

## EUSKO JAURLARITZA

### LAN ETA ENPLEGU SAILA

#### Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkaritza, KSB Itur Spain, S.A. (Zarauzko Lantokia) enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20103911012018 kodea).*

#### AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2021eko martxoaren 11n, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkaritza sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2021eko martxoaren 18an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

#### 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 Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarrilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *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 kolektiboen 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 Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2021eko martxoaren 25a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaritza. (2129)

*Hitzarmen kolektiboa 2020-2022. KSB Itur Spain, S.A. Zarauzko lantokia.*

#### 1. Indarraldia.

Hiru urte (2020-01-01etik 2022-12-31ra).

Hitzarmena urte naturaletan luzatzen da, betiere alderdieta-ko batek edo biek ez badute espresuki salatzen. Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, salaketa edozein unetan egin ahal izango da; behin hitzarmena edo haren luzapena iraungitzen direnean, berriz, iraungi ondorengo bi hilabeteetan.

## GOBIERNO VASCO

### DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

#### Delegación Territorial 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 KSB Itur Spain, S.A. (Centro de Trabajo de Zarautz) (código 20103911012018).*

#### ANTECEDENTES

*Primero.* El día 11 de marzo de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

*Segundo.* El día 18 de marzo de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

#### 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. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 25 de marzo de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (2129)

*Convenio colectivo 2020-2022. KSB Itur Spain, S.A.- Centro de trabajo de Zarautz.*

#### 1. Vigencia.

3 años (del 01/01/2020 al 31/12/2022).

El Convenio se prorrogará de año natural en año natural si no mediara denuncia expresa de alguna de las partes o de ambas. La denuncia se podrá hacer en cualquier momento mientras el convenio permanezca vigente y hasta dos meses después de haber expirado el Convenio o su última prórroga.

#### Salaketaren kasuan:

– Itundutako iraupena edo indarreko luzapena agortu baino lehen egiten bada, eta ez bada hitzarmen berri bat ituntzen edo arbitraje-laudorik ematen hurrengo urte naturalaren barruan –hitzarmenean itundutako iraupena edo, hala badagokio, haren azken luzapena agortzen denetik zenbatuta (2022-12-31)– hitzarmen kolektibo honek bere indarraldia galduko du, salbu eta kontrakoa ituntzen bada, eta aplikagarri den goragoko eremuko hitzarmena aplikatuko da, halakorik badago.

– Itundutako iraupena edo dagokion luzapena agortu eta gero egiten bada –hurrengo urteko lehenengo bi hilabeteetan, lehen paragrafoan ezarritakoari jarraikiz–, eta urte horretan zehar ez bada hitzarmen berri bat ituntzen edo arbitraje-laudorik ematen, hitzarmen kolektibo honek bere indarraldia galduko du, salbu eta kontrakoa ituntzen bada, eta aplikagarri den goragoko eremuko hitzarmena aplikatuko da, halakorik badago.

#### 2. Aplikazio-eremua.

KSB Itur Spain SA enpresan aplikatuko da, eta, zehazki, Zarrutze lantokiko langileei.

#### 3. Soldatak.

Hitzarmen honen bidez ezartzen diren soldatak 1. eranskineko tauletan jasotakoak dira. Taula horietako A zutabea oinarri hartuko da (oinarrizko soldata), taula horiei lotuta egon ohi diren plusak kalkulatzeko (antzinatasuna eta lan bereziki nekegarriak, toxikoak eta arriskutsuak).

B zutabeako urteko ordainsariak erreferentzia gisa ezartzen dira (100 UK), honako kategoría hauek antolatuzko: 1. mailako ofiziala, 2. mailako ofiziala, 3. mailako ofiziala, espezialista, peoia, 1. mailako ofizial administraria, 2. mailako ofizial administraria, A mailako administrari laguntzailea eta B mailako administrari laguntzailea. Sari aldakorra ordaintzeko, kontuan hartuko dira enpresak xede horretarako ezarri dituen barne-tauletako prezioak (2. eranskina). Kontratua sinatzeko egunetik lehen sei hilabeteetako epea igarota, sari hori sortzen hasiko da.

Gainerako kategoriak antolatuzko, C zutabeako soldatak erreferentziatzen hartuko dira (Gabealdia/pizgarria). Kategoría horietako langileentzat ez da sortuko «sari aldakor» deituriko zenbaterako osagarriak.

2020an gaueko laneko plusa 22,13 eurokoa izango da, astelehenetik ostegunera, 22:00etatik 06:00etara (zortzi orduan), lan egiten den gau bakoitzeko. Ordu gutxiagoan lan egiten baldin bada, plusaren zati proportzionala ordainduko da. Ostiralean 6,5 orduko lanaldi murriztua egiten da, baina, gaueko laneko plusaren ondorioetarako, zortzi orduko lanalditzat hartuko da.

Bi txandako langileentzako errelebo-plusa honela ordainduko da: 4,90 € 2020an eta 4,95 € 2021ean «2 erreleboko» lanaldi-erregimenean lan egindako egun bakoitzeko.

Hiru txandako langileentzako errelebo-plusa honela ordainduko da: 7,35 € 2020an eta 7,45 € 2021ean «3 erreleboko» lanaldi-erregimenean lan egindako egun bakoitzeko, betiere gutxienez 2 txandako txandaketari eusten bazaio 3 asteko aldi batean eta horietako bat gaueko ordutegian bada (22:00etatik 06:00etara). Aipatutako txandakatzea gertatzen ez bada, hiru txandatan lan egiten duten langileek bi txandatan lan egiten duten langileek jasotzen duten kopuru bera jasoko dute lan egindako egun bakoitzeko (4,90 €/egun).

Soldata-tauletan (1. eranskina eta 2. eranskina) jasotakoak gainditzen dituzten ordainsari guztiak «baldintza onuragarriagozat» hartuko dira.

#### 4. Kontratazio berriak.

Praktiketako kontratu batekin enpresara sartzen diren langileek honako soldata hau jasoko dute: % 80 kontratuaren lehen bi sei hilekoetan; % 85 hirugarren sei hilekoan, eta % 90 laugarren sei hilekoan, tauletako soldataren % 100era iristeko, kontratuaren lehen bi urteak igarotzean. Taula horietako soldatak,

#### En caso de denuncia:

– Si ésta se produce antes de agotar la duración pactada o la prórroga vigente, y no se acuerde durante el año natural siguiente –contado desde la fecha de agotamiento de la duración pactada en el Convenio (31/12/2022) o en su caso, de su última prórroga anual– un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el presente Convenio Colectivo perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.

– Si ésta se produce después de agotar la duración pactada o la correspondiente prórroga –dentro de los dos primeros meses del año siguiente, según lo establecido en el primer párrafo–, y no se acuerde en lo que resta de año un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, el presente Convenio Colectivo perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio de ámbito superior que fuera de aplicación.

#### 2. Ámbito de aplicación.

KSB Itur Spain, S.A., trabajadores del Centro de trabajo de Zarrutze.

#### 3. Salarios.

Se establecen como salarios de convenio los recogidos en las Tablas del anexo 1. En base a la columna A de dichas tablas (salario base) se calcularán los pluses que tradicionalmente han estado referenciados a las mismas (antigüedad, trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos y peligrosos).

Para las categorías Ofic. 1.ª, Ofic. 2.ª, Ofic. 3.ª, Especialista, Peón, Ofic. Advo. 1.ª, Ofic. Advo. 2.ª, Aux. Advo. A y Aux. Advo. B las retribuciones anuales de referencia serán los de la columna B (a 100 UC). La prima variable se retribuirá de acuerdo con los precios de las tablas internas de la empresa establecidas a tal fin (anexo 2). Se empezará a devengar una vez transcurridos los 6 primeros meses desde la fecha de contratación.

Para el resto de categorías, los salarios de referencia serán los de la columna C (Carencia incentivo). Para los trabajadores con dichas categorías no se devengará una cantidad adicional en concepto de «prima variable».

El plus de nocturnidad se retribuirá en 2020 a razón de 22,13 € por noche trabajada de lunes a jueves en horario de 22.00 a 06:00 (8 horas), o en su parte proporcional en caso de que el número de horas trabajadas fuera inferior. Los viernes con jornada reducida de 6,5 horas se computarán a estos efectos como noches completas de 8 horas.

El plus de relevo para el personal a dos turnos se retribuirá a razón de 4,90 € en 2020 y 4,95 € en 2021 por día trabajado en régimen de jornada «a 2 relevos».

El plus de relevo para el personal a tres turnos se retribuirá a razón de 7,35 € en 2020 y 7,45 € en 2021, por día trabajado en «régimen de jornada a 3 relevos», siempre que como mínimo se mantenga una rotación de 2 turnos en un periodo de 3 semanas y uno de ellos sea en horario de noche (de 22:00 a 06:00). En caso de no darse la rotación antedicha, el personal que ocupa un puesto a tres turnos, percibirá por día trabajado la misma cantidad por este concepto que la que percibe el personal a dos turnos (4,90 €/día).

Todas las retribuciones que superen las recogidas en tablas salariales (anexo 1 y anexo 2) tendrán la consideración de «condiciones más beneficiosas».

#### 4. Nuevas contrataciones.

El salario que percibirán los trabajadores que se incorporen a la empresa bajo la modalidad de un contrato en prácticas será el siguiente: 80 % durante los dos primeros semestres del contrato, 85 % durante el tercer semestre y 90 % durante el cuarto semestre, para alcanzar el 100 % del salario de tablas una vez

aipatu portzentajeak aplikatzeko erreferenteak izango direnak, \*\*\*\* ikurrekin adierazitakoak izango dira.

Langile batek praktika-kontratua baldin badauka, baina gaheneko bi urteko praktikaldiaren zati bat jada beste enpresa batzuetan eman badu, eta enpresa horietan titulu bereko lanpostu bat edo batzuk bete baditu, enpresa horietan emandako praktikaldia kontuan hartuko da, soldataren ehunekoa ezartzeko. (Praktika-kontratuek gehienez ere bi urte iraun ahal dute, eta pertsona batek kontratu mota horren arabera jardunean emandako denbora-tarte guztiak zenbatu behar dira, nahiz eta praktikaldi osoa enpresa berean ez egin).

Titulua eskuratu ondoren bekadun gisa hasi diren pertsonen praktikakontratua egingo zaie, bekaera iraupena amaitu eta gero. Kasu horretan bekadun gisa eman duten denbora ere kontuan hartuko da langile gisa izango duten soldataren ehunekoa zehazteko. Langile hasi eta bi urteko epean langile bakoitzari dagokion soldataren % 100 bermatuta egongo da.

Aldi baterako lan-kontratua duten langileen kopurua ezin da izan Zarautzeko lantokiko langileen % 10 baino handiagoa, eta kalkulua sei hilez behin egin behar da. Ondore horietarako ez dira zenbatuko erretiro partziala eskatu duten langileekin sinatutako erretiro partzialako kontratuak, ezta horiei lotuta dauden aldi baterako txanda-kontratuak ere (txanda-langileekin sinatuak).

#### 5. Soldata-igoerak.

##### 1. Igoera orokorra:

- \* 2020: % 0.
- \* 2021: % 1.
- \* 2022: 2021eko KPI. Gutxienez % 1.

2021eko fakturazio-aurrekontuaren % 100 lortu edo gaindituz gero:

– 2021eko KPI % 1 baino gutxiago bada: 2021eko KPI + % 0,3, gutxienez % 1.

– 2021eko KPI % 1ekoa edo hortik gorakoa eta % 1,7tik beherakoa bada: 2021eko KPI + % 0,2, gehienez ere % 1,7.

– 2021eko KPI % 1,7 edo handiagoa bada: 2021eko KPI.

2. Taulen igoera (A zutabea izan ezik), Hitzarmen Probintziako tauletan jasotakotik beherako soldata duten kategorientzat:

- \* 2020: 0 %
- \* 2021: igoera orokorra + % 2.
- \* 2022: igoera orokorra + % 2.

2022-12-31, 24:00etan (2023-01-01etik aurrerako ondorioekin) kategoría horietako soldata-etaulak Hitzarmen Probintziako leian indarrean daudenekin parekatuko dira.

3. Taulen igoera A zutabea (Hitzarmeneko hileko oinarriko soldata):

- \* 2020: 0 %
- \* 2021: Igoera orokorra + % 5.
- \* 2022: Taulak Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2022ko Hitzarmen Kolektibokoekin berdinduko dira kategoría guztietan.

**Bonusa:** ez finkagarria, lineala, kopuru bera guztientzat.

– Fakturazioa aurrekontuaren % 100 edo handiagoa eta % 105 baino txikiagoa bada: 150 €.

– Fakturazioa % 105 edo handiagoa eta aurrekontuaren % 110 baino txikiagoa bada: 200 €.

superados los dos primeros años de contrato. Los salarios de dichas tablas que servirán de referencia para la aplicación de los citados porcentajes serán los señalados con el símbolo \*\*\*\*.

En el supuesto de que un trabajador con contrato en prácticas se incorpore una vez consumido en otra u otras empresas parte del periodo máximo de dos años de contrato, habiendo ocupado en la/s misma/s un puesto o puestos relacionado/s con misma titulación (la duración máxima de los contratos en prácticas es de dos años, sumando todos los tiempos en que una persona haya sido contratada bajo esta modalidad de contrato, incluso en empresas diferentes), el periodo consumido en la/s anterior/es computará a efectos de determinar el porcentaje de salario a aplicar.

En el caso de los becarios que se incorporen una vez obtenido un título, y que después de agotada la duración de la beca adquieran la condición de trabajadores en plantilla con contrato en prácticas, el periodo transcurrido en condición de becario también computará a efectos de determinar el porcentaje de salario a aplicar. Quedará garantizado el 100 % del salario que corresponda una vez transcurridos dos años desde la incorporación del trabajador.

El número de trabajadores/as con contrato temporal no excederá del 10 % de la totalidad de la plantilla del centro de Zarautz, realizándose el cálculo semestralmente. No computarán a estos efectos los contratos a tiempo parcial suscritos con los jubilados parciales ni los correspondientes contratos de relevo de carácter temporal que se pudieran suscribir con sus respectivos relevistas.

#### 5. Incremento de salarios.

##### 1. Incremento general:

- \* 2020: 0 %.
- \* 2021: 1 %.
- \* 2022: IPC 2021, con un mínimo del 1 %.

En caso de alcanzar o superar el 100 % del presupuesto de facturación en 2021:

– Si IPC 2021 es inferior a 1 %: IPC 2021 + 0,3 %, mínimo 1 %.

– Si IPC 2021 es igual o superior al 1 % e inferior al 1,7 %: IPC 2021 + 0,2 %, máximo 1,7 %.

– Si IPC 2021 es igual o superior al 1,7 %: IPC 2021.

2. Incremento Tablas (excepto columna A) para categorías con salario inferior a tablas de Convenio provincial:

- \* 2020: 0 %
- \* 2021: Incremento general + 2 %.
- \* 2022: Incremento general + 2 %.

El 31/12/2022 a las 24:00h (con efectos a partir del 01/01/2023) se equiparán los salarios de Tablas de estas categorías a los vigentes del Convenio Provincial.

3. Incremento Tablas columna A (salario base mensual de Convenio):

- \* 2020: 0 %
- \* 2021: Incremento general + 0,5 %.
- \* 2022: Las Tablas se igualarán a las del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2022 en todas las categorías.

**Bonus:** no consolidable, lineal, misma cantidad para todos.

– Si facturación igual o superior al 100 % e inferior al 105 % del presupuesto: 150 €.

– Si facturación igual o superior al 105 % e inferior al 110 % del presupuesto: 200 €.

– Fakturazioa aurrekontuaren % 110 baino handiagoa bada: 250 €.

#### 6. Ordu-erabilgarritasuna.

Lanaldi arruntaren barruan, Enpresako Zuzendaritzak, arau orokor gisa, gehienez ere 65 ordu erabil ditzake urtean langile bakoitzeko, ustekabeko premiei edo produkzio-garai bereziei erantzuteko, entrega-epeak oso estuak direnean eta hori ez betetzeak, besteak beste, eskaria edo bezeroa galtzea dakarrenean. Eta alderantzizko kasuetan ere bai, hau da, merkatuaren eraginez jarduera gutxitzen denean edo eskaerak urriagoak direnean, eta horrek guztiak enpresaren garapen arruntan eragina izan dezakeenean.

Edonola ere, aurreko paragrafoan aipatutako orduak baliatzeak ezin izango du ekarri, inola ere, enpresak zehaztuta duen urteko lanaldia handitzea.

Arestian aipatutako ordu erabilgarriak baliatzeko ahalmenaren ondorioz orduak gehitzeak edo gutxitzeak enpresa osoan, enpresako sekzio batzuetan edo langile bakoitzarengan izan dezake eragina.

Erabilgarritasuna erabili behar denean, langileek lanaldi murriztua badaukate, erabilgarritasunaren erabilera mugatuta egongo da. Lanaldi murriztua edukitzeko kasuek Langileen Estatutuaren 37.6 artikuluan jasota egon behar dute (12 urtetik beherako seme-alaben lege-zaintza edo mendekotasun-egoeran dauden senideak zaintzea). Ordu-erabilgarritasuna lanaldia handitzea eskatzen baldin badu, langile horiei ezin izango zaie aplikatu enpresaren lan-egutegiko lanegunetan, ezinbesteko egoeretan izan ezik. Lanaldia zenbat murriztu den, kopuru berean murriztuko da langile bakoitzeko gehienez ere erabilgarritzat jo daitezkeen orduen kopurua.

Aipatutakoa betetzeko agindua nahitaezkoa izateko, beharrezkoa izango da enpresako batzordeari informazioa eta dokumentazioa idatziz aurkeztea, horretarako arrazoiak egiaztatzeak. Horrez gain, honako betekizun hauek bete behar dira:

a) Orduen erabilgarritasuna era kolektiboan aplikatzen baldin bada, 10 lanegun lehenago jakinarazi beharko da. Honako egoera hauetan joko da era kolektiboan egin dela: sekzio bateko langileen erdiei edo lantegiko ehun langiletik 30 langileri eragiten dienean.

b) Aurreko kasuan ezarritako mugak betetzen ez direnean, 5 lanegun lehenago jakinarazi beharko da.

Ordu-erabilgarritasuna lanorduek handitzeko erabiltzen denean –bai hasierako asmoa hori egitea zelako, bai aurrez murriztu diren orduak errekuperatu behar direlako–, ahal denean, eta alderdiek bestela adostu ezean, egutegiko laneguneko lanaldi zatitua gehienez 10 ordukoa izan arte handituko da, eta lanaldi jarraituko langileen lanaldia 9 ordukoa izan arte handituko da. Enpresaren zuzendaritzak, salbuespenez, lana larunbatetan betetzeko agindu ahal du; baina, gehienez ere bost larunbat izan ahal dira. Egutegiko laneguneko lanaldia handituta, enpresako premiei behar bezala erantzuten ez bazaie, larunbatak ere erabiliko dira.

Ahal den heinean, enpresak honako formula hau baliatuko du, neurri horren aplikazioan:

– Lanaldi zatitua edo lanaldi jarraitua duten langileak: gehienez ere 2 ordu gehiago, astelehenetik ostegunera (gehienez ere 9 ordu jarraian, atsedenaldirik gabe); ostiralean, zortzi orduko lanaldia; larunbatean, gehienez ere 5-8 ordu, eta gehienez ere, 14:00ak arte.

– Txandakako langileak: astelehenetik ostegunera, arratsaldeko txanda ordubatea handitzea (14:00etatik 23:00etara); os-

– Si la facturación superior al 110 % del presupuesto: 250 €.

#### 6. Disponibilidad de horas.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la Empresa como norma general podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales por trabajador, 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, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa.

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.

Quedará limitado el uso de la disponibilidad para los trabajadores que en el momento de su aplicación tengan reducida su jornada por los supuestos recogidos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores (guarda legal de hijos menores de 12 años o cuidado de familiares dependientes). Salvo situaciones de fuerza mayor, con estas personas no se podrá hacer uso de la misma en los días señalados como laborables en el calendario laboral de la empresa, siempre que su aplicación implique para ellos un aumento de jornada. El número máximo de horas a disponer por cada trabajador quedará reducido en cada caso en la misma proporción en que tenga reducida su jornada.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será necesario presentar al Comité de Empresa información y documentación por escrito de las razones que lo justifican y que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Preaviso de 10 días laborables en el caso de que la disponibilidad de horas se haga de forma colectiva, es decir cuando afecte a un número elevado de personas: o al 50 % del personal de una sección o a más de un 30 % del personal de fábrica.

b) Preaviso de 5 días laborables cuando el número de personas afectadas no alcance los límites establecidos en el supuesto anterior.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en un aumento de horas de trabajo, bien porque el planteamiento inicial sea de este tipo, o bien por recuperación de horas derivada de una disminución previa de horas de trabajo, se efectuará preferentemente, salvo acuerdo en contrario entre las partes, incrementando como máximo la jornada diaria de los días laborables de calendario, hasta 10 horas la de trabajadores a jornada partida y hasta 9 horas la de los trabajadores con jornada continuada. Excepcionalmente, podrá la Dirección de la Empresa ordenar el trabajo en sábados, que no podrán exceder de cinco al año. Se recurrirá a sábados cuando no queden suficientemente cubiertas las necesidades de la empresa tras haber hecho uso de la ampliación de jornada en los días laborables de calendario.

En la medida de lo posible, la empresa intentará respetar la siguiente fórmula en la aplicación de la medida:

– Trabajadores a jornada partida y continuada: de lunes a jueves, hasta 2 horas de aumento (máximo 9 horas continuadas sin descanso); Viernes, jornada de 8 horas; Sábados, jornada de 5 a 8 horas, máximo hasta las 14:00 horas.

– Trabajadores a relevos: de lunes a jueves, 1 hora de aumento los de turno de tarde (horario de 14:00 a 23:00 horas);

tiralean, arratsaldeko 8 edo 9 orduko txandak (12:30etik 20:30era edo 21:30era); larunbatetan, 5 edo 8 orduko lanaldia, ahal denean, goizeko txandetan (gehienez ere 14:00ak arte).

Zuzendaritzak ezin izango du agindu igandeetan, jaiegunetan, zubi-egunetan, opor-egunetan edota larunbatetan lan egiteko, langileak lan egiteko prest egon ezean.

Ordu-erabilgarritasuna lan-orduak murrizteko erabiltzen bada, egutegiko laneguneko lanaldia edo egun osoko lanaldia murriztuko da. Aste berean bost ordu baino gehiago murrizten badira, halabeharrean produkzio-lanaldi bakarrean metatuko dira, bestela adostu ezean.

Kasu batean zein bestean, eragindako langileei gutxienez 96 ordu lehenago jakinaraziko zaie (4 egun lehenago), enpresa eta langileak ados jarrita, jakinarazpena egiteko epea murriztu ezean. Enpresak langileari idatziz jakinarazi beharko dio orduen hasierako erabilgarritasuna. Ordu horiek geroago konpentsatzeko erabakia, ordea, ez dio idatziz jakinarazi beharko, langileak halaxe egiteko eskatu ezean.

Ordu-erabilgarritasuna aplikatuta, enpresak goizeko eta arratsaldeko txanda jarraituetako lanaldia handitzen baldin bada, eta, lanaldia handitzearen ondorioz, gaueko ordu-tartean sartzen baldin bada (22:00etatik 06:00etara), gaueko laneko plusa sortuko da, zati proportzionalean (orduko plusa = eguneko gaueko laneko plusa / 8).

Aurreitazio jakinarazpena eman eta 12 hilabeteko epea igarota, konpentsatu ez diren ordu guztiak indargabetuko dira.

Enpresak kasu guztietan –erabilgarritasunaren aplikazioak hasieran lanaldia handitzea ala hasieran lanaldia murriztea ekarri baldin bada– honela konpentsatuko du orduen erabilgarritasuna:

\* Astelehenetik ostiralera egindako orduak: langileak konpentsazio osagarria jasoko du, eta berak hautatu ahalko du:

– Ordu bakoitzeko plus ekonomikoa, ordu arrunt baten prezioaren % 15en baliokidea.

– Atsedeen hartzeko % 20 denbora gehiago, lan egin den ordu bakoitzeko.

\* Larunbatetan 14:00ak arte egin diren orduak: langileak konpentsazio osagarria jasoko du, eta berak hautatu ahalko du:

– Ordu bakoitzeko plus ekonomikoa, ordu arrunt baten prezioaren % 25en baliokidea.

– Atsedeen hartzeko % 30 denbora gehiago, lan egin den ordu bakoitzeko.

\* 14:00ak eta gero lan egin diren orduak, 6. larunbata eta gero lan egin diren larunbat osoak, igandeak, jaiegunak eta zubi-egunak. Langileak konpentsazio osagarria jasoko du, eta berak hautatu ahalko du:

– Ordu bakoitzeko plus ekonomikoa, ordu arrunt baten prezioaren % 40ren baliokidea.

– Atsedeen hartzeko % 45 denbora gehiago, lan egin den ordu bakoitzeko.

Plus ekonomiko horien likidatzea hilez hil egingo da, orduak bete ahala.

Langileak eskatu ahal du larunbatetan lan egindako orduen konpentsazioa atsedeen-egun osoetan egitea, baldin eta lanaldi osoak osatzeko behar beste ordu metatu bada.

Salbuespen gisa, enpresak baimena eman ahal du egun horietan enpresara lan egitera ez joateko –egun osoan edo zati batean–, baldin eta langileak eskatzen bada lanera ez joateko, ezohiko inguruabarrak behar bezala egiaztatuta.

Viernes, jornada de 8 a 9 horas los de turno de tarde (horario de 12:30 hasta 20:30 o 21:30); Sábados, jornada de 5 a 8 horas, preferentemente sólo los de turno de mañana (máximo hasta las 14:00 horas).

La dirección no podrá ordenar trabajo en domingos, festivos, puentes, vacaciones y en sábados una vez cubierto el cupo señalado, a no ser de que el trabajador estuviera dispuesto a ello.

Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se hará reduciendo la jornada diaria de los días laborables de calendario o en días completos. Si la disminución horaria en una misma semana supera las 5 horas, se recurrirá necesariamente, salvo acuerdo en contrario, a la opción de acumularlas en una única jornada de producción.

En ambos supuestos, el preaviso al personal afectado se realizará con una antelación mínima de 96 horas (4 días), a no ser que por acuerdo entre empresa y trabajador a nivel individual se acorte el plazo de preaviso. Se deberá respetar necesariamente la forma escrita en la comunicación de la empresa al trabajador de la utilización inicial de disponibilidad de horas, pero no necesariamente en la compensación de las mismas en un momento posterior, a no ser que el trabajador así lo exija.

Si de la aplicación de la disponibilidad de horas, la empresa ampliara la jornada en los turnos continuados de mañana y tarde y como consecuencia de dicha ampliación, se invadiera parte de la banda horaria nocturna (de 22 a 6 horas), se devengará el correspondiente plus de nocturnidad en su parte proporcional (plus/hora = plus de nocturnidad diario / 8).

Pasados 12 meses desde el preaviso, todas las horas no compensadas hasta la fecha, quedarán sin efecto.

La empresa compensará de la siguiente manera la utilización de la disponibilidad de horas, en todos los casos, tanto en el caso de que la utilización de la disponibilidad haya supuesto inicialmente un incremento de horas a trabajar como en el caso de haber supuesto inicialmente una disminución de las mismas:

\* Horas trabajadas de lunes a viernes: El trabajador tendrá una compensación adicional, que podrá ser a su elección:

– Un plus económico por hora equivalente al 15 % del precio de una hora normal.

– Tiempo adicional de descanso de un 20 % por hora trabajada.

\* Horas trabajadas en sábados hasta las 14 horas. El trabajador tendrá una compensación adicional, que podrá ser a su elección:

– Un plus económico por hora equivalente al 25 % del precio de una hora normal.

– Tiempo adicional de descanso de un 30 % por hora trabajada.

\* Horas trabajadas en sábados después de las 14 horas, sábados completos a partir del 6.º, domingos, festivos y puentes. El trabajador tendrá una compensación adicional, que podrá ser a su elección:

– Un plus económico por hora equivalente al 40 % del precio de una hora normal.

– Tiempo adicional de descanso de un 45 % por hora trabajada.

La liquidación de los citados plus económicos se hará mes a mes, conforme se vayan trabajando las horas.

El trabajador podrá exigir que la compensación por las horas trabajadas en sábados se haga en días completos de descanso, siempre que hubiera acumulado horas suficientes para disfrutar jornadas completas.

Con carácter excepcional, la empresa podrá conceder permiso de no acudir a trabajar en los días indicados –en todo o en parte– cuando así lo solicite un trabajador, siempre que considere que existen circunstancias especiales que justifican su ausencia.

Norberaren bitzta pribatua eta lan-bitzta bateratzen laguntzeko, enpresa saiatuko da aurkezten zaizkion baimen pertsonal guztiei erantzuten, baina alde zurretik beti ziurtatuko du baime nek eragiten dieten sekzioetan lanari aurre egiteko behar beste langile dauden. Antolaketa-arrazoiak direla-eta, lizentzia mota hori beti aurkeztu beharko da 5 egun lehenago, ezohiko egoera izan ezean. Dagokien arduradunek langileei esango diete baimendutako ordu horiek noiz errekuperatu behar dituzten.

Salbuespenezko egoeretan (Covid-19 edo antzeko pandemiaren bat), alderdiek lanaldiaren banaketa irregularerako baldintza bereziak itundu ahal izango dituzte.

#### 7. Aparteko orduak.

Ahal denean, ez da aparteko ordurik egingo, ezohiko egoeretan izan ezik. Ezohiko egoeratzat hartu ahal dira honako hauek:

1) Ezinbesteko kasuak; hau da, istripuak edota aparteko eta presako beste kalte batzuk aurreikusi edo konpondu behar direnean.

2) Behar bezain laster aurreikusi ezin izan diren arrazoienatik, lanaldi arrunta luzatzea ezinbestekoa denean, enpresak bere ohiko jarduera egin dezan.

Pertsona batek gehienez ere urtean 80 aparteko ordu ko-bratu ahal du. Aparteko orduak honela konpentsatuko dira (diruz edo atsedena emanez):

– Asteleheneetik ostiralera egindako orduak: ordu arruntaren prezioaren % 133.

– Larunbatetan 15:00ak arte egin diren orduak: ordu arruntaren prezioaren % 143.

– Larunbatean eta zubi-egunetan 15:00etatik aurrera egin diren orduak: ordu arruntaren prezioaren % 153,625.

– Igandeetan eta jaiegunetan lan egindako orduak: ordu arruntaren prezioaren % 165.

Ordu arruntaren prezioa honela kalkulatu da: langilearen soldata eta antzinatasunaren plusa batu behar dira, emaitza 14 ordainsariz biderkatu behar da, eta urteko lanaldiaz zatitu.

Langileen eta enpresako ordezkariak batzorde bat osatuko dute, eta batzorde horrek gainbegiratu du ordu horiek ondo erabiltzen diren.

#### 8. Aldi baterako ezintasunari lotutako osagarriak.

1) Lan-istripu batek eragindako aldi baterako ezintasunari lotutako prestazioak soldataren % 100 arte osatuko dira, aldi baterako ezintasunak irauten duen bitartean.

2) Gaixotasun arrunt batek eragindako aldi baterako ezintasunari lotutako prestazioak honela osatuko dira:

– Ospitaleratzea beharrezkoa baldin bada, soldataren % 100 arte osatuko da, ospitaleratze-aldiak iraun bitartean.

– Ospitaleratzetik gabeko egunetan:

Arau orokor gisa, osagarriak aurreko seihileko naturaleko absentismo-indizearen arabera kalkulatu dira (urtariletik ekainera eta uztailetik abendura):

– % 2 baino txikiagoa baldin bada: baja-aldiko 1. egunetik 30.a arte, soldataren % 75; eta 31. egunetik alta-eguna arte, % 100.

– % 2 eta % 2,5 artekoa baldin bada: baja-aldiko 60. eguna arte, soldataren % 75; eta 61. egunetik alta-eguna arte, % 100.

– % 2,5 baino handiagoa baldin bada, ez da osagarririk ordainduko.

Osagarriak ordaintzeko erreferentzia-soldata baja hartu aurretiko hilabetekoa izango da, baina ohiko moduan sortzen ez diren kontzeptuak soldatetik kenduko dira.

Absentismoa honela kalkulatu da:

Para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores, la empresa procurará atender todas las solicitudes de permisos personales que se le presenten, siempre que las necesidades de las secciones afectadas queden lo suficientemente cubiertas con el resto del personal. Por razones organizativas y salvo en circunstancias excepcionales, la solicitud para este tipo de licencias deberá ser presentada con 5 días de antelación. La recuperación de las horas dejadas de trabajar se hará en el momento en que para ello sean requeridos por sus responsables correspondientes.

En circunstancias excepcionales (pandemia por Covid-19 o similar), las partes podrán pactar condiciones especiales de distribución irregular de jornada.

#### 7. Horas extraordinarias.

Se evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias, salvo en situaciones excepcionales, como pueden ser:

1) Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

2) Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

El número máximo de horas extras a cobrar por persona será de 80 horas al año. Se compensarán (económicamente o en tiempo de descanso) de la siguiente forma:

– Horas trabajadas de lunes a viernes: 133 % del precio de la hora normal.

– Horas trabajadas los sábados hasta las 15:00 horas: 143 % del precio de la hora normal.

– Horas trabajadas a partir de las 15:00 horas del sábado y puentes: 153,625 % del precio de la hora normal.

– Horas trabajadas en domingos y festivos: 165 % del precio de la hora normal.

El precio de la hora normal es el importe resultante del cálculo de multiplicar el jornal y plus de antigüedad del trabajador por 14 pagas y dividirlo por la jornada anual.

Un Comité compuesto por representantes de los trabajadores y de la empresa realizarán un control de utilización correcta de las mismas.

#### 8. Complementos incapacidad temporal.

1) Las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas accidente de trabajo se complementarán hasta el 100 % del salario mientras se mantenga la situación de I.T.

2) Las prestaciones de Incapacidad Temporal derivadas de enfermedad común se complementarán como sigue:

– En caso de hospitalización, se complementarán hasta el 100 % del salario, por los días que dure la hospitalización.

– En los días sin ingreso hospitalario:

Como regla general, los complementos se calcularán en función del índice de absentismo del semestre natural anterior (de enero a junio o de julio a diciembre):

– Si fuera inferior al 2 %: 75 % del salario desde el día 1 al 30 de la baja y 100 % desde el día 31 hasta la fecha de alta.

– Si quedara entre el 2 % y el 2,5 %: 75 % del salario hasta el día 60 de la baja y 100 % desde el día 61 hasta la fecha de alta.

– Si superara el 2,5 %: no se pagarán complementos.

El salario de referencia para el cálculo de los complementos será el del mes anterior a la baja, del que se descontarán aquellos conceptos que no se devenguen de forma ordinaria.

La fórmula para el cálculo del absentismo será:

Aurreko sei hile langile guztiak eskatu dituzten baja-lane. guztira

=

Langileen batez besteko kopurua x lanegunak

Baja-aldiak luzeak izaten direnean, aldi baterako ezintasun-egoerak 10 hilabete bete bezain laster, langileen baja-egunen kopurua zenbatzeari utziko zaio.

Langileen Estatutuaren 20.4 artikulua arabera, langileak lanean ez jarduteko alegatu duen istripu- edo gaixotasun-egoera enpresaburuak egiaztatu ahalko du, enpresako mediku batek osasun-azterketa eginda. Langileak osasun-azterketa hori ez egitea erabakitzen baldin badu, enpresaburuaren kontura izan daitezkeen eskubide ekonomikoak etenda gera daitezke.

#### 9. Aseguru poliza kolektiboa.

Gaur egungo poliza kolektiboan aseguraturata dauden kontingentzietan eta babesei eutsiko zaie:

- Heriotza naturala: 15.000 €.
- Istripuaren ondoriozko heriotza (lan-istripua eta istripu mota guztiak barne): 25.000 €.
- Ohiko lana egiteko ezintasun osoa: 20.000 €.

#### 10. Lan-jantzien garbiketa.

Enpresak berak kudeatuko du lan-jantziak jasotzeko, garbitzeko eta itzultzeko lana, bere aurrekontuaren zordunduta.

#### 11. Familia eta lana kontziliatzea.

Une bakoitzean indarrean dagoen Akordioak arautuko du gai hori.

#### 12. Berdintasunerako plana.

2019/02/26ko akordioak arautuko du.

#### 13. Lanbide-taldearen mugigarritasun funtzionala.

Enpresak uste baldin badu langile batek bi lanpostutako edo lanpostu gehiagoko atazak lantegiko hainbat sekzioetan bete beharko dituela, langile horri proposatu ahalko dio Polibalentzia Plan batean parte hartzeko. Akordio horiek 3. eranskinean ezarritako baldintzen arabera arautuko dira.

#### 14. Enpresa-kontuei erantzuteko egindako irteera- eta bidaiagastuen konpentsazioa.

- Gastuak likidatzeko indarrean dagoen barne-erregelamenduak arautuko du.
- Kilometro-ordaina, norberaren ibilgailua erabiliz gero:  
2020: 0,3417 €/km.  
2021 eta 2022: Hitzarmen Probintzialak ezartzen duenaren arabera konpentsatuko da.

#### 15. Errelebo-kontratuak.

Erretiro partziala hartu nahi duten pertsonen enpresari jakinaraziko diote, erretiroa hartzeko data baino 6 hilabete lehenago gutxienez.

Enpresak kasu bakoitzean baloratuko du, eskatzailearen lanpostuaren eta beste faktore batzuen arabera, hala nola: Lanpostu hutsa betetzeko beharra dagoen ala ez, plantillan errelebo-hartzailerik ote dagoen, dakarren kostua, eta abar.

#### 16. Europako komitea.

KSB taldeak urtero egiten duen konbentzioa dela-eta (bertan, Europako hainbat herrialdetako langile-delegatuen ordezkariak batek parte hartzen du), Zarauzko lantokiko KSB Itur Spain SA enpresako ordezkariak bilerak egin behar dituzte KSB

Total días laborables de baja de la plantilla semestre anterior

=

Plantilla media x días laborables

En bajas largas no computarán los días de baja del personal desde el momento en que cumplan 10 meses en situación de I.T.

De acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico de la empresa. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

#### 9. Póliza de seguros colectiva

Se mantendrán las contingencias aseguradas y coberturas de la póliza colectiva actual:

- Muerte natural: 15.000 €.
- Muerte por accidente (de todo tipo, no solamente accidente de trabajo): 25.000 €.
- Incapacidad total para el desempeño del trabajo habitual: 20.000 €.

#### 10. Lavado de buzos.

La empresa, con cargo a su presupuesto, gestionará la recogida, limpieza y reparto de la ropa de trabajo.

#### 11. Conciliación de la vida personal y laboral.

Se regirá por el Acuerdo en vigor en cada momento.

#### 12. Plan de igualdad.

Se regirá por el Acuerdo de fecha 26/02/2019.

#### 13. Movilidad funcional dentro del grupo profesional.

Si la empresa considerara que un operario va a desempeñar habitualmente labores propias de dos o más puestos de trabajo en diferentes secciones de la fábrica, podrá proponer al mismo la suscripción de un acuerdo con el fin de participar en un Plan de polivalencia. Estos acuerdos se regirán por las condiciones establecidas en el anexo 3.

#### 14. Compensación de gastos en salidas y viajes para atender asuntos de empresa

- Se regirá por el reglamento interno de liquidación de gastos en vigor.
- Kilometraje en vehículo propio:  
2020: 0,3417 €/km.  
2021 y 2022: se compensará a razón de lo que establezca el Convenio Provincial.

#### 15. Contratos de relevo.

Las personas interesadas en una jubilación parcial lo pondrán en conocimiento de la empresa como mínimo con 6 meses de antelación respecto a la fecha de acceso a la misma.

La empresa valorará en cada caso la procedencia de la misma en función del puesto ocupado por el solicitante y otros factores, como pueden ser: la necesidad o no de cubrir la vacante, la existencia de un posible relevista en la plantilla, el coste que conlleva, etc.

#### 16. Comité europeo.

Con ocasión de la convención anual que celebra el grupo KSB en la que participa una representación de delegados de personal de distintos países de Europa, los representantes de KSB Itur Spain, S.A. del centro de trabajo de Zarautz se encuen-

Spain enpresako beste ordezkari batzuekin (urtean bi gehienez ere) Taldeko Zuzendaritzari beren galderak egiteko eta urteko txostenak aurkezteko; bilera bat konbentziorako lana prestatzeko izango da; bestea, berriz, konbentzioa egin ondoren egingo da, han jorratutakoaren inguruko informazioa emateko. Zarauzko lantokiko KSB Itur Spain SAko ordezkarien bilerak baldintza hauen arabera egingo dira:

1. Lehen bilera konbentziorako prestatzeko izango da, eta ordezkariak alde aurretik erabakiko dute non bilduko diren, Burgosen (AMVI SA) edo Zarautzen, Zuzendaritzari denboraz jakinarazteko. Bilera aurrez aurrekoa izango da, non eta ordezkariak joaterik ez, eta beste formula batzuetara jo behar ez duten (adibidez, bideokonferentzia).

KSB Itur Spain SAren Zuzendaritzak honako gastu hauek hartuko ditu bere gain:

– Bilera Burgosen egiten bada, Zarauzko ordezkariak enpresaren autoa erabiliko dute joan-etorrietan. Enpresak bere gain hartuko ditu erregai-gastuak eta autobideko bidesariak. Bilera-ra, gehienez ere 4 ordezkari joan ahal izango dira.

– Bilera Zarautzen egiten bada, enpresak bere gain hartuko du bilerara bertaratutako guztien bazkariaren kostua, bai KSB Itur Spain SArena, bai AMVI SArena.

Gehienez ere pertsona bakoitzeko 18 € konpentsatuko ditu, faktura bidez.

2. Bigarren bilera, Europako Komitean jorratutako informazioa transmititzeko, bideokonferentzia bidez edo beste tresna teknologiko batzuen bidez egingo da. Ordezkariak bilera aurrez aurre egitea erabakitzen badute, enpresak ez du inolako kosturik ordainduko.

3. Bilera horietara joateko orduak ordezkariak gai sindikalarako duten ordu-kreditutik erabiliko dira.

4. Komiteko kideek konpromisoa hartzen dute bilera horiek sortzen dituzten urteko gastuak ahalik eta txikiak izan daitezen. Beraz, ordezkariak bat joango da bilerara.

#### 17. Hitzarmen honetan adostu ez diren gaiak.

Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren 2020-2022 urteetarako Hitzarmen Kolektiboak ezarritakoa hartuko da kontuan, edo hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean aurrekoa ordeztan duen probintzia-eremuko hitzarmen sektorial berri baten xedatutakoa.

#### 18. Hitzarmeneko baldintzak ez aplikatzea.

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerarik heldu Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hura langileen ordezkariekin berriz negoziatzen ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko edo dagoena berrikusteko, Langileen Estatutaren 86.1 artikulua xedatzen duen moduan.

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean ez aplikatzea nahi izanez gero (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), langileen ordezkariak akordioak lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioaren prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkariak eta langileen ordezkariaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna ORPRICCE-ren esku jartzeko.

Alderdi biek beren-beregi adostu dute, nolahi ere, desadostasunak ebazteko aplikatu beharko diren prozedurak Preco Lanbide arteko Akordioa adiskidetzeko eta bitartekotzarenak izango direla, eta ezin izango direla zuzenean aplikatu, nahiz eta kontsulta-

tran en la necesidad de reunirse 2 veces al año, como máximo, con otros representantes de KSB Spain para que puedan elaborar sus respectivas preguntas a la Dirección del Grupo y presentar informes anuales; una reunión será como preparatoria a la convención y la segunda como transmisión de información una vez celebrada. Las condiciones que regirán estas reuniones para los representantes de KSB Itur Spain, S.A. del centro de trabajo de Zarautz serán las siguientes.

1. Para la primera reunión, de carácter preparatorio, los representantes decidirán con un mínimo de antelación si la reunión se celebrará en Burgos (AMVI, S.A.) o Zarautz, y lo pondrán en conocimiento de la Dirección. La misma será presencial, a no ser que por imposibilidad de los representantes tengan que recurrir a otras fórmulas, como la videoconferencia.

La Dirección de KSB Itur Spain, S.A. asumirá los siguientes gastos:

– En el caso de que la reunión se celebre en Burgos, los representantes de Zarautz utilizarán para el desplazamiento el coche de empresa. La empresa asumirá los gastos de combustible y posibles peajes de autopista. El número de asistentes se limitará a 4.

– En el caso de que la reunión se celebre en Zarautz, la empresa asumirá el coste de comida de todos los asistentes a la reunión, tanto de KSB Itur Spain, S.A. como de AMVI, S.A.

Compensará, como máximo, 18 € por persona, contra factura.

2. La segunda reunión, de transmisión de información de lo tratado en el Comité Europeo, se realizará por videoconferencia o a través de otras herramientas tecnológicas. La empresa no asumirá coste alguno en caso de que los representantes opten por que la reunión se celebre de forma presencial.

3. Las horas utilizadas para atender las reuniones citadas consumirán el crédito de horas que los representantes disponen para atender asuntos sindicales.

4. Los miembros del Comité se comprometen a contribuir en lo posible para que los gastos anuales para este fin, sean lo más bajos posible. De esta manera, será una representación la que acuda a la reunión.

#### 17. Materias no acordadas en el presente convenio.

Se estará a lo sobre ellas establezca el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022, o a lo que se disponga en un nuevo convenio sectorial de ámbito provincial que pueda ser acordado durante la vigencia del presente convenio en sustitución del anterior.

#### 18. Inaplicación o descuelgue de las condiciones del convenio.

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 con los representantes de los trabajadores para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET.

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 resolviera la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre inaplicación al ORPRICCE.

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, sin que pueda resultar de aplicación di-



aldia amaituta egon. Arbitraje-prozedura ez da aplikatuko bi aldeek prozedura horren mende jartzea erabaki ezean.

*Xedapen gehigarri bakarra.*

Hitzarmena Interpretatzeko Batzorde Paritarioa osatzen da. Enpresako Zuzendaritzako hiru ordezkari eta langileen hiru ordezkari izango dira kideak, eta hitzarmen honetako klausulak interpretatu edo aplikatzean alderdien artean egon daitezkeen desadostasunak eztabaidatu beharko dituzte.

Batzorde paritarioa bildu egingo da, baldin eta ordezkarietako edozeinek hala eskatzen badu, gehienez ere hamabost eguneko epean. Bileran hartutako akordioak baliagarriak izan daitezke, ordezkarietako bakoitzeko botoen % 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan sortzen diren desadostasunak ebazteko, Laneko Gatazkak Epaitegietatik Kanpo Ebazteko II. Akordioan-Precon araututako adiskidetzeko eta bitartekariako prozedurak baliatuko dira (2000-04-04ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*).

recta aun cuando se haya agotado el periodo de consultas. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

*Disposición adicional única.*

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, compuesta paritariamente por tres representantes de la Dirección de la Empresa y tres representantes de los trabajadores, para el sometimiento de cuantas divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de las cláusulas del presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite, en el plazo máximo de quince días, y para que los acuerdos de la misma tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán con los procedimientos de conciliación y mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - Preco II (*Boletín Oficial del País Vasco de 04/04/2000*).

1. ERANSKINA/ ANEXO 1

KSB ITUR SPAIN, S.A. 2020 HITZARMENEN TAULAK  
TABLAS DE CONVENIO KSB ITUR SPAIN, S.A. 2020

ZARAUZKO LANTOKIA  
CENTRO DE TRABAJO DE ZARAUZ

<i>Lanbide kategoriak</i> <i>Categorías profesionales</i>	<i>Hileko oinarritzko soldata (*)</i> <i>(A zutabea)</i> <i>Salario base mensual (*)</i> <i>(Columna A)</i>	<i>Urteko ordainsaria (**)</i> <i>(100 u.e.)</i> <i>Retribución anualizada (**)</i> <i>(A 100 u.c.)</i>	<i>Urteko ordainsaria (***)</i> <i>(Pizgarririk eza)</i> <i>Retribución anualizada (***)</i> <i>(Carencia incentivo)</i>
<b>TAILERRA / TALLER</b>			
1. Ofiziala (1 Ofiz.) **** Oficial de 1ª (Ofic. 1) ****	513,28	30.079,09	
1. Ofiziala lehenengo urtekoa (1-1 Ofiz.) Oficial de 1ª de primer año (Ofic. 1-1)	513,28	24.063,27	
1. Ofiziala bigarren urtekoa 1. seihilekoa (1-2.1 Ofiz.) Oficial de 1ª de segundo año 1º semestre (Ofic. 1-2.1)	513,28	25.567,22	
1. Ofiziala bigarren urtekoa 2. seihilekoa (1-2.2 Ofiz.) Oficial de 1ª de segundo año 2º semestre (Ofic. 1-2.2)	513,28	27.071,18	
2. Ofiziala (2 Ofiz.) **** Oficial de 2ª (Ofic. 2) ****	485,31	29.474,46	
2. Ofiziala lehenengo urtekoa (2-1 Ofiz.) Oficial de 2ª de primer año (Ofic. 2-1)	485,31	23.579,57	
2. Ofiziala bigarren urtekoa 1. seihilekoa (2-2.1 Ofiz.) Oficial de 2ª de segundo año 1º semestre (Ofic. 2-2.1)	485,31	25.053,29	
2. Ofiziala bigarren urtekoa 2. Seihilekoa (2-2.2 Ofiz.) Oficial de 2ª de segundo año 2º semestre (Ofic. 2-2.2)	485,31	26.527,02	
3. Ofiziala (3 Ofiz.) **** Oficial de 3ª (Ofic.3) ****	451,05	28.299,45	
3. Ofiziala lehenengo urtekoa (3-1 Ofiz.) Oficial de 3ª de primer año (Ofic. 3-1)	451,05	22.639,56	
3. Ofiziala bigarren urtekoa 1. seihilekoa (3-2.1 Ofiz.) Oficial de 3ª de segundo año 1º semestre (Ofic. 3-2.1)	451,05	24.054,53	
3. Ofiziala bigarren urtekoa 2. seihilekoa (3-2.2 Ofiz.) Oficial de 3ª de segundo año 2º semestre (Ofic. 3-2.2)	451,05	25.469,50	
A espezialista (A Espez.) **** Especialista A (Espec.A) ****	446,64	28.299,45	

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
A espezialista lehenengo urtekoa (A-1 Espez.) Especialista A de primer año (Espec.A-1)	446,64	22.639,56	
A espezialista bigarren urtekoa 1. seihilekoa (A-2.1 Espez.) Especialista A de segundo año 1º semestre (Espec. A-2.1)	446,64	24.054,53	
A espezialista bigarren urtekoa 2. seihilekoa (A-2.2 Espez.) Especialista A de segundo año 2º semestre (Espec. A-2.2)	446,64	25.469,50	
B espezialista (B Espez.) **** Especialista B (Espec.B) ****	446,64	27.521,60	
B espezialista lehenengo urtekoa (B-1 Espez.) Especialista B de primer año (Espec. B-1)	446,64	22.017,28	
B espezialista bigarren urtekoa 1. seihilekoa (B-2.1 Espez.) Especialista B de segundo año 1º semestre (Espec. B-2.1)	446,64	23.393,36	
B espezialista bigarren urtekoa 2. seihilekoa (B-2.2 Espez.) Especialista B de segundo año 2º semestre (Espec. B-2.2)	446,64	24.769,44	
Peoi (Peoi) **** Peón (Peón) ****	446,64	27.521,60	
Peoi lehenengo urtekoa (Peoi-1) Peón de primer año (Peón-1)	446,64	22.017,28	
Peoi bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Peoi-2.1) Peón de segundo año 1º semestre (Peón-2.1)	446,64	23.393,36	
Peoi bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Peoi-2.2) Peón de segundo año 2º semestre (Peón-2.2)	446,64	24.769,44	
<b>BULEGOAK / OFICINAS</b>			
1. mailako Ofizial administratzailea (1.Of. Adm.) **** Oficial administrativo de 1ª (Of. Advo. 1) ****	572,94	30.079,09	
1. mailako Ofizial administratzailea lehenengo urtekoa (1-1. Of. Adm.) Oficial administrativo de 1ª de primer año (Of. Advo. 1-1)	572,94	24.063,27	
1. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (1-2-1.Of. Adm.) Oficial administrativo de 1ª de segundo año 1º semestre (Of. Advo. 1-2.1)	572,94	25.567,22	
1. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 2.seihilekoa (1-2.2 Of. Adm.) Oficial administrativo de 1ª de segundo año 2º semestre (Of. Advo. 1-2.2)	572,94	27.071,18	
2. mailako Ofizial administratzailea (2. Of. Adm.) **** Oficial administrativo de 2ª (Of. Advo. 2) ****	518,87	29.474,46	
2. mailako Ofizial administratzailea lehenengo urtekoa (2-1. Of. Adm.) Oficial administrativo de 2ª de primer año (Of. Advo. 2-1)	518,87	23.579,57	
2. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (2-2.1. Of. Adm.) Oficial administrativo de 2ª de segundo año 1º semestre (Of.Advo. 2-2.1)	518,87	25.053,29	
2. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (2-2.2 Of. Adm.) Oficial administrativo de 2ª de segundo año 2º semestre (Of. Advo. 2-2.2)	518,87	26.527,02	

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarrizko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
A Administrari laguntzailea (A. Adm. Lag.) **** Auxiliar administrativo A (Aux. Advo. A) ****	453,34	27.718,60	
A Administrari laguntzailea lehenengo urtekoa (A-1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo A de primer año (Aux. Advo. A-1)	453,34	22.174,88	
A Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (A-2.1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo A de segundo año 1º semestre (Aux. Advo. A-2.1)	453,34	23.560,81	
A Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (A-2.2 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo A de segundo año 2º semestre (Aux. Advo. A-2.2)	453,34	24.946,74	
B Administrari laguntzailea (B Adm. Lag.) **** Auxiliar administrativo B (Aux. Advo. B) ****	453,34	25.670,79	
B Administrari laguntzailea lehenengo urtekoa (B-1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo B de primer año (Aux. Advo. B-1)	453,34	20.536,63	
B Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (B-2.1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo B de segundo año 1º semestre (Aux. Advo. B-2.1)	453,34	21.820,17	
B Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (B-2.2 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo B de segundo año 2º semestre (Aux. Advo. B-2.2)	453,34	23.103,71	
Ingeniariak eta lizentziadunak (Ing./Lizen.) **** Ingenieros/as y Licenciados/as (Ingen./Licen.) ****	930,96		36.717,11
Ingeniariak eta lizentziadunak lehenengo urtekoa (Ing.-1/Lizen.-1) Ingenieros/as y Licenciados/as de primer año (Ingen.-1/Licen.-1)	930,96		29.373,69
Ingeniariak eta lizentziadunak bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Ing.-2.1/Lizen.-2.1) Ingenieros/as y Licenciados/as de segundo año 1º semestre (Ingen.-2.1/Licen.-2.1)	930,96		31.209,54
Ingeniariak eta lizentziadunak bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Ing.-2.2/Lizen.-2.2) Ingenieros/as y Licenciados/as de segundo año 2º semestre (Ingen.-2.2/Licen.-2.2)	930,96		33.045,40
Masterra-Bolonia plana (Masterra) **** Máster -Plan Bolonia- (Máster) ****	930,96		36.717,11
Masterra-Bolonia plana lehenengo urtekoa (Masterra-1) Máster -Plan Bolonia- de primer año (Máster-1)	930,96		29.373,69
Masterra-Bolonia plana bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Masterra-2.1) Máster -Plan Bolonia- de segundo año 1º semestre (Máster-2.1)	930,96		31.209,54
Masterra-Bolonia plana bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Masterra-2.2) Máster -Plan Bolonia- de segundo año 2º semestre (Máster-2.2)	930,96		33.045,40

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak (Ing. Tek/Diplom) **** Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados (Ing. Téc. / Diplom.) ****	866,67		34.618,81
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak lehenengo urtekoak (Ing. Tek-1/Diplom.-1) Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados/as de primer año (Ing. Téc.-1 / Diplom.-1)	866,67		27.695,05
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak bigarren urtekoak 1. seihilekoa (Ing. Tek-2.1/Diplom.-2.1) Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados/as de segundo año 1º semestre (Ing. Téc.-2.1 / Diplom.-2.1)	866,67		29.425,99
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak bigarren urtekoak 2. seihilekoa (Ing. Tek-2.2/Diplom.-2.2) Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados/as de segundo año 2º semestre (Ing. Téc.-2.2 / Diplom.-2.2)	866,67		31.156,93
Graduatuak-Bolonia plana (Graduat.) **** Graduados/as -Plan Bolonia- (Graduad.) ****	866,67		34.618,81
Graduatuak-Bolonia plana lehenengo urtekoa (Graduat.-1) Graduados/as -Plan Bolonia- de primer año (Graduad.-1)	866,67		27.695,05
Graduatuak-Bolonia plana bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Graduat.-2.1) Graduados/as -Plan Bolonia- de segundo año 1º semestre (Graduad.-2.1)	866,67		29.425,99
Graduatuak-Bolonia plana bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Graduat.-2.2) Graduados/as -Plan Bolonia- de segundo año 2º semestre (Graduad.-2.2)	866,67		31.156,93
Arduraduna (Ardurad.) **** Encargado/a (Encargad.) ****	555,03		35.754,02
Arduraduna lehenengo urtekoa (Ardurad.-1) Encargado/a de primer año (Encargad.-1)	563,36		28.603,22
Arduraduna bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Ardurad.-2.1) Encargado/a de segundo año 1º semestre (Encargad.-2.1)	563,36		30.390,92
Arduraduna bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Ardurad.-2.2) Encargado/a de segundo año 2º semestre (Encargad.-2.2)	563,36		32.178,62
Delineatzaile proiektugilea (Delin.Proi.) **** Delineante proyectista (Delin. Pro.) ****	670,72		28.850,18
Delineatzaile proiektugilea lehenengo urtekoa (Delin.Proi.-1) Delineante proyectista de primer año (Delin. Pro.-1)	670,72		23.080,15
Delineatzaile proiektugilea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Delin. Proi.-2.1) Delineante proyectista de segundo año 1º semestre (Delin. Pro.-2.1)	670,72		24.522,66
Delineatzaile proiektugilea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Delin. Proi.-2.2) Delineante proyectista de segundo año 2º semestre (Delin. Pro.-2.2)	670,72		25.965,17
1. mailako delineatzailea (1. Delin) **** Delineante de 1ª (Delin. 1) ****	572,94		25.927,34

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
1. mailako delineatzailea lehenengo urtekoa (1-1 Delin.) Delineante de 1ª de primer año (Delin. 1-1)	572,94		20.741,87
1. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (1-2-1 Delin.) Delineante de 1ª de segundo año 1º semestre (Delin. 1-2.1)	572,94		22.038,24
1. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (1-2.2 Delin.) Delineante de 1ª de segundo año 2º semestre (Delin. 1-2.2)	572,94		23.334,61
2. mailako delineatzailea (2 Delin.) **** Delineante de 2ª (Delin.2) ****	520,57		24.097,33
2. mailako delineatzailea lehenengo urtekoa (2-1 Delin.) Delineante de 2ª de primer año (Delin. 2-1)	520,57		19.277,86
2. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (2-2.1 Delin.) Delineante de 2ª de segundo año 1º semestre (Delin. 2-2.1)	520,57		20.482,73
2. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (2-2.2 Delin.) Delineante de 2ª de segundo año 2º semestre (Delin. 2-2.2)	520,57		21.687,59
Antolaketa laguntzailea (Antol. Lag.) **** Auxiliar de Organización (Aux.Org.) ****	485,91		22.898,30
Antolaketa laguntzailea lehenengo urtekoa (Antol. Lag.-1) Auxiliar de Organización de primer año (Aux. Org.-1)	485,91		18.318,64
Antolaketa laguntzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Antol. Lag. 2-1) Auxiliar de Organización de segundo año 1º semestre (Aux. Org.-2.1)	485,91		19.463,55
Antolaketa laguntzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Antol. Lag. -2.2) Auxiliar de Organización de segundo año 2º semestre (Aux. Org.-2.2)	485,91		20.608,47
Gidaria (Gidaria) **** Chófer (Chófer) ****	490,91		23.090,39
Gidaria lehenengo urtekoa (Gidaria-1) Chófer de primer año (Chófer-1)	490,91		18.472,31
Gidaria bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Gidaria-2.1) Chófer de segundo año 1º semestre (Chófer-2.1)	490,91		19.626,83
Gidaria bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Gidaria-2.2) Chófer de segundo año 2º semestre (Chófer-2.2)	490,91		20.781,35

(\*) Erreferentzia-soldata antzinatasun-plusa kalkulatzeko; toxikotasun-, nekagarritasun- eta arrisku-plusak/ (\*) Salario de referencia para cálculo de plus de antigüedad; pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad

(\*\*) Prima gehigarria duten kategorietarako / Para categorías con prima adicional

(\*\*\*) Prima gehigarrik gabeko kategorietarako / Para categorías sin prima adicional

(\*\*\*\*) Erreferentziako soldata praktikaldiko kontratuen soldatak kalkulatzeko / Salario de referencia para cálculo de salarios contratos en prácticas

(\*) (\*\*) (\*\*\*) 2020an aplikatutako igoera: % 0 /Incremento aplicado 2020: 0%

1 ERANSKINA  
ANEXO 1KSB ITUR SPAIN, S.A. 2021 HITZARMENEN TAULAK  
TABLAS DE CONVENIO KSB ITUR SPAIN, S.A. 2021ZARAUZKO LANTOKIA  
CENTRO DE TRABAJO DE ZARAUZ

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.e.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
TAILERRA / TALLER			
1. Ofiziala (1 Ofiz.)**** Oficial de 1ª (Ofic. 1) ****	520,98	30.379,88	
1. Ofiziala lehenengo urtekoa (1-1 Ofiz.) Oficial de 1ª de primer año (Ofic. 1-1)	520,98	24.303,90	
1. Ofiziala bigarren urtekoa 1. seihilekoa (1-2.1 Ofiz.) Oficial de 1ª de segundo año 1º semestre (Ofic. 1-2.1)	520,98	25.822,90	
1. Ofiziala bigarren urtekoa 2. seihilekoa (1-2.2 Ofiz.) Oficial de 1ª de segundo año 2º semestre (Ofic. 1-2.2)	520,98	27.341,89	
2. Ofiziala (2 Ofiz.) **** Oficial de 2ª (Ofic.2) ****	492,59	29.769,21	
2. Ofiziala lehenengo urtekoa (2-1 Ofiz.) Oficial de 2ª de primer año (Ofic. 2-1)	492,59	23.815,37	
2. Ofiziala bigarren urtekoa 1. seihilekoa (2-2.1 Ofiz.) Oficial de 2ª de segundo año 1º semestre (Ofic. 2-2.1)	492,59	25.303,83	
2. Ofiziala bigarren urtekoa 2. seihilekoa (2-2.2 Ofiz.) Oficial de 2ª de segundo año 2º semestre (Ofic. 2-2.2)	492,59	26.792,29	
3. Ofiziala (3 Ofiz.) **** Oficial de 3ª (Ofic.3) ****	457,81	28.582,44	
3. Ofiziala lehenengo urtekoa (3-1 Ofiz.) Oficial de 3ª de primer año (Ofic. 3-1)	457,81	22.865,95	
3. Ofiziala bigarren urtekoa 1. seihilekoa (3-2.1 Ofiz.) Oficial de 3ª de segundo año 1º semestre (Ofic. 3-2.1)	457,81	24.295,07	
3. Ofiziala bigarren urtekoa 2. seihilekoa (3-2.2 Ofiz.) Oficial de 3ª de segundo año 2º semestre (Ofic. 3-2.2)	457,81	25.724,20	
A espezialista (A Espez.) **** Especialista A (Espec.A) ****	453,34	28.582,44	
A espezialista lehenengo urtekoa (A-1 Espez.) Especialista A de primer año (Espec. A-1)	453,34	22.865,95	
A espezialista bigarren urtekoa 1. seihilekoa (A-2.1 Espez.) Especialista A de segundo año 1º semestre (Espec. A-2.1)	453,34	24.295,07	
A espezialista bigarren urtekoa 2. seihilekoa (A-2.2 Espez.) Especialista A de segundo año 2º semestre (Espec. A-2.2)	453,34	25.724,20	
B espezialista (B Espez.) **** Especialista B (Espec. B) ****	453,34	27.796,82	
B espezialista lehenengo urtekoa (B-1 Espez.) Especialista B de primer año (Espec. B-1)	453,34	22.237,46	
B espezialista bigarren urtekoa 1. seihilekoa (B-2.1 Espez.) Especialista B de segundo año 1º semestre (Espec. B-2.1)	453,34	23.627,30	

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarrizko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia Incentivo)
B espezialista bigarren urtekoa 2. seihilekoa (B-2.2 Espez.) Especialista B de segundo año 2º semestre (Espec. B-2.2)	453,34	25.017,14	
Peoi (Peoi) **** Peón (Peón) ****	453,34	27.796,82	
Peoi lehenengo urtekoa (Peoi-1) Peón de primer año (Peón-1)	453,34	22.237,46	
Peoi bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Peoi-2.1) Peón de segundo año 1º semestre (Peón-2.1)	453,34	23.627,30	
Peoi bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Peoi-2.2) Peón de segundo año 2º semestre (Peón-2.2)	453,34	25.017,14	
<b>BULEGOAK / OFICINAS</b>			
1. mailako Ofizial administratzailea (1.Of. Adm) **** Oficial administrativo de 1ª (Of. Advo. 1) ****	581,54	30.379,88	
1. mailako Ofizial administratzailea lehenengo urtekoa (1-1. Of. Adm) Oficial administrativo de 1ª de primer año (Of. Advo. 1-1)	581,54	24.303,90	
1. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (1-2-1.Of. Adm.) Oficial administrativo de 1ª de segundo año 1º semestre (Of. Advo. 1-2.1)	581,54	25.822,90	
1. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (1-2.2 Of. Adm.) Oficial administrativo de 1ª de segundo año 2º semestre (Of. Advo. 1-2.2)	581,54	27.341,89	
2. mailako Ofizial administratzailea (2. Of. Adm.) **** Oficial administrativo de 2ª (Of. Advo. 2) ****	526,66	29.769,21	
2. mailako Ofizial administratzailea lehenengo urtekoa (2-1. Of. Adm.) Oficial administrativo de 2ª de primer año (Of. Advo. 2-1)	526,66	23.815,37	
2. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (2-2.1. Of. Adm.) Oficial administrativo de 2ª de segundo año 1º semestre (Of. Advo. 2-2.1)	526,66	25.303,83	
2. mailako Ofizial administratzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (2-2.2 Of. Adm.) Oficial administrativo de 2ª de segundo año 2º semestre (Of. Advo. 2-2.2)	526,66	26.792,29	
A Administrari laguntzailea (A. Adm.Lag.) **** Auxiliar administrativo A (Aux. Advo. A) ****	460,14	27.995,78	
A Administrari laguntzailea lehenengo urtekoa (A-1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo A de primer año (Aux. Advo. A-1)	460,14	22.396,63	
A Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (A-2.1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo A de segundo año 1º semestre (Aux. Advo. A-2.1)	460,14	23.796,42	
A Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (A-2.2 Adm.lag.) Auxiliar administrativo A de segundo año 2º semestre (Aux. Advo. A-2.2)	460,14	25.196,21	
B Administrari laguntzailea (B Adm. Lag.) **** Auxiliar administrativo B (Aux. Advo. B) ****	460,14	25.927,50	

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
B Administrari laguntzailea lehenengo urtekoa (B-1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo B de primer año (Aux. Advo. B-1)	460,14	20.742,00	
B Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (B-2.1 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo B de segundo año 1º semestre (Aux. Advo. B-2.1)	460,14	22.038,37	
B Administrari laguntzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (B-2.2 Adm. Lag.) Auxiliar administrativo B de segundo año 2º semestre (Aux. Advo. B-2.2)	460,14	23.334,75	
Ingeniariak eta lizentziadunak (Ing./Lizen.) **** Ingenieros/as y Licenciados/as (Ingen./Licen.) ****	944,92		37.818,62
Ingeniariak eta lizentziadunak lehenengo urtekoa (Ing.-1/Lizen.-1) Ingenieros/as y Licenciados/as de primer año (Ingen.-1/Licen.-1)	944,92		30.254,90
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak bigarren urtekoak 1. seihilekoa (Ing.Tek-2.1/Diplom.-2.1) Ingenieros/as y Licenciados/as de segundo año 1º semestre (Ingen.-2.1/Licen.-2.1)	944,92		32.145,83
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak bigarren urtekoak 2. seihilekoa (Ing.Tek-2.2./Diplom.-2.2) Ingenieros/as y Licenciados/as de segundo año 2º semestre (Ingen.-2.2/Licen.-2.2)	944,92		34.036,76
Masterra-Bolonia plana (Masterra) **** Máster -Plan Bolonia- (Máster) ****	944,92		37.818,62
Masterra-Bolonia plana lehenengo urtekoa (Masterra-1) Máster -Plan Bolonia- de primer año (Máster-1)	944,92		30.254,90
Masterra-Bolonia plana bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Masterra-2.1) Máster -Plan Bolonia- de segundo año 1º semestre (Máster-2.1)	944,92		32.145,83
Masterra-Bolonia plana bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Masterra-2.2) Máster -Plan Bolonia- de segundo año 2º semestre (Máster-2.2)	944,92		34.036,76
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak (Ing. Tek/Diplom) **** Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados (Ing. Téc. / Diplom.) ****	879,67		35.657,37
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak lehenengo urtekoak (Ing.Tek-1/Diplom.-1) Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados/as de primer año (Ing.Téc.-1 / Diplom.-1)	879,67		28.525,90
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak bigarren urtekoak 1. seihilekoa (Ing.Tek-2.1/Diplom.-2.1) Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados/as de segundo año 1º semestre (Ing.Téc.-2.1 / Diplom.-2.1)	879,67		30.308,77
Ingenieri teknikoak eta diplomatuak bigarren urtekoak 2. seihilekoa (Ing.Tek-2.2./Diplom.-2.2) Ingenieros/as técnicos/as y Diplomados/as de segundo año 2º semestre (Ing.Téc.-2.2 / Diplom.-2.2)	879,67		32.091,63
Graduatuak-Bolonia plana (Graduat.) **** Graduados/as -Plan Bolonia- (Graduad.) ****	879,67		35.657,37



Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
Graduatua-Bolonia plana lehenengo urtekoa (Graduat.-1) Graduados/as -Plan Bolonia- de primer año (Graduad.-1)	879,67		28.525,90
Graduatua-Bolonia plana bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Graduat.-2.1) Graduados/as -Plan Bolonia- de segundo año 1º semestre (Graduad.-2.1)	879,67		30.308,77
Graduatua-Bolonia plana bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Graduat.-2.2) Graduados/as -Plan Bolonia- de segundo año 2º semestre (Graduad.-2.2)	879,67		32.091,63
Arduraduna (Ardurad.) **** Encargado/a (Encargad.) ****	563,36		36.111,56
Arduraduna lehenengo urtekoa (Ardurad.-1) Encargado/a de primer año (Encargad.-1)	563,36		28.889,25
Arduraduna bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Ardurad.-2.1) Encargado/a de segundo año 1º semestre (Encargad.-2.1)	563,36		30.694,83
Arduraduna bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Ardurad.-2.2) Encargado/a de segundo año 2º semestre (Encargad.-2.2)	563,36		32.500,40
Delineatzaile proiektugilea (Delin.Proi.) **** Delineante proyectista (Delin.Pro.) ****	680,78		29.715,69
Delineatzaile proiektugilea lehenengo urtekoa (Delin. Proi.-1) Delineante proyectista de primer año (Delin.Pro.-1)	680,78		23.772,55
Delineatzaile proiektugilea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Delin. Proi.-2.1) Delineante proyectista de segundo año 1º semestre (Delin. Pro.-2.1)	680,78		25.258,34
Delineatzaile proiektugilea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Delin. Proi.-2.2) Delineante proyectista de segundo año 2º semestre (Delin. Pro.-2.2)	680,78		26.744,12
1. mailako delineatzailea (1. Delin.) **** Delineante de 1ª (Delin. 1) ****	581,54		26.705,16
1. mailako delineatzailea lehenengo urtekoa (1-1 Delin.) Delineante de 1ª de primer año (Delin. 1-1)	581,54		21.364,13
1. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (1-2-1 Delin.) Delineante de 1ª de segundo año 1º semestre (Delin. 1-2.1)	581,54		22.699,39
1. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (1-2.2 Delin.) Delineante de 1ª de segundo año 2º semestre (Delin. 1-2.2)	581,54		24.034,65
2. mailako delineatzailea (2 Delin.) **** Delineante de 2ª (Delin.2) ****	528,38		24.820,25
2. mailako delineatzailea lehenengo urtekoa (2-1 Delin.) Delineante de 2ª de primer año (Delin. 2-1)	528,38		19.856,20
2. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (2-2.1 Delin.) Delineante de 2ª de segundo año 1º semestre (Delin. 2-2.1)	528,38		21.097,21

Lanbide kategoriak Categorías profesionales	Hileko oinarritzko soldata (*) (A zutabea) Salario base mensual (*) (Columna A)	Urteko ordainsaria (**) (100 u.e.) Retribución anualizada (**) (A 100 u.c.)	Urteko ordainsaria (***) (Pizgarririk eza) Retribución anualizada (***) (Carencia incentivo)
2. mailako delineatzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (2-2.2 Delin.) Delineante de 2ª de segundo año 2º semestre (Delin. 2-2.2)	528,38		22.338,22
Antolaketa laguntzailea (Antol. Lag.) **** Auxiliar de Organización (Aux.Org.) ****	493,20		23.585,25
Antolaketa laguntzailea lehenengo urtekoa (Antol. Lag.-1) Auxiliar de Organización de primer año (Aux. Org.-1)	493,20		18.868,20
Antolaketa laguntzailea bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Antol. Lag. 2-1) Auxiliar de Organización de segundo año 1º semestre (Aux. Org.-2.1)	493,20		20.047,46
Antolaketa laguntzailea bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Antol. Lag. -2.2) Auxiliar de Organización de segundo año 2º semestre (Aux. Org.-2.2)	493,20		21.226,72
Gidaria (Gidaria) **** Chófer (Chófer) ****	498,27		23.783,10
Gidaria lehenengo urtekoa (Gidaria-1) Chófer de primer año (Chófer-1)	498,27		19.026,48
Gidaria bigarren urtekoa 1. seihilekoa (Gidaria-2.1) Chófer de segundo año 1º semestre (Chófer-2.1)	498,27		20.215,64
Gidaria bigarren urtekoa 2. seihilekoa (Gidaria-2.2) Chófer de segundo año 2º semestre (Chófer-2.2)	498,27		21.404,79

(\*) Erreferentzia-soldata antzinatasun-plusa kalkulatzeko; toxikotasun-, nekagarritasun- eta arrisku-plusak / Salario de referencia para cálculo de plus de antigüedad; pluses de toxicidad, penosidad y peligrosidad.

(\*\*) Prima gehigarria duten kategorietarako / Para categorías con prima adicional

(\*\*\*) Prima gehigarrik gabeko kategorietarako / Para categorías sin prima adicional

(\*\*\*\*) Erreferentziako soldata praktikaldiko kontratuen soldatak kalkulatzeko / Salario de referencia para cálculo de salarios contratos en prácticas

(\*) 2021ean aplikatutako igoera: % 1 orokorra + % 0,5 = % 1,5 / Incremento aplicado 2021: 1% general + 0,5% = 1,5%.

(\*\*) eta / y (\*\*\*) 2021ean aplikatutako igoera: Orokorra: %1. Probintziako Hitzarmenean jasotakoa baino soldata txikiagoa duten kategoriatik: 1% + 2%=3% / Incremento aplicado en 2021: General: 1%. Categorías con salario inferior a Convenio Provincial : 1% + 2%=3%

2020RAKO PRIMA TAULA. 2. ERANSKINA  
TABLA DE PRIMAS PARA EL AÑO 2020. ANEXO 2

LANTEGIKO LANGILEEN KATEGORIAK  
CATEGORÍAS PERSONAL TALLER

Jarduera/Kategoria Actividad/Categoría	Peoia (€/orduko) Peón (€/hora)	Espez. B (€/orduko) Espec. B (€/hora)	Espez. A (€/orduko) Espec. A (€/hora)	3. m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 3º (€/hora)	2. m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 2º (€/hora)	1. m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 1º (€/hora)
122	0,5326	0,5530	0,5940	0,6452	0,7040	0,7766
123	0,5940	0,6555	0,6759	0,7067	0,7681	0,8387
124	0,6555	0,6657	0,7067	0,7271	0,7886	0,8801
125	0,7988	0,8296	0,8398	0,8603	0,8808	0,9112
126	0,8398	0,8603	0,8705	0,8910	0,9115	0,9422
127	0,8705	0,8808	0,9012	0,9115	0,9422	0,9836
128	0,8910	0,9115	0,9320	0,9525	0,9832	1,0251
129	0,9115	0,9422	0,9525	0,9832	1,0139	1,0768
130	0,9525	0,9729	1,0037	1,0241	1,0754	1,1182

Jarduera/Kategoria Actividad/Categoría	Peoia (€/orduko) Peón (€/hora)	Espez. B (€/orduko) Espec. B (€/hora)	Espez. A (€/orduko) Espec. A (€/hora)	3. m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 3ª (€/hora)	2. m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 2ª (€/hora)	1. m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 1ª (€/hora)
131	0,9832	1,0139	1,0241	1,0754	1,1061	1,1390
132	1,0139	1,0651	1,0958	1,1061	1,1470	1,1907
133	1,0754	1,0958	1,1163	1,1368	1,1778	1,2218
134	1,1061	1,1266	1,1368	1,1778	1,2085	1,2425
135	1,1266	1,1470	1,1880	1,2085	1,2290	1,2839
136	1,1470	1,1982	1,2085	1,2290	1,2699	1,3150
137	1,1982	1,2187	1,2392	1,2699	1,3007	1,3564
138	1,2290	1,2392	1,2699	1,3007	1,3211	1,4082
139	1,2392	1,2802	1,3007	1,3416	1,3826	1,4392
140	1,2802	1,3109	1,3416	1,3826	1,4236	1,4703

BULEGOKO LANGILEEN KATEGORIAK  
CATEGORÍAS PERSONAL OFICINAS

Jarduera/Kategoria Actividad/Categoría	B Adm. lagun. (€/orduko) Aux. Advo. B (€/hora)	A Adm. lagun. (€/orduko) Aux. Advo. A (€/hora)	2. m. Ofiz. Adm. (€/orduko) Ofic. Advo. 2ª (€/hora)	1. m. Ofiz. Adm. (€/orduko) Ofic. Advo. 1ª (€/hora)
122 (media)	0,5940	0,6452	0,7040	0,7766

2020an aplikatutako igoera: 0%

Incremento aplicado 2020: 0%

2021ERAKO PRIMA TAULA. 2. ERANSKINA  
TABLA DE PRIMAS PARA EL AÑO 2021. ANEXO 2LANTEGIKO LANGILEEN KATEGORIAK  
CATEGORÍAS PERSONAL TALLER

Jarduera/Kategoria Actividad/Categoría	Peoia (€/orduko) Peón (€/hora)	Espez. B (€/orduko) Espec. B (€/hora)	Espez. A (€/orduko) Espec. A (€/hora)	3.m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 3ª (€/hora)	2.m. ofiz. (€/orduko) Ofic. 2ª (€/hora)	1. m. Ofiz. (€/orduko) Ofic. 1ª (€/hora)
122	0,5379	0,5586	0,5999	0,6517	0,7111	0,7843
123	0,5999	0,6620	0,6827	0,7137	0,7758	0,8471
124	0,6620	0,6724	0,7137	0,7344	0,7965	0,8889
125	0,8068	0,8379	0,8482	0,8689	0,8896	0,9203
126	0,8482	0,8689	0,8792	0,8999	0,9206	0,9516
127	0,8792	0,8896	0,9103	0,9206	0,9516	0,9935
128	0,8999	0,9206	0,9413	0,9620	0,9930	1,0353
129	0,9206	0,9516	0,9620	0,9930	1,0240	1,0876
130	0,9620	0,9827	1,0137	1,0344	1,0861	1,1294
131	0,9930	1,0240	1,0344	1,0861	1,1171	1,1503
132	1,0240	1,0758	1,1068	1,1171	1,1585	1,2026
133	1,0861	1,1068	1,1275	1,1482	1,1895	1,2340
134	1,1171	1,1378	1,1482	1,1895	1,2206	1,2549
135	1,1378	1,1585	1,1999	1,2206	1,2413	1,2967
136	1,1585	1,2102	1,2206	1,2413	1,2826	1,3281
137	1,2102	1,2309	1,2516	1,2826	1,3137	1,3700
138	1,2413	1,2516	1,2826	1,3137	1,3344	1,4222
139	1,2516	1,2930	1,3137	1,3550	1,3964	1,4536
140	1,2930	1,3240	1,3550	1,3964	1,4378	1,4850

BULEGOKO LANGILEEN KATEGORIAK  
CATEGORÍAS PERSONAL OFICINAS

Jarduera/Kategoria Actividad/Categoría	B Adm. Lagun. (€/orduko) Aux. Advo. B (€/hora)	A Adm. Lagun. (€/orduko) Aux. Advo. A (€/hora)	2. m. Ofiz. Adm. (€/orduko) Ofic. Advo. 2ª (€/hora)	1. m. Ofiz. Adm. (€/orduko) Ofic. Advo. 1ª (€/hora)
122 (batez besteko / media)	0,5999	0,6517	0,7111	0,7843

2021ean aplikatutako igoera: % 1/ Incremento aplicado 2021: 1%.

3. ERANSKINA

*Polibalentzia-planaren definizioa*

– Polibalentziaren betekizunak eta betebeharrak.

1. Polibalentzia dagoela jotzeko, sekzio edo sail ezberdinetako lanpostuak bete behar dira: esaterako, Muntaketan eta Mekanizazioan, Ekipoen sekzioan eta Muntaketan, etab.

2. Sekzio bereko lanpostuak betetzen direnean, ez da joko polibalentzia dagoenik.

3. Enpresak hautatuko ditu langile polibalenteak. Langile bat Polibalentzia Plan batean sartu aurretik, alderdi biek (langileak eta enpresak) ados egon behar dute. Langileak polibalentzia-betekizunak ezagutu behar ditu, eta betetzeko prest egon behar du.

4. Polibalentzia Planean sartzen baldin bada, langileak prest egon behar du oraindik ez dituen eta dagokion lanpostu polibalentean behar diren gaitasunei buruzko prestakuntza jasotzeko. Hortaz, zehazten zaion prestakuntza-plana egiteko prest egon behar du.

5. Prestakuntza-planeko ebaluatzaileen ustez, pertsona batek beharrezko gaitasun-maila lortzen baldin badu, «polibalente»tzat joko da. Behin gaitasun-maila hori lortuta, langileak honako bi plus hauek jasoko ditu: «polibalentzia-plus finkoa» (horrek gaitasun-maila handiagoa eta lanpostuz aldatzeko prestasuna konpentsatzen du) eta «polibalentzia-plus aldakorra» (polibalentzia bera gauzatzea konpentsatzen du). Ikus Polibalentziak konpentsatzeko taula.

Arau orokor gisa, zenbateko finkoak (Fc eta Fd) kobratzeak berekin dakar langilea prest egotea balioaniztasuneko lanpostuen artean lanpostuz aldatzeko hala eskatzen zaionean. Horrek ordutegia aldatzea ekar dezake (txanda batetik bestera pasatzea, txanda-erregimenetik lanaldi zaitura, etab.). Salbuespen gisa, kontziliazio-arrazoiengatik, balioaniztasun-akordioan jaso daiteke langileak lanpostuz aldatu behar duela hala behar izanez gero, baina ohiko ordutegia aldatu gabe, hau da, ez duela ordutegia aldatzeko prestasunik. Azken kasu horretan, langileak Fc (gaitasunagatik osagarri finkoa) osagarriaren zatia jasoko du modu finkoan, ez besterik.

Prestasundun balioaniztasun-akordio bat duen pertsona batek prestasun hori izateari utzi nahi badio kontziliazio-arrazoiengatik, enpresari jakinarazi beharko dio alde aurretik. Orduan, enpresak aztertuko du ea komeni den balioaniztasun-akordioa indarrean mantentzea baldintza berrietan (prestatasunagatik osagarri gabe) ala komenigarriago den akordioa erabat deuseztatzea. Kasu horietan, enpresak prestatasunagatik balioaniztasun-osagarri finkoa ordaintzeari utziko dio, edo osorik ordaintzeari, dagokionaren arabera.

Beren agintariek eskatuz gero balioaniztasuna gauzatzeko, hau da, lanpostua eta ordutegia aldatzeko, eta langileak ez badu prestasun hori erakusten (6 hilabeteko epean, ezin dio uko egin ondoz ondoko bi eskaerari edo tarteka egindako hiruri), balioaniztasun-plus finkoa kobratzeari utziko dio (Fc + Fd), baita balioaniztasun-planaren parte izateari ere, eta akordioa deuseztatuta geratuko da.

5.1. Balioaniztasun-akordioak egiteko aukera aurreikusten da arduradunak ordezkatzeko. Kasu horietan, langile balioaniz-

ANEXO 3

*Definición del plan de polivalencias*

– Requisitos y obligaciones de la polivalencia.

1. Solo existirá concepto de Polivalencia entre puestos de diferentes secciones o departamentos (por ej. entre Montaje y Mecanizado, Equipos y Montaje, etc.).

2. No existirá concepto de Polivalencia entre puestos de una misma sección.

3. La selección de operarios polivalentes se realizará por la Empresa, y para que un operario entre en un Plan de Polivalencia tiene que existir acuerdo previo entre las dos partes (operario y Empresa). El operario debe conocer los requisitos de la polivalencia y estar dispuesto a cumplirlos.

4. Al entrar en el Plan de polivalencia, el operario debe estar dispuesto a formarse en aquellas competencias que no tenga y exija el puesto polivalente al cual se adhiere, amoldándose al plan de formación que se le defina.

5. Una persona adquiere la condición de «Polivalente» una vez alcanzado el nivel de competencia exigido a criterio de sus evaluadores dentro del Plan de formación. La adquisición de dicho nivel de competencia llevará aparejado el cobro de unas cantidades en concepto de «Plus polivalencia fijo» (que compensa el mayor nivel de competencia y la disponibilidad de cambio de puesto) y «Plus polivalencia variable» (que compensa el propio ejercicio de la polivalencia). Mirar Tabla de Compensación de las polivalencias.

Como regla general, el cobro de las cantidades fijas (Fc y Fd) lleva implícito que el operario está dispuesto al cambio de puesto de trabajo entre los puestos de la polivalencia cuando se le solicite. Esto puede suponer cambios de horario (pasar de un turno a otro, de turnos a jornada partida, etc.). Como excepción, por cuestiones de conciliación, cabe la posibilidad de alcanzar un acuerdo de polivalencia que conlleve solamente posibles cambios de puesto pero sin alterar el horario habitual, es decir, sin disponibilidad de cambio de horario. En este último caso, el trabajador solamente percibirá de forma fija la parte de complemento Fc (complemento fijo por competencia).

En el caso de que una persona con un acuerdo de polivalencia con disponibilidad deje de estar disponible por razones de conciliación para cambios horarios, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa con antelación. Entonces la empresa valorará la conveniencia o no de mantener vigente o no el acuerdo de polivalencia en las nuevas condiciones (sin complemento por disponibilidad) o rescindirle completamente. En estos casos, o dejará de abonar el complemento fijo de polivalencia por disponibilidad o lo dejará de abonar de forma completa, según corresponda.

Si ante las peticiones de sus respectivos mandos de ejercer la polivalencia, cambiando de puesto y horario, el operario no muestra esa disponibilidad (no puede ejercerla ante dos peticiones consecutivas o tres alternas en el plazo de 6 meses), dejará de cobrar el plus de polivalencia fijo (Fc + Fd) y dejará de formar parte del Plan de Polivalencias, quedando el acuerdo rescindido.

5.1. Se contempla la posibilidad de alcanzar acuerdos de polivalencia para suplir a los encargados en ausencia de los

tunek zati finko osoa (Fc+Fd) kobratuko dute, betiere eginkizuna beren gain hartzeko beharrezko prestakuntza eskuratu ondoren. Akordio horiek sinatzen badira «Arduradunari laguntza teknikoa emateagatik plusa» erregularri jasotzen duten pertsonekin, «Balioaniztasun-plus finko» gisa prestasunagatik konpentsazioa (Fd) kobratuko dute, ez besterik. Gaitasunagatik konpentsazioa (Fc) «Arduradunari laguntza teknikoa emateagatik plusa» sartuko da, (kopuru bera sorrarazten jarraituko dute). Balioaniztasun-mota horretan, ezinbesteko baldintza da ordutegia aldatzeko prestasuna izatea, eta, beraz, ezin da balioaniztasun-akordiorik egin prestasunik gabe. Konpentsazio aldakorra sortuko da soilik langileak arduradunaren eginkizuna betetzen diharduen bitartean, kasu guztietan bezala.

6. Balioaniztasun-akordio bat deuseztatzen bada prestasunik ez izateagatik 5) puntuko azken paragrafoan deskribatutako baldintzen arabera, eta balioaniztasun-planean berriz sartu nahi izanez gero, akordio berri bat egon beharko da bi alderdien artean, eta langileak prestasuna erakutsi beharko du lanpostuz aldatzeko eskatzen zaionean; horretarako, bi aldiz jarraian baietz erantzun beharko dio lanpostu-aldaketari. Bigarren aldaketa egin ondoren soilik hasiko da berritoki «Balioaniztasun-plus finkoa» kobratzen.

7. Langile bat lanpostu polibalente batera baino gehiagora atxikita egon daiteke. Lanpostu bakoitza egiteko polibalentzia-betekizunak eta -baldintzak bete beharko ditu (prestakuntza-plana, lanpostuz aldatzeko prestasuna, etab.).

8. Polibalentzia Planean sartzea eta konpentsazio-kopuru jasotzea onartu baldin badu, langileak uko egiten dio bere kategoria aldatzeko eta polibalentziako lanpostuetako kategoria gorena berari esleitzeko eskatzeari. Langileak kategoria-aldaketa eskatzen baldin badu, konpentsazio-zenbatekoak jasotzeari utziko dio, eta, printzipioz, Polibalentzia Planetik aterako da.

9. Enpresak Polibalentzia Planeko edozein langileri esleutako lanpostua aldatu, eta langile horri maila handiagoko kategoria esleitu ahal dio, aldaketaren ondorioz. Kasu horretan, langile horren konpentsazio-kopuruak berrikusi beharko dira, eta oraindik ere jaso behar dituen aztertuko da.

10. Enpresak lanpostu polibalenteen edo langileen polibalentzien definizioa aldatu ahal du, lanpostuen premiak ezabatu edo aldatzen direnean. Hortaz, langile batzuei lanpostu polibalentea ezabatzen badie edo esleipena aldatzen badie, langile horiek polibalentziari lotutako kopuruak jasotzeari utziko diote.

11. Langile batek polibalentzia bat gauzatzeari borondatez uzten badiu, dagokion kopuruak jasotzeari ere utziko dio.

En estos casos los operarios polivalentes cobrarán la parte fija completa (Fc+Fd) una vez que hayan adquirido la formación necesaria para asumir la función. En caso de que dichos acuerdos se firmen con personas que vienen percibiendo regularmente el «Plus de asistencia técnica a encargado», empezarán a cobrar como «Plus de polivalencia fijo» exclusivamente la compensación por disponibilidad (Fd). La compensación por competencia (Fc) quedará absorbida en el «Plus de asistencia técnica a encargado», que seguirán devengando por el mismo importe. La disponibilidad ante un posible cambio de horario es condición necesaria en ese tipo de polivalencia, por lo que no caben acuerdos de polivalencia sin disponibilidad. La compensación variable se devengará, como en todos los casos, durante el tiempo que el operario permanezca ejerciendo la función del encargado.

6. Una vez rescindido un acuerdo de polivalencia por falta de disponibilidad en los términos descritos en el último párrafo del punto 5), para volver a formar parte del Plan de Polivalencias deberá existir nuevo acuerdo entre ambas partes y demostrar la disponibilidad al cambio de puesto cuando se le solicite, para lo cual deberá responder positivamente al cambio de puesto en dos ocasiones consecutivas. Sólo después de este segundo cambio empezará a cobrar nuevamente el «Plus de polivalencia fijo».

7. Un operario puede estar adherido a más de un puesto polivalente. Debe cumplir los requisitos y condiciones de polivalencia para cada uno de ellos (plan de formación, disponibilidad al cambio de puesto, etc.).

8. El haber acordado entrar en el Plan de Polivalencias y el cobro de las cantidades de compensación implica que el operario renuncia a pedir el cambio de categoría al superior de los puestos que ejerce dentro de la polivalencia. Si el operario pidiera un cambio de categoría perdería el derecho al cobro de estas cantidades de Compensación y, en principio, quedaría excluido del Plan de Polivalencia.

9. La Empresa puede cambiar el puesto de asignación a cualquier operario que esté dentro del Plan de Polivalencia, y fruto de esta nueva asignación cambiarle la categoría a una superior. En este caso, se deben revisar las cantidades de Compensación y ver si le sigue correspondiendo el cobro.

10. La Empresa no está obligada a mantener la definición de los Puestos Polivalentes o las Polivalencias de los operarios si desaparece o cambia la necesidad de los mismos. En este caso, si a algunos de los operarios les desapareciera su puesto polivalente o su asignación al mismo, dejarían de percibir las cantidades correspondientes a la polivalencia.

11. Si un operario renuncia voluntariamente a ejercer alguna Polivalencia dejará de cobrar las cantidades correspondientes a la misma.

BALIOANIZTASUNEN KONPENTSAZIO TAULA. 3. BIS ERANSKINA  
TABLA DE COMPENSACIÓN DE POLIVALENCIAS. ANEXO 3 BIS

2020 BALIOANIZTASUNEN KONPENTSAZIO TAULA  
TABLA DE COMPENSACIÓN DE POLIVALENCIAS 2020

Kontzeptua Concepto	Finkoa Fijo				Aldagarria Variable		
	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	€/ordukoa €/hora
3.2. Konpentsazioa Compensación 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup>					3.2.V	1.287,87	0,76
3.1. Konpentsazioa Compensación 3 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup>	Fc	304,60	Fd	304,60	3.1.V	2.024,18	1,19
2.1. Konpentsazioa Compensación 2 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup>					2.1.V	736,30	0,43

Kontzeptua Concepto	Finkoa Fijo				Aldagarria Variable		
	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	€/ordukoa €/hora
Kategoria berdina Igual categoría					X.X.V	362,64	0,21
Arduradunarentzako Konpentsazioa Compensación a Encargado	Fc	702	Fd	702		2.545,50	1,50

2021 BALIOANIZTASUNEN KONPENTSAZIO TAULA  
TABLA DE COMPENSACIÓN DE POLIVALENCIAS 2021

Kontzeptua Concepto	Finkoa Fijo				Aldagarria Variable		
	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	Gakoa Clave	€/ urteko €/ año	€/ordukoa €/hora
3.2. Konpentsazioa Compensación 3 <sup>a</sup> -2 <sup>a</sup>					3.2.V	1.300,75	0,77
3.1. Konpentsazioa Compensación 3 <sup>a</sup> -1 <sup>a</sup>	Fc	307,65	Fd	307,65	3.1.V	2.044,42	1,20
2.1. Konpentsazioa Compensación 2-1 <sup>a</sup>					2.1.V	743,66	0,44
Kategoria berdina Igual categoría					X.X.V	366,27	0,22
Arduradunarentzako Konpentsazioa Compensación a Encargado	Fc	709,02	Fd	709,02		2.570,96	1,52