta ukitutako langileen interes bereziak eta ekoizpen-arloko beharriak.

Nolanahi ere, txanda bakoitzeko gutxienez 3 langile ezarriko dira, eta horietan, era berean, errotazio-sistema aplikatuko da. Hiru langile horietako 2 faltako balira, hirugarrenak ez luke lanik egingo; hala ere, eguna ordainduko litzaike. Gauza bera gertatzen da gaueko txandan lan egin behar denean eta egun horretarako baimen edo lizentzia ordaindu bat dagoenean. Egun horretan plusa ere ordainduko zaio.

Errelebu-araubideko langileen lana 8 orduko txandatan antolatuko da, urteko egutegia enpresaren unean uneko itunean agertzen diren lan-orduen kopurura egokituta.

Urteko egutegian ezarritako lanaldien eta 8 orduko txandetako lanen ondorioz, gerta liteke urteko itunean zehaztutako orduak baino gehiago lan egin behar izatea. Kasu horretan, ordu horien % 70a libre hartu ahal izango da. Ordu horiek orain arte erabiltzen den akordioaren arabera hartuko dira, ordu-kopururik handienera egokituta, eta, edonola ere, funtzionamendua eta ordena egokiak direla bermatuko da. Gainerako orduak egutegiko egun zehaztutako ezarriko dira.

Oporren hilabeteen plusaren zenbatekoa kalkulatzeko, abuztua baino lehenagoko hiru hilabeteen batezbestekoa hartuko da kontuan, hau da, maiatzeko, ekaineko eta uztaileko batezbestekoa.

36. artikulua. Eskuragarri dauden orduak.

Enpresan enpleguaren egonkortasuna sustatze aldera, eta, era berean, merkatuaren premietara moldatzen laguntze aldera, aldi baterako kontratuen kopurua (aldi baterako laneko enprekin egindakoak barne) gehienez plantillaren % 10a edo

Artículo 34.º Estructura salarial.

Los conceptos retributivos son los siguientes:

- Salario Base.
- Antigüedad.
- Pluses por puesto de trabajo.

El bruto anual resultante se dividirá en 12 pagas iguales y las 2 pagas extras a convenio según categoría, o bien en 14 pagas iguales durante todo el año, en función de cómo venían percibiendo la retribución los trabajadores hasta el año pasado. Los pluses por puesto de trabajo sólo se devengarán durante los 12 meses del año (no va a pagas).

El plus que percibirán los jefes de equipo consistirá en una bonificación del 20 % del salario establecido en la columna «A» de las Tablas de retribuciones mínimas del presente Convenio de Empresa para su categoría profesional.

El plus S.A.T. será del 12 % sobre la columna salario base sin antigüedad. Además existe un acuerdo individual que regula un plus vinculado a una gran disponibilidad para viajar y pernoctar fuera del domicilio habitual. Se acordará entre los afectados, el comité de empresa y la dirección, un documento que regule las condiciones de este último plus.

El personal de montaje que realiza parte de sus tareas fuera de las instalaciones de la empresa tendrá derecho a un plus del 6 % sobre la columna salario base sin antigüedad, en las condiciones fijadas en los acuerdos particulares.

Artículo 35.º Trabajo nocturno.

El personal que realice trabajos incluido en el presente artículo disfrutará de un complemento de remuneración, denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 45 % sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, que se calculará sobre los conceptos de salario base, antigüedad y plus relevo.

La organización de este turno y de los relevos correspondientes será competencia de la Dirección de la Empresa, teniendo en cuenta las necesidades productivas y los intereses particulares del personal afectado.

En todo caso, los turnos se planificarán con un mínimo de 3 operarios por turno, y rotación de las personas en los mismos. Si faltasen 2 de ellos, el tercero no trabajará y se le abonará el día. Lo mismo sucede los días que se tenga que trabajar en turno nocturno y tengan una licencia o permiso retribuido para ese día. Se le abonará también el plus ese día.

El trabajo del personal en régimen de relevo se organizará en turnos de 8 horas, ajustándose el calendario anual al número de horas de trabajo que consten en el pacto de empresa en cada momento vigente.

Las jornadas de trabajo definidas en el calendario anual y el trabajo a turnos de 8 horas puede dar lugar a un exceso sobre las horas definidas en el pacto anual correspondiente. En tal caso el 70 % de dichas horas serán horas de libre disposición, que se disfrutarán de acuerdo con el sistema que viene utilizándose y adaptado al mayor volumen de horas asegurando el funcionamiento y orden adecuado, y el resto se fijarán en días concretos del calendario.

Para el cálculo del importe del plus durante el mes de vacaciones se cogerá la media de los tres últimos meses previos al mes de agosto, esto es, los meses de mayo, junio y julio.

Artículo 36.º Disponibilidad de horas.

Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en la empresa y favorecer el mismo tiempo la necesaria adaptabilidad a las necesidades del mercado, sólo cuando el número máximo de contratos temporales, incluidos los celebrados con las Em-

hortik beherakoa denean baino ezin izango dira aipatzen diren neurriak erabili. Ehuneko hori zenbatzeko, neurri horiek erabili aurreko hilabetea hartuko da erreferentziatzat eta, ondorio hauetarako, ez dira aldi baterako kontratutzat hartuko bitarteko kontratuak eta errelebu-kontratu baten ondoriozkoak.

Langileen legezko ordezkarien ustez enpresak ehuneko hori betetzen ez badu, artikulua honen azken paragrafoan aipatutako prozedurari ekin beharko diote. Horrela egin ezean, enpresak ehuneko hori betetzen duela ulertuko da.

A) Lanaldi arruntaren barruan, enpresako zuzendaritzak urtean gehienez ere 65 ordu erabil ditzake, ustekabeko premiei edo produkzio-garai berezietan erantzuteko, entrega-epeak oso estuak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Gauza bera gertatuko da alderantzizko kasuetan ere, hau da, merkatuaren eraginez jardura gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeen.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzen badira, ordu horiek gehienez ere hurrengo urte naturalean erregularizatu beharko dira.

Arestian aipatutako orduak erabiltzeko ahalmenaren ondorioz, enpresa osoan orduak gehitzeak edo gutxitzeak eragina izan dezake enpresako sekzioetan edo langile bakoitzarengan.

Aurrean aipatutako agindua derrigorrezkoa izateko nahikoa eta beharrezkoa izango da, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak bestelako erabakirik hartzen ez badute, honako baldintza hauek betetzea:

1) Hori justifikatzen duten arrazoiak eragindako langileei eta enpresako langileen ordezkarietako jakinaraztea, 5 eguneko aurrerapenez eta idatziz.

2) Eskuragarri dauden orduak lanaldia luzatzeko erabiltzen badira, 10 orduraino igoko da enpresako egutegiaren zehaztutako lanegunetako lanaldia.

Enpresako zuzendaritzak beste egun batzuetan lan egiteko eskatu ahalko du, igandeak, jaiegunak, zubiak eta oporrak ez badira. Horrelakoetan, lanaldia ez da izango 6 ordu baino gutxiagokoa, ezta 9 ordu baino gehiagokoa ere.

Jarduna aurreko paragrafoan aipatutako egunetan betetzen denean, erreleboko lan egiten duten langileek goizeko edo arratsaldeko txandetan beteko dute. Larunbatetan goizeko txanda baino ez da egongo. Lanaldi zatitua edo etengabea duten langileek goizeko lanaldian bakarrik erabili ahalko dituzte ordu horiek, eta 15:00ak baino lehenago bukatu beharko dute lana.

Ordu eskuragarrien hileko iguera gehienez 30 ordukoa izango da.

3) Orduz baliatzeak lanorduak gutxitzea ekartzen denean, egutegiaren arabera bete beharreko jardunak erabat gutxituko dira edo zatitua (gehienez 4 ordu egunean).

Ordu horiek konpentsatzeko, 10 ordura arte igoko da egutegiaren arabera lan egitea egokitzen den egun-kopurua, edo, salbuespen kasuetan, beste egun batzuetan egingo da lan, igandeak, jaiegunak, zubiak edo oporrak ez badira.

Orduak konpentsatzeko hileko iguera gehienez 30 ordukoa izango da.

Ordu horiek ez dira diruz konpentsatuko, hurrengo urte naturalaren barruan denbora libre hartuz baizik.

presas de Trabajo Temporal, sea igual o inferior al 10 % de la plantilla podrá utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y no se considerarán, a estos efectos, como temporales los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

A) Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedido o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, tendrán que ser regularizadas como máximo en el año natural siguiente.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la Dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Preaviso de 5 días al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, éste se efectuará incrementando hasta 10 horas la jornada de los días que figuren como de trabajo en los correspondientes calendarios de la empresa.

La Dirección de la Empresa podrá ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6 horas ni superior a 9.

Cuando el trabajo se efectúe en los días indicados en el párrafo anterior, se tendrá que realizar en turnos de mañana o tarde para los/as trabajadores/as de relevos. Los sábados sólo habrá turno de mañana. Para el personal de jornada partida o continuada la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 15 horas.

El aumento mensual de la disponibilidad horaria será de un máximo de 30 horas.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo en todo o en parte (como máximo de hasta 4 horas diarias) la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará aumentando hasta 10 horas la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar o, excepcionalmente, en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, puentes y vacaciones.

El aumento mensual para la compensación de horas será de un máximo de 30 horas.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural siguiente.

Kompentsatzeko zenbat ordu ematea erabaki den alde batera utzita, enpresak ezingo ditu lanaldiaren gehikuntzak edo gutxitzeak txandaka erabili 30 egun jarraituko epealdian.

Enpresak horrela agintzen duenean, enpresako zuzendariak eta hartaratuak izan diren langileek erabakiko dute noiz eta nola baliatuko duten artikulua honetan aipatutako orduen kompentsazioa edo nola beteko dituzten falta zaizkien orduak; hargatik eragotzi gabe lanaldi handiagoa edo txikiagoa betetzeko betebeharra. Erabaki hori enpresako langileen ordezkarietara jartzeko da.

Epea akordiorik gabe bukatzen bada, eta bi aldeek ez badute adostu akordioa arbitrajearen menpean jartzea, enpresak eta eragindako langileek, luza ezin daitekeen 15 eguneko epean, adieraziko dute, bakoitzak % 50ean, nola eta noiz hartuko edo beteko dituzten ordu horiek.

Langileei dagokien % 50 finkatzeko, ezingo da kompentsazio-ordurik hartu momentu horretan aurrekusten diren ekoizpen handiko urtealdietan edo puntako aldietan, hots, enpresak aurreikuspenen arabera halakotzat zehaztu dituen egun jakin horietan.

Orobat, ordu horiek kolektiboki baliatzeko edo betetzeko eska dezake enpresak, baldin eta kolektiboki erabili baziren; epealdi hori opor kolektiboetan ez gehitzea ere eska dezake.

Artikulu honetan aipatutako aukera erabiltzen duten enpresak, Interpretazio Batzorde Mistoari jakinarazi beharko diote eta horretarako egon diren arrazoen berri eman; halaber, zenbat langileri eragiten dion eta zenbatekoa den erabilitako edo erabili beharreko ordu globalen kopurua adierazi beharko diote.

Artikulu honetan aipatutakoaren erabileraren eragina jasan duten langileek batzorde mistoaren erabakia jo ahalko dute, urteko egutegia egitekoan haien iritziz lan-egunen kopurua justifikaziorik gabe gehitu bada, eskuragarritasuneko egunak zabaltzeko. Batzorde mistoak zortzigarren artikulua bigarren paragrafoan ezarritako epean hartu beharko du erabakia.

Langileen legezko ordezkariak desadostasunik baldin badu artikulua honen lehenengo paragrafoan aipatzen den behin-behinekotasuneko ehuneko bat betetzearen inguruan, desadostasun hori hitzarmena interpretatzeko batzorde mistora eramango da. Eskaera gehienez 24 orduko epean egingo da, artikulua honetan aipatutako aurreabisua egiten denetik zenbaitzen hasita, eta, edonola ere, aurreabisua egiten den egunaren hurrengo eguneko 12:00ak baino lehen. Eskaera hori jasota, batzordea 24 orduko gehieneko epean deitu eta bildu beharko da, eskaera jasotzen denetik hasita. Batzordean akordiorik erdiesten ez bada, desadostasunak arbitro batek emandako laudo bidez ebaztzeko dira. Arbitroa Gipuzkoako Precoko ardura-dunak hautatuko du, horretarako propio eta berehala, Bitartekariaren eta Arbitroen Elkargoko kideen eta arbitroen artean. Laudoa betearazlea izango da, eta artikulua honetako A atalaren 1. puntuan aipatzen den aurreabisu-epearen barruan eman beharko da, luzatzeko aukerarik gabe.

Hala ere, enpresaren funtzionamendu onerako nahitaez premiazkoa den egoeretan, langileen legezko ordezkariak berariaz onartzen dute salbuespen modura negoziatzea artikulua honetan ezarritako baldintzak behin-behinean eta kasu zehatzen aldatzeko aukera. Enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoak ados egon beharko dira salbuespen hori aplikatzeko.

37. artikulua. Errelebo-kontratuak.

Enpresak hitz ematen du errelebo-kontratuak egingo diren legez ezarritako baldintzak betetzen dituzten pertsona guztiei. Betebehar hori indarrean egongo da, harik eta gaur egun gai horren gainean dauden legez aldatzen ez diren bitartean, eta, beraz, horiek halakorik eragozten edo nabarmen aldatzen ez duten bitartean.

Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa en un período de 30 días consecutivos no podrá utilizar alternativamente períodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo.

Sin perjuicio de la obligación de realizar una jornada superior o inferior, en el momento indicado por la empresa, las horas a que se hace referencia en este artículo, la Dirección de la misma y el personal afectado, acordarán la forma y fecha del disfrute compensatorio o realización de las horas que correspondan. Dicho acuerdo será comunicado a la representación del personal en la empresa.

Concluido este plazo sin acuerdo, y si ambas partes no han acordado su sometimiento a arbitraje, en el plazo improrrogable de 15 días, la empresa y los/as trabajadores/as afectados/as señalarán, cada uno en un 50 %, la forma y tiempo de su disfrute o realización.

Para la fijación del 50 % que corresponda al personal, no podrán utilizarse para disfrute compensatorio las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, y que no se acumule a las vacaciones colectivas.

Las empresas que hagan uso de la facultad que se recoge en el presente artículo deberán ponerlo en conocimiento de la Comisión Mixta Interpretativa informando de las razones que lo han motivado e indicando número de personas afectadas y número de horas globales utilizadas o a utilizar.

El personal afectado por la utilización de lo señalado en este artículo, podrá acudir a la Comisión Mixta si entendiese que en la confección del calendario anual se ha producido aumento injustificado de los días de trabajo, al objeto de ampliar los días de disponibilidad. La Comisión Mixta deberá dictaminar dentro del plazo establecido en el párrafo segundo del artículo octavo.

Si la representación legal de los trabajadores discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo deberá someter la misma a la Comisión Mixta Interpretativa del convenio. La solicitud deberá realizarse en el plazo máximo de 24 horas contadas a partir de la comunicación del preaviso a que se hace referencia en este artículo, y en todo caso, antes de las 12 horas del día inmediatamente posterior a dicha comunicación. Recibida dicha solicitud, la Comisión deberá ser convocada y reunirse en el plazo máximo de 24 horas a partir de la misma. Si la Comisión no alcanzase un acuerdo, las discrepancias serán resueltas mediante Laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el Responsable del Preco en Gipuzkoa de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El Laudo que será ejecutivo, deberá dictarse de forma improrrogable dentro del plazo de preaviso a que se refiere el punto 1) del apartado A) de este artículo.

No obstante, en situaciones de extrema necesidad para el buen funcionamiento de la empresa, los representantes legales de los trabajadores aceptan negociar de forma excepcional la modificación temporal y puntual de las condiciones establecidas en este artículo. La excepcionalidad será acordada por mutuo acuerdo entre la representación de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores.

Artículo 37.º Contratos de relevo.

La Empresa se compromete a realizar los contratos de relevo a todas las personas que cumplan los requisitos exigidos legalmente. Esta obligación estará vigente mientras no cambien las leyes actualmente existentes a este respecto, impidiéndolo o alterando sustancialmente sus condiciones.

Ukitutako langileek ondore-data baino lehen (aurrerapen nahikoarekin) aurkeztu beharko dute erretiro partzialaren eskaera, eta enpresak aurrerapen nahikoarekin jakinarazi beharko du erretiroak zein datatik aurrera izango dituen ondoreak.

38. artikulua. *Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzeko prozedura eta desadostasunak ebazteko prozesua.*

Enpresaren asmoa bada, Langileen Estatutuaren 82.3. puntuan ezarritakoaren arabera, enpresa-hitzarmen kolektibo honetako lan-baldintzaren bat aldi batez ez aplikatzea (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta) baina langileen ordezkarietara akordioa lortzen ez bada, bi aldeek adostasuna beharko da (enpresaren ordezkarietara eta langileen ordezkarietara gehiengoarena), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna CCNCCren (Hitzarmen Kolektiboaren Kontsulta Batzorde Nazionalaren) edo autonomia-erki-degoetan sor daitekeen hiru aldeko organoaren esku jartzeko.

Bi aldeek berariaz adosten dute, nolahi ere, desadostasunak ebazte aldera, Laneko Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Lanbide Arteko Akordioaren (Preco) adiskidetzeko eta bitartekotza-prozedurak baliatuko dituztela, eta arbitraje, bi aldeek hala eskatzen badute.

39. artikulua. *Lan-baldintzen aldaketa nabarmena eta mugikortasun geografikoa.*

Lan-baldintzen aldaketa nabarmena eta mugikortasun geografikoa Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2010-2011 Hitzarmen Kolektiboaren 49. artikuluan aurreikusitakoaren arabera arautuko dira, soldataren gaineko baldintzak nabarmen aldatzen direnean izan ezik. Kasu horietan, arbitraje-prozedura aplikatuko da, soilik bi aldeek hura ezartzeko akordioa hartzen badute.

40. artikulua. *Zuzenbide osagarria.*

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdietan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2010-2011 Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da. Hitzarmen hori 2011-01-27ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zen, eta 2001095 zenbakia dauka. Hitzarmen hori berritzen bada, sinatu den azkena aplikatuko da.

Hala ere, probintzia-hitzarmen horrek indarra galduz gero Langileen Estatutuaren 86.3. artikuluan xedatutakoaren ondorioz (uztailaren 6ko 3/2012 Legean emandako idazketan), aplikagarri izaten jarraituko du, oso-osorik, eta, gainera, hitzarmen honetan sartutak joko da, indarra galdu eta hurrengo egunetik aurrera.

Lehen Xedapen Gehigarria.

Akordio berriak hartzen badira, horiek automatikoki sartuko dira enpresa-hitzarmen honetan, enpresa-hitzarmenak duen balio berberarekin.

Los trabajadores afectados deberán presentar con antelación suficiente a la fecha de efectos, la correspondiente solicitud de jubilación parcial, y la empresa deberá notificar con antelación suficiente la fecha de efectos.

Artículo 38.º *Procedimiento de inaplicación de las condiciones del Convenio y proceso de resolución de discrepancias.*

En caso de que la empresa pretendiera de conformidad con lo establecido en el punto 82.3 ET, la inaplicación temporal de alguna de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo de empresa (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación o mediación del acuerdo interprofesional Preco, y arbitraje si ambas partes lo solicitan.

Artículo 39.º *Modificación sustancial de condiciones de trabajo y movilidad geográfica.*

La modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica se regularán con lo previsto en el artículo 49 del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010/2011, salvo en lo que se refiere a la modificación sustancial de condiciones en materia salarial en las que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 40.º *Derecho supletorio.*

En todo lo no dispuesto en el presente Convenio de Empresa, será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo de industria siderometalúrgica de Gipuzkoa 2010-2011 publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa del 27/01/2011 y con número de convenio 2001095. En caso de renovación de dicho convenio será de aplicación el último firmado.

No obstante si dicho convenio provincial hubiere perdido o perdiera su vigencia por lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación dada por Ley 3/2012 de 6 de julio, sigue siendo plenamente aplicable y además se entiende incorporado a este convenio desde el día siguiente a que se produjo tal pérdida de vigencia.

Disposición Adicional Primera.

En la medida que se den nuevos acuerdos, estos serán automáticamente incorporados al presente Convenio de Empresa con el mismo valor de Convenio de Empresa.



MEKALERUN ENPRESAREN 2020. URTERAKO LAN-EGUTEGIA - ERRELEBOAK

URTARRILA (18)		OTSAILA (20)		MARTXOA (20)		APRILA (15)						
A	AS	AZ	O	OS	L	A	AS	AZ	O	OS	L	I
6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	

MAIATZA (20)		EKAINA (22)		UZTAILA (22)		ABUZTUA (6)						
A	AS	AZ	O	OS	L	A	AS	AZ	O	OS	L	I
4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
25	26	27	28	29	30	31						

IRAILA (22)		URRIA (21)		AZAROA (21)		ABENDUA (15)						
A	AS	AZ	O	OS	L	A	AS	AZ	O	OS	L	I
7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		

LEGENDA

- Igande eta jaiegunak
- Erreperatze moduan (larunbatak eta zubiak)
- Oporrak
- Lanegunak asteleheneetik ostiralera, 8 orduko txandak
- Lanegunak: 219. Urteko lan-orduen kopurua: 1752-1697= 55 ordu hartzeko



CALENDARIO LABORAL PARA EL AÑO 2020 MEKALERUN-RELEVOS

ENERO (18)	FEBRERO (20)	MARZO (20)	ABRIL (15)
L M M J V S 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 1 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
MAYO (20)	JUNIO (22)	JULIO (22)	AGOSTO (6)
L M M J V S D 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
SEPTIEMBRE (22)	OCTUBRE (21)	NOVIEMBRE (21)	DICIEMBRE (15)
L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M M J V S D 2 3 4 5 6 7 8 1 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M M J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

LEYENDA

- Domingos y festivos
- Recuperables (sábados y puentes)
- Vacaciones
- Días laborables de lunes a viernes turnos de 8 horas.**
- Días de trabajo: 219. N° de horas de trabajo anuales: 1752-1697= 55 horas de libre disposición.**