

EUSKO JAURLARITZA

LAN ETA ENPLEGU SAILA

Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Indar Electric, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20002492012007 kodea).

AURREKARIAK

Lehenengoa. 2021eko martxoaren 31n, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

Bigarrena. 2021eko maiatzaren 14an, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

Hirugarrena. Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burutu (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2021eko uztailaren 8an bete da.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta 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 uztailaren 12a.—Ramón Lertxundi Aranguena, lurralde ordezkaria. (4847)

Indar Electric, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa

1. *Langileen, lurraldearen eta denboraren eremuak.*

Gipuzkoako lantokietan lan egiten duten Indar Electric, S.L. («Indar») enpresako langile guztiei eragingo die hitzarmen kolektibo honek, Zuzendaritza Batzordeari izan ezik.

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 la empresa Indar Electric, S.L. (código 20002492012007).

ANTECEDENTES

Primero. El día 31 de marzo de 2021, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la representación de los trabajadores.

Segundo. El día 14 de mayo de 2021, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

Tercero. Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011), y se ha cumplimentado el 8 de julio de 2021.

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 12 de julio de 2021.—El delegado territorial, Ramón Lertxundi Aranguena. (4847)

Convenio colectivo de Indar Electric, S.L.

1. *Ámbito personal, territorial y temporal.*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de Indar Electric, S.L. («Indar») que presen sus servicios en centros de trabajo sitios en Gipuzkoa, excepto al Comité de Dirección.

Langileen eta lurraldearen eremuetan aldaketaren bat egiten bada, Enpresa Batzordeak eta enpresak berriro negoziatu beharko dituzte eremu horiek.

Hitzarmen honek hiru urte iraungo du: 2020ko urtarrilaren 1etik 2022ko abenduaren 31ra arte. Aurrekoa gorabehera, Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzen den unean bertan jarriko da indarrean (baina 2021eko urtarrilaren 1era arteko atzera eraginarekin).

2022ko azaroaren 1ean automatikoki salatuko da, eta, egun horretatik aurrera, hitzarmen hau ordezkatu duen hitzarmen kolektiborako negoziazioak hasi ahaliko dira.

Itundu den indarraldia amaitzen denean, hitzarmen honek indarrean jarraituko du aurreraeragin-erregimenean. Berariaz adostu da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, hitzarmena salatuta eta hitzartutako indarraldia amaituta ere, hura ordeztuko duen beste bat negoziatu arte.

2. Ordezko zuzenbidea.

Enpresa-hitzarmen honetan aurreikusi ez diren alderdietan, Gipuzkoako Industria Siderometalurgikorako 2020-2022 Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa aplikatuko da. Hitzarmen hori 2020-11-24ko Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zen (225. zk.), eta 20001095011981 zenbakia dauka («probintzia-hitzarmena»). Hitzarmen hori berritzen bada, sinatu den azkena aplikatuko da.

Hala ere, probintzia-hitzarmen hori bertan behera gelditzen bada Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioz (uztailaren 6ko 3/2012 Legean emandako idazketan), betebeharren edukiak oso-osorik aplikagarri izaten jarraituko du, eta gainera, hitzarmen honen eranskin izango da probintzia-hitzarmena bertan behera geratu eta hurrengo egunetik aurrera.

Gipuzkoako industria siderometalurgikoaren hitzarmen kolektiboa berritzean gaur egun indarrean dagoen hitzarmenaren artikuluren bat desagertuko balitz, alderdi sinatzaileek konpromisoa hartzen dute artikulua desagertzeak izan dezakeen eragina aztertu eta eztabaidatzeko, bai eta Indar enpresaren hitzarmenean sartzeko aukera aztertze ere.

3. Lanaldia eta egutegiak.

Beasaingo lantokian urtean 1.592 ordu egingo dira lan, mota guztietako egutegietan.

Txandaka lan egiten duten jardunaldi jarraituko langileek 15 minutuko atsedena hartzeko eskubidea izango dute, eta atsedena hori benetako lan-denboratzat hartuko da.

Lanaldi zatitua duten langileek ez dute atsedena hori hartzeko eskubiderik izango.

Laneko ordutegiak eta egutegiak ezartzea enpresako zuzendaritzari dagokio bakarrik, aldez aurretik langileen legezko ordezkariarekin eta, egoki denean, ordezkari sindikalekin kontsultatuta.

Enpresako zuzendaritzak langile guztien lan-egutegia zehaztuko du hilabeteko epean, Gipuzkoako Egutegi Ofiziala argitaratzen denetik hasita eta aurreko paragrafoan aipatutako kontsultaren ondoren. Egutegian lanaldiaren ordutegi-taula eta oporraldi kolektiboaren datak jasoko dira, gutxienez.

Egunoak ez diren lanaldiaren banaketa irregularerako neurri guztiak Enpresa Batzordearen eta zuzendaritzaren artean adostu beharko dira, eta ezin izango dira langileekin banaka adostu.

Lanaldiaren gainean egiten duen erregulazioaren ondorioz, ez da beharrezkoa banaketa irregularerako ehunekoak zehaztea. Beraz, adostutakoaren Langileen Estatutuak 34.2 artikuluan eskatutakoa betetzen du, artikulua horrek eraginik gabe uzten baitu modu osagarrian lege-agindu horretan ezartzen den

Cualquier modificación del ámbito personal y territorial llevaría consigo la renegociación del ámbito entre el Comité de Empresa y la Empresa.

El presente convenio tendrá una vigencia de tres años: de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre del año 2022. Sin perjuicio de lo anterior, su entrada en vigor se producirá en el mismo momento de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa (aunque con efectos retroactivos a 1 de enero de 2021).

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2022, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para el convenio colectivo que lo sustituya.

Una vez finalizada su vigencia pactada, el presente convenio mantendrá su vigencia en régimen de ultractividad, acordándose expresamente que, a los efectos de lo dispuesto en el art. 86.3 ET, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción de otro que lo sustituya.

2. Derecho supletorio.

En todo lo no dispuesto en el presente convenio de empresa, será de aplicación lo dispuesto en el convenio colectivo de industria siderometalúrgica de Gipuzkoa 2020-2022 publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa núm. 225 de 24/11/2020 y con número de convenio 20001095011981 (el «convenio provincial»). En caso de renovación de dicho convenio, será de aplicación el último firmado.

No obstante, si dicho convenio provincial perdiera en el futuro su vigencia por lo previsto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación dada por Ley 3/2012 de 6 de julio, seguirá siendo plenamente aplicable el contenido obligatorio, que además se entenderá incorporado como anexo a este convenio desde el día siguiente a que se produjera tal pérdida de vigencia.

Si al renovar el convenio colectivo de industria siderometalúrgica de Gipuzkoa desapareciera algún articulado del convenio actual en vigor, las partes firmantes se comprometen a analizar y debatir la repercusión de la desaparición de los artículos y su posible inclusión en el convenio de Indar.

3. Jornada de trabajo y calendarios.

El número de horas de trabajo para el centro de Beasain y para todo tipo de calendarios será de 1.592 en cómputo anual.

Las personas trabajadoras asignadas a calendarios de relevo que realicen una jornada continuada efectiva tendrán derecho a 15 minutos de descanso que se computarán como tiempo efectivo de trabajo.

Las personas trabajadoras asignadas a calendarios de jornadas partidas no tendrán derecho a dicho descanso.

La fijación de los horarios de trabajo y los calendarios laborales será facultad exclusiva de la Dirección de la empresa, previa consulta de la representación legal del personal y delegados/as sindicales, en su caso.

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

Todas las medidas de distribución irregular de la jornada diferentes a las ya existentes deberán ser acordadas entre el comité de empresa y dirección, no siendo posible acordarlas individualmente con los/as trabajadores/as.

La regulación que sobre la jornada se recoge hace innecesario fijar porcentajes para su distribución irregular. En consecuencia, lo acordado constituye el pacto exigido por el artículo 34.2 del ET que sustituye y en consecuencia deja sin efecto la aplicación del 10 % que de forma supletoria se establece en

% 10 aplikatzea. Nolanahi ere, argitaratutako hasierako egutegiari dagokienez lanaldi irregularra aplikatu behar dela ikusiz gero, Batzordearekin negoziatuko da haren aplikazioa.

Egutegia ezartzean honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

– Abenduaren 24a eta 31 ez dira lanegunak izango, eta ezin izango da ordu-poltsa aplikatu. Borondatez lan egiten diren orduen ondorioetarako, larunbata balitz bezala zenbatuko dira.

– Abenduaren 6a asteleheneetik ostiralera bitarteko egunen bat bada, egutegietan «lanegun berezi» moduan jasoko da. Beraz, langileek egun hori edo dagokion saldoa urteko beste egun batean hartu ahal izango dute, betiere hitzarmen honetan ezarritako aurreabisu-denborak betetz. Aurreabisua ezarritakoa baino laburragoa izan daiteke, ezinbesteko arrazoiak badaude, baina arduradunak alde aurretik balioetsita.

– Artikulu honen bosgarren paragrafoan ezartzen den datatik hilabete natural bat igaro ondoren lan-ordutegiaren taula eta lan-egutegia arestian azaldu bezala ezarri ez badira, enpresaren ekimen faltagatik, langileek nahi duten egutegia ezarri ahal izango dute, hurrengo hilabetean, baina betiere urteko muga errespetatuta.

– Enpresak egokitzen jotzen duen moduan antola ditzake lanaldiak: lanaldi zatitua edo txandaka (goizez, arratsalde, gauetz, 17 edo 18 txandako laugarren txanda eta bosgarren txanda).

– Gehienez ere 2 urteko aldi jarraitua ezarri da 4. eta 5. txandetan. 4. eta 5. txanda horietan gehieneko aldi jarraitua egin ondoren, beste txanda batzuetako langileekin beteko dira txanda horiek; langileak txandakatu egingo dira horretarako.

Izan ere, bi urte bete baino hiru hilabete lehenago, enpresak 4. eta 5. txandetako langile aktiboekin aztertuko du zer asmo duten: lanean jarraitzea edo lana aldatzea. 4. eta 5. txandetan sartzen diren langileei jakinarazi ahal izateko, bertatik egiten diren irteeren arabera, enpresak 15 eguneko epea izango du alde aurretik jakinarazteko, probintziako hitzarmenean aurreikusitako bezala. Jakinarazpen horren ondorioz, esleitu diren oporrak aldatu behar badira, oporrak hasi baino bi hilabete lehenago egin beharko da aurreabisua.

Hitzarmen hau sinatzen den egunean 4. edo 5. txandetan bi urte jarraian eman dituzten langileen kasuan, enpresak gehienez 15 eguneko epean egingo du (hitzarmena sinatzen den egunetik zenbatzen hasita) azterketa hori txanda horietan jardunean dauden pertsonekin; era berean, gaur egun indarrean dagoen legegidiaren arabera, 15 eguneko aurreabisu-epea izango du dagokion langileei 4. edo 5. txandetan sartu direla jakinarazteko.

Aldaketek 4. eta 5. txanden desberdinak izan beharko dute, hau da, txanda batean bi urtez egon den langileari ezin izango zaio aldaketa bi txanda horietako batean ere egin.

– Lanaldi zatituaren egutegietan, ekaineko, uztailako, abuztuko eta iraileko irteera-ordua 16:30etik aurrera izan daiteke.

– 2 txandako egutegiek 6 egun berezi izango dituzte ostiral arratsaldeko lanaldietan aplikatzeko.

– Inguruabarren bat dela medio langileren batek ofiziala ez den beste ordutegi bat behar badu, ordutegi bereziekin edo lanaldi irregularrekin, arduradunari proposatu ahal izango dio. Ordutegi desberdina izateko arrazoiak kontziliazio-arrazoiak edo familia-egoera delikatuak badira, hori errazteko aukera aztertuko da, posible bada, bere zereginak edo talde-lanak horretarako aukera ematen duelako.

dicho precepto legal. En todo caso, si se viese la necesidad de aplicar una jornada irregular con respecto a los calendarios iniciales publicados, se negociará con el Comité su aplicación.

Para confeccionar el calendario se tendrán en cuenta las siguientes premisas:

– Los días 24 y 31 de diciembre figurarán como no laborales, sin opción de poder aplicar Bolsa de Horas. A efectos de horas extraordinarias voluntarias, computarán como si fuese un sábado.

– Siempre y cuando el día 6 de diciembre sea entre lunes y viernes, en los calendarios se indicará como «laboral especial». En consecuencia, el personal podrá disfrutar de este día o por el saldo correspondiente, en otro día del año, cumpliendo con los tiempos de preaviso establecidos en este convenio. El preaviso podría ser menor, por causa de fuerza mayor, previa valoración por el responsable.

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

– La empresa tiene la posibilidad de organizar las jornadas de trabajo de manera en que estime conveniente: jornada partida o relevos (mañana, tarde, noche, cuarto turno de 17 o 18 turnos y quinto turno).

– Se establece un periodo máximo de 2 años de permanencia continua en los relevos 4.º y 5.º Para cubrir dichos relevos 4.º y 5.º, tras la permanencia continua en los mismos durante el periodo máximo indicado, se recurrirá a trabajadores/as de otros relevos, los/las cuales irán rotándose para dicha cobertura.

En este punto, con tres meses de antelación al cumplimiento de los dos años, la empresa analizará con las personas trabajadoras en activo del 4.º y 5.º relevo, su voluntad de permanencia o salida. Para la comunicación a las personas trabajadoras que corresponda su entrada al 4.º y 5.º relevo en función de las salidas que se produzcan del mismo, la empresa dispondrá de un plazo de 15 días de preaviso, tal y como se prevé en el convenio provincial. Si dicha comunicación supone un cambio en la fecha asignada de vacaciones, dicho preaviso deberá ser de dos meses con respecto a la fecha de inicio de dichas vacaciones.

En el supuesto de aquellos trabajadores que, a la fecha de firma del presente convenio, ya hubieran cumplido los dos años de permanencia continua en los relevos 4.º o 5.º, la empresa llevará a cabo dicho análisis con las personas en activo en dichos relevos en un plazo máximo de 15 días desde la firma del convenio, disponiendo igualmente de un plazo de 15 días de preaviso para comunicar su entrada en el 4.º o 5.º turno a los trabajadores que corresponda en función de dicho análisis, cumpliendo con la legislación de preaviso actual.

Los cambios deberán de ser diferentes a los relevos de 4.º y 5.º turno, es decir el trabajador que ha estado dos años en uno de los relevos, no se le podrá realizar el cambio a ninguno de esos dos turnos.

– En los calendarios de jornada partida, la hora de salida para los meses de junio, julio, agosto y septiembre podrá ser a partir de las 16:30 horas.

– Los calendarios de 2 relevos dispondrán de 6 días considerados como días especiales a aplicar en las jornadas de tarde de los viernes.

– Si por alguna circunstancia, algún/a trabajador/a necesitara un horario distinto al oficial, con horarios especiales o jornadas irregulares, podrá proponerlos a su responsable. Si los motivos de horario diferente son por razones de conciliación o situaciones familiares delicadas, siempre que sea posible, porque su tarea o su trabajo grupal lo posibiliten, se estudiará la posibilidad de facilitarlos.

Puntu honetan, langileren bati jarraian adierazten diren irizpideetan sartzen den ezinbesteko kasuren bat gertatzen bada, ordutegi bereziak eskatu ditzake enpresan edo, bestela, lanaldiaren zati bat «urrutiko lana» modalitatean egiteko aukera eskatu, baina betiere bere lanpostua, erantzukizuna eta antolaketak edo ekoizpen-inguruabarrak kontuan hartuta hori egitea posible bada. Irizpideak honako hauek dira:

Ezkontza-ahaidetasuneko edo odol-ahaidetasuneko 1. mailako senide batek gaixotasun larriren bat izatea eta, ondorioz, langileak arreta handiago eman behar izatea.

Familia ugaria izatea, hau da, 12 urtetik beherako 3 seme-alaba izatea langilearen kargura.

Seme-alaben zaintza galtzeko arriskua dakarten arrazoiak edo antzekoak.

Egutegia aldatu gabe txanda aldatzen den kasuetan, honako premisa hauek aplikatuko dira:

– Langileak eta arduradunak ados jartzen badira, txanda-aldaketak egin ahal izango dira egutegia aldatu gabe.

– Gehienez ere 5 egun iraungo du aplikatzen den bakoitzean. Urtean zehar gehienez 6 aldiz aplikatu ahal izango da aldaketa mota hori langile bakoitzeko. Egutegia aldatu gabe egiten diren txanda-aldaketak ezin izango dira ondoz ondoko 2 astetik gorakoak izan. Aldaketa-mota horren eraginpean dagoen langilearen egutegia haren jatorrizko egutegiak izendatzen dituen asteko lanorduen eta egunen baliokidea izango da. Inguruabar horiek Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaizkio.

– Artikulu hau langile berari lehen aldiz aplikatzen zaionetik gero berriz aplikatu arte 30 egun naturaleko tartea egon behar da, langilearekin besterik adosten ez bada.

– Artikulu hau egun zehazketan aplikatu behar bada, ez dira egunak luzatuko, enpresak hartzeko orduak aurrezteko asmoarekin.

4. Baldintza ekonomikoak.

4.1. Soldata-igoera.

– 2020: 2019. urtean indarrean egon diren soldata-taulak aplikatuko dira.

2021: Jarraian adierazitakoaren arabera kalkulaturako soldata-masa honela eguneratuko da: Estatuko 2020ko KPI erreala + % 0,8. Estatuko 2020ko KPI erreala negatiboa bada, aplikatu beharreko eguneratzea % 0,8koa izango da.

– 2022: Jarraian adierazitakoaren arabera kalkulaturako soldata-masa honela eguneratuko da: Estatuko 2021eko KPI erreala. Estatuko KPI erreala negatiboa bada, aplikatu beharreko eguneratzea % 0koa izango da.

Adierazitako soldata-masa kalkulatzeko, aurreko urteko abenduaren 31n alta emandako plantilla hartuko da erreferentziatzat; Zuzendaritza Batzordea (edo haren ordezkio organoa) eta, hala badagokio, egun horretan enpresako plantillakoak izan daitezkeen erretiro partzialdun pertsonak salbuesten dira; tauletan jasotako kontzeptu finkoak eta balio arruntak bakarrik zenbatuko dira, plusak eta antzinatasuna kontuan hartu gabe.

Ateratzen den eguneratzearen % 70 plantillaren artean banatuko da, ehunekotan, eta gainerako % 30a modu linealean; hala ere, % 70eko zatia lineal bihurtuko da urtero indarrean dauden soldata-tauletako gehienekoa gainditzen duten soldatetarako. Soldata-taulen gehienekoari aplikatuko zaio portzentajezko zati hori, eta emaitza linealki aplikatuko da, % 30 linealarekin batera.

Nolanahi ere, soldata-eguneratzea honela egingo da: urte bakoitzeko igoeraren % 55 oinarritzko soldatan egingo da, eta % 45 hitzarmen-plusean.

En este punto, si algún/a trabajador/a tiene una necesidad de fuerza mayor que se encuadre en los criterios reflejados a continuación, podrá solicitar a la empresa horarios especiales o la posibilidad de realizar parte de su jornada en la modalidad de «trabajo a distancia», siempre que en atención a su puesto de trabajo, responsabilidad y circunstancias organizativas/productivas sea posible:

Que un familiar de 1er grado por afinidad o consanguinidad padezca alguna enfermedad grave que requiera de mayor atención por parte del/a trabajador/a.

Que sea familia numerosa, lo que, a estos efectos, equivale a tener 3 hijos/as menores de 12 años a cargo del/a trabajador/a.

Motivos que supongan riesgos de pérdida de custodia de hijos/as o similares.

En los casos en los que se produzca un cambio de turno sin cambio de calendario, se aplicarán las siguientes premisas:

– Siempre que exista acuerdo entre las personas trabajadoras y los encargados se podrán efectuar cambios de turno sin cambio de calendario.

– La duración máxima cada vez que se aplique será de 5 días. El máximo de veces que se podrá aplicar este tipo de cambio a lo largo del año, será de 6 veces por persona trabajadora. La aplicación de cambios de turno sin cambio de calendario no podrá ser superior a 2 semanas consecutivas. El calendario que seguirá la persona o personas trabajadoras afectadas por este tipo de cambio, será equivalente a las horas y días de trabajo semanal que su calendario original designe. Estas situaciones habrá que comunicárselas al Comité de Empresa.

– Entre aplicación y aplicación del presente artículo a la misma persona trabajadora, tendrá que mediar un tiempo de 30 días naturales, salvo acuerdo expreso con el/a afectado/a.

– Si la necesidad real de aplicación del presente artículo, se cifra en días concretos, no se alargarán los días, con la intención de que la empresa se ahorre horas de disfrute.

4. Condiciones económicas.

4.1. Incremento salarial.

– 2020: Se aplicarán las tablas salariales vigentes en el año 2019.

2021: La masa salarial calculada conforme se indica a continuación se actualiza en un porcentaje equivalente al IPC real estatal del 2020 + 0,8 %. Si el IPC real estatal del año 2020 fuera negativo, la actualización a aplicar será del 0,8 %.

– 2022: La masa salarial calculada conforme se indica a continuación se actualiza en un porcentaje equivalente al IPC real estatal del 2021. Si el IPC real estatal del año fuera negativo, la actualización a aplicar será del 0 %.

La masa salarial indicada se calculará, tomando como referencia para el cálculo la plantilla dada de alta el 31 de diciembre del año anterior, exceptuando al Comité de Dirección (o al órgano que lo sustituya) y a los jubilados parciales que, en su caso, puedan pertenecer a la plantilla de la empresa en dicha fecha, y computándose únicamente los conceptos fijos y valores ordinarios recogidos en las tablas, sin tener en cuenta plusas ni antigüedad.

El 70 % de la actualización resultante se repartirá entre la plantilla de manera porcentual y el 30 % restante de forma lineal, si bien la parte del 70 % porcentual se convertirá en lineal para aquellos salarios que superen el máximo de tablas salariales vigentes cada año. Se aplicará esa parte porcentual al máximo de tablas salariales y la resultante será aplicada de forma lineal junto al 30 % lineal.

En todo caso, la actualización salarial se dará de forma que el 55 % del incremento de cada año, se realizará en el Salario Base y el 45 % en Plus Convenio.

4.2. Pizgarriak.

55 urte betetakoan eta 60 urtera arte, pizgarriak puntu bat igoko zaizkie langileei.

- 55 urte: 146ko pizgarria.
- 56 urte: 147ko pizgarria.
- 57 urte: 148ko pizgarria.
- 58 urte: 149ko pizgarria.
- 59 urte: 150eko pizgarria.

4.2.1. Txanda-plusa.

Txandakako egutegia duten langile guztiek (2, 3, 4 eta 5 txandak) txanda-plusa jasoko dute benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Txandakako egutegia duten langileek ez dute plus hori jasoko, baldin eta txanda berean lanaldi jarraituan badaude txanda hori eskatu dutelako. Baina plusa ordainduko zaio enpresak eskatzen badio langileari.

Hitzarmen honi erantsitako tauletan jasotzen dira plus horri dagozkion zenbatekoak –2020. eta 2021. urteetakoak–.

4.2.2. Gaueko lanaren plusa.

Gaueko txandan lan egiten duten langileek gaueko lanaren plusa jasoko dute, hau da, oinarritzko soldataren % 30 + hitzarmen-plusa + antzinasuna + pizgarriak + 9000 plusa.

Gaueko lantzat jotzen da 22:00etatik 06:00etara egiten dena. Hirugarren txanda aplikatu behar denean eta, ondorioz, lanaldia 22:00ak baino lehen hasi behar bada eta 22:00ak baino beranduago amaitu, gaueko txandako 20:00etatik aurrera hasiko da gaueko lana.

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi-murrizketa duten langileen kasuan, gaueko txandan lan egindako ordu bakoitzeko gaueko lanaren plusa ordaintzen denez, plus hori adierazitako kontzeptuen gainean kalkulatu da, lanaldi-murrizketaren aurreko zenbatekoarekin, eta gaueko ordutegian benetan lan egindako orduengatik ordainduko da.

4.2.3. Asteburu eta txandako lanaren plusa.

Asteburu eta txandako lan egiten duten langileek (laugarren eta bosgarren txandak eta 1.592 orduko lanaldia duten asteburu eta txandako borondatezko egutegia) asteburu eta txandako lan egiteagatik plus bat jasotzeko eskubidea izango dute. Plus horren zenbatekoa honako hau izango da: oinarritzko soldataren % 80 + hitzarmen-plusa + antzinasuna + pizgarria + 9000 p.

Asteburu eta txandako lan hartzen da larunbat goizeko 6etatik astelehen goizeko 6etara egiten dena. Era berean, 4 eta 5 txandako egutegietan ere plusa ordainduko da, egutegiagatik lan egindako jaiegun ofizialetan eta lanaldi zatituko egutegian jasotzen diren zubietan, horietan lan eginez gero.

2021eko urtarrilaren 1etik aurrera, lanaldi-murrizketa duten langileen kasuan, asteburu eta txandako lan egindako ordu bakoitzeko asteburu eta txandako lanaren plusa ordaintzen denez, plus hori adierazitako kontzeptuen gainean kalkulatu da, lanaldi-murrizketaren aurreko zenbatekoarekin, eta asteburu eta txandako ordutegian benetan lan egindako orduengatik ordainduko da.

4.2.4. 3 txandako plusa.

3 txandako egutegiak esleitura dituzten langile guztiek plus bat jasoko dute egutegi horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Hitzarmen honi erantsitako tauletan jasotzen dira plus horri dagozkion zenbatekoak –2020. eta 2021. urteetakoak–.

4.2. Incentivos.

Una vez cumplidos los 55 años y hasta los 60, las personas trabajadoras verán incrementados sus incentivos en un punto.

- 55 años: incentivo 146.
- 56 años: incentivo 147.
- 57 años: incentivo 148.
- 58 años: incentivo 149.
- 59 años: incentivo 150.

4.2.1. Plus de relevo.

Todas aquellas personas trabajadoras cuyo calendario sea de relevos (2, 3, 4 y 5 relevos) percibirán el plus de relevo por cada día de trabajo efectivo.

Las personas trabajadoras cuyo calendario sea de relevos que estén a jornada continuada en el mismo turno habiendo sido por ellas solicitado, no percibirán este plus. Por el contrario, si es la empresa la que lo solicita a la persona trabajadora, sí se abonará dicho plus.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.2. Plus de nocturnidad.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en el relevo de noche percibirán el plus de nocturnidad, el cual será de una cuantía equivalente al 30 % del Salario base + plus convenio + antigüedad + incentivos + p. 9000.

Se entiende por trabajo nocturno aquel que se desarrolla desde las 22:00 horas, hasta las 06:00 de la mañana. En los casos de aplicación del tercer turno, y que este suponga iniciar la jornada antes de las 22:00 horas y finalizarla después de las 22:00 horas, la nocturnidad comenzará a computar a partir de las 20:00 del relevo de noche.

A partir del 1 de enero de 2021, en el caso de personas trabajadoras con reducción de jornada, dado el abono del plus de nocturnidad por hora trabajada en el relevo de noche, el cálculo del mismo se hará sobre los conceptos indicados con el importe anterior a la reducción de jornada y se abonará por las horas efectivamente trabajadas en horario nocturno.

4.2.3. Plus por trabajo en fin de semana.

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en relevo de fin de semana (cuarto, quinto relevo y calendario voluntario de fin de semana con jornada igual a 1.592 h), tendrán derecho a un plus por trabajo en fin de semana, el cual será de una cuantía equivalente al 80 % del Salario base + plus convenio + antigüedad + Incentivo + p. 9000.

Se entiende por fin de semana aquel que se desarrolla desde las 6 de la mañana del sábado a las 6 de la mañana del lunes. También se abonará el presente plus en calendarios de 4 y 5 turnos en festivos oficiales trabajados por calendario, así como los puentes trabajados así recogidos en el calendario de jornada partida.

A partir del 1 de enero de 2021, en el caso de personas trabajadoras con reducción de jornada, dado el abono del plus por trabajo en fin de semana por hora trabajada en relevo de fin de semana, el cálculo del mismo se hará sobre los conceptos indicados con el importe anterior a la reducción de jornada y se abonará por las horas efectivamente trabajadas en horario de fin de semana.

4.2.4. Plus de 3 turnos.

Todas las personas trabajadoras que tengan asignados calendarios a 3 turnos, percibirán un plus por cada día efectivo de trabajo en dicho calendario.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.5. 4 txandako plusa.

4 txandako egutegiak esleituta dituzten langile guztiek plus bat jasoko dute egutegi horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Hitzarmen honi erantsitako tauletan jasotzen dira plus horri dagozkion zenbatekoak -2020. eta 2021. urteetakoak-.

4.2.6. 5 txandako plusa.

5 txandako egutegiak esleituta dituzten langile guztiek plus bat jasoko dute egutegi horretan benetan lan egindako egun bakoitzeko.

Hitzarmen honi erantsitako tauletan jasotzen dira plus horri dagozkion zenbatekoak -2020. eta 2021. urteetakoak-.

4.2.7. 9000 kolektiborako plusak.

Txanda-plusaren, 3 txandako plusaren, 4 txandako plusaren, 5 txandako plusaren eta gaueko plusaren 9000 kolektiboko langileek plus horiek jasotzeko eskubidea ematen duen erregimenean zerbitzuak emateko, kasu bakoitzean langile horien ardura-dunak agindu beharko du. Nolanahi ere, sortzapen horretatik kanpo geratuko dira erantzukizun teknikoak dituzten komertzialak, ingeniariak eta peritua, baina ekoizpen-prozesuei lotuta daudenak izan ezik.

4.2.8. Laguntza Teknikoko Zerbitzuaren eta martxan jartzeko lanaren plusa.

Plus horrek kanpoan egindako LTZren lana konpentsatzen du, eta konpentsazio horren barruan sartzen da lan horren ondorioz sor daitekeen edozein kontzeptu.

Plusa sortuko dute:

A. LTZko lanak egiten eta kanpoan martxan jartzen dituzten lantegiko langileak.

Larunbatetan, zubietan eta jaiegunetan lan egindako orduak metatu edo ordainduko dira, $1 = 1$ proportzioan. Ohiko araua metatze-araua izango da, eta ordainsaria salbuesenezko kasuetarako bakarrik erabiliko da. Azken kasu horretan, Enpresa Batzordea jakinaren gainean egon beharko da.

2020. eta 2021. urteetarako, honako zenbateko hauek zehaztu dira hitzarmen honi erantsitako tauletan:

- A modulua: Laneguneko dieta irteeragatik.

- B modulua: Larunbat, igande eta jaiegunekin bat datorren egun bakoitzeko dieta.

- C modulua: Dieta gaua ohiko bizilekutik kanpo igarotzeagatik.

Penintsulan egiten diren lanak, Espainian, Portugalen, Andorran eta Gibraltarren egiten direnak barne, «Nazioko» dieta-tzat hartuko dira.

Adierazitako zenbatekoak zerbitzu horiek egiten dituen langile bakoitzaren nominan sartuko dira.

Bestalde, linea bakoitzeko LTZko arduradunak hilabete amaierako zerrenda emango die administrazioko langileei. Zerrenda horretan, langile bakoitzari dagozkion pizgarri-moduluak eta data zehaztuko dira, nominan sartu ahal izateko.

Norberaren autoa erabiltzen denean, probintziako hitzarmenaren arabera kilometrajea ordainduko da. Prezio horrek barruan hartzen ditu ibilgailua erabiltzearen ondoriozko gastu eta betebeharrak guztiak. Enpresak ez ditu bere gain hartuko ezar daitezkeen isunak.

B. LTZkoak ez diren langileak, LTZko lanak egitera joaten direnak:

- Kasu guztietan, arestian aipatutako moduluak aplikatuko zaizkie.

4.2.5. Plus de 4 turnos.

Todas las personas trabajadoras que tengan asignados calendarios a 4 turnos, percibirán un plus por cada día efectivo de trabajo en dicho calendario.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.6. Plus de 5 turnos.

Todas las personas trabajadoras que tengan asignados calendarios a 5 turnos, percibirán un plus por cada día efectivo de trabajo en dicho calendario.

Los importes correspondientes a este plus para los años 2020 y 2021 se recogen en las tablas anexas al presente convenio.

4.2.7. Pluses para el colectivo 9000.

Para el devengo por las personas trabajadoras encuadradas en el colectivo 9000 del plus relevo, plus de 3 turnos, plus de 4 turnos, plus de 5 turnos y plus de nocturnidad, la prestación de servicios en el régimen que dé derecho a dichos plusos deberá haber sido en todo caso ordenada por el responsable en cada caso de dichas personas trabajadoras, quedando excluidos en todo caso de dicho devengo los comerciales, ingenieros y peritos con responsabilidades técnicas, exceptuando aquellas personas trabajadoras que estén ligadas a procesos productivos.

4.2.8. Plus de trabajo SAT y puestas en marcha.

Este plus compensa el trabajo de SAT realizado en el exterior, incluyéndose en dicha compensación cualquier concepto que pudiera derivarse de la realización de dicho trabajo.

Podrá devengar este plus:

A. Personal de taller que realice trabajos de SAT y puestas en marcha en el exterior.

El tratamiento de las horas trabajadas en sábados, puentes y festivos será el de acumulación o retribución en la proporción $1 = 1$. La norma habitual será la de acumulación, utilizando únicamente la retribución para casos excepcionales. Este último supuesto se acometerá con conocimiento del Comité de Empresa.

Para los años 2020 y 2021 se determinan en las tablas anexas al presente convenio las siguientes cuantías:

- Modulo A: Dieta de día laborable por salida.

- Modulo B: Dieta por día que coincida con sábados, domingos y festivos.

- Modulo C: Dieta por pernoctación fuera del domicilio habitual.

Los trabajos que se realicen en la Península, incluidos España, Portugal, Andorra y Gibraltar, se considerarán como dietas de la fila «Nacional».

Las cuantías indicadas se incluirán en la nómina de cada trabajador/a que realice dichos servicios.

Por su parte, el responsable del SAT de cada línea entregará al personal de administración el listado a final de mes en el cual se especifique qué módulos de incentivos corresponden a cada trabajador/a y la fecha, para que pueda ser incluida en la nómina.

Cuando se utilice coche propio, se abonará el kilometraje según el convenio provincial. Dicho precio incluye todos los gastos y obligaciones derivados de la utilización del vehículo. La empresa no se hará cargo de las posibles multas.

B. Personal de taller no perteneciente al SAT, que se desplaza a realizar labores de SAT:

- En todos los casos, se les aplicarán los módulos anteriormente citados.

– Espainiako estatutik kanpo ezin izango da langilerik atera laguntzailerik gabe.

– Enpresak behar den garraiobidea jarriko du (garraio publikoa, enpresaren ibilgailua, alokairuko ibilgailua); hala, ez da ezinbestekoa izango norberaren ibilgailua erabiltzea.

– Irteera Iberiar Penintsularen barruan egiten bada eta langileak gutxienez gau bat etxetik kanpo igaro behar badu, irteera-eguna baino 48 ordu lehenago jakinarazi beharko da. Eta atzerriko beste estaturen batera joanez gero, irteera-eguna baino 7 egun lehenago jakinarazi beharko da. Aurreabisu horiek betetzen ez badira, langileak erabakiko du aipatutako epeak erabiltzeko dituen.

– Enpresak gastu guztietarako behar den dirua aurreratuko du, edo, hala badagokio, kontu, txartel eta abar erabiltzeko aukera emango du.

Bai A atalean bai B atalean jasotako kasuetan, LTZtik irteerako aurreikuspenen bat badago edo atzerrian etenik gabe 30 egunetik gora egotea aurreikusten bada, kaltetuekin negoziatuko dira baldintzak.

C. Enpresak A eta B puntuetan jasota ez dauden zereginetarako irteerak eskaini nahi dituen kasuetan, Enpresa Batzordeari jakinaraziko dio, horien baldintzak adostu ditzan. Irteera horiek borondatezkoak izango dira.

4.2.9. Plusen eguneratzea eta likidazioa.

Adierazitakoaren arabera, hitzarmen kolektibo honi erantsitako tauletan jasotzen dira oinarrizko soldata, hitzarmen-plus, prima, pizgarri edo hitzartutako eguneratzearekin berraztertutako beste edozein soldata-osagarritatik eratorritako formula bidez arautu gabeko plusak.

Txanda-plusaren, 3 txandako plusaren, 4 txandako plusaren, 5 txandako plusaren eta WE mantentze-lanetako laguntza-taldearen plusaren zenbeteoak eguneratzeko, soldaten igoera bera aplikatuko da, eta LTZko eta martxan jartzeko lan-plusaren zenbeteoaren eguneratzea Estatuko aurreko urteko KPI erreala-
ren arabera egingo da.

Atal honetan araututako plusak hilero likidatuko dira, langileen sailari emandako zerrendaren arabera.

Probintzia-hitzarmenaren 10. artikuluan ezarritakoaren arabera, atal honetan araututako plusak normaltasunez jasotzen dituzten langileek aurreko hiru hilabeteetako lanegunetako jardueraren batezbestekoa jasoko dute oporraldian.

5. Wind Energy (WE) mantentze operatiboaren antolaketa.

WE mantentze-lanetarako laguntza-taldearen plus bat ezarri da, unitate horretako mantentze-atalean sor daitezkeen gorabeherak, matxurak eta/edo bestelako aparteko eta premiazko kalteak antolatzeko. Antolaketa hori egiteko, lau txandak (goizez, arratsalde, gauz eta lanaldi zatituan) betetzen dituzten Indar enpresako barneko langileekin batera laguntza-egutegiak ezarriko dira. Betiere kontuan hartuta WE unitatea fabrikazio-prozesu seriatua dela.

Laguntza-taldearen egutegiak antolatzeko irizpideak honako hauek izango dira:

– Mantentze-lanetako langileen artean izendatuko dira laguntza-taldea osatuko duten langileak.

– Laguntza-taldea lanegunak ez diren egunean jaieguntan, zubietan eta txandetan egingo du lan, mantentze-lanetako langilerik ez badago. Horretarako, 3 txandako eta lanaldi zatituko egutegiak kontuan hartuta, laguntza-taldearen oinarrizko egutegia ezarriko da WE unitateko teknikari bakoitzarentzat.

– Urteko egutegietan, laguntza-egunen esleipena ahalik eta modu bidezkoenean ezarriko da.

– Ningún/a trabajador/a podrá salir a trabajar sin acompañante fuera del estado español.

– La empresa facilitará el medio de transporte que resulte necesario (transporte público, vehículo de la empresa, vehículo de alquiler...), no siendo obligatorio el uso de vehículo particular.

– En el caso de que la salida fuera dentro de la Península Ibérica, y el/a trabajador/a tuviera que pernoctar al menos una noche fuera de su domicilio, el preaviso deberá de ser de 48 horas antes del día de salida. Y si fuera a cualquier otro Estado del extranjero, el preaviso deberá de ser de 7 días anterior al día de salida. En el caso de que no se cumplieran con estos preavisos, será el/a trabajador/a quien decida hacer uso de los plazos citados.

– La empresa adelantará el dinero necesario para todos gastos, o en su caso facilitará el acceso a una cuenta, tarjeta, etc.

Tanto en los supuestos contemplados en el apartado A. como en el apartado B., si hubiese alguna previsión de salida de SAT o puesta en marcha cuya estancia ininterrumpida en el extranjero se situara por encima de 30 días, se negociarán las condiciones con los afectados.

C. En las casuísticas en que la empresa pretenda ofertar salidas para tareas no recogidas en el punto A. y B., lo comunicará al Comité de Empresa para acordar las condiciones de las mismas. Estas salidas serán voluntarias.

4.2.9. Actualización y liquidación de pluses.

Conforme a lo indicado, de los pluses no regulados mediante fórmula derivada de salario base, plus convenio, prima, incentivo o cualquier otro complemento salarial revisado con la actualización pactada, se recogen en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

Las cuantías del plus de relevo, plus de 3 turnos, plus de 4 turnos, plus de 5 turnos y plus retén de mantenimiento WE se actualizarán con el mismo incremento que los salarios y las cuantías del plus de trabajo SAT y puestas en marcha se actualizarán con el IPC real estatal del año anterior.

La liquidación de los pluses regulados en el presente apartado será mensual en función del listado proporcionado al departamento de personal.

Conforme establece el artículo 10 del convenio provincial, el personal que con carácter normal perciba los pluses regulados en el presente apartado, percibirá en el periodo de vacaciones el promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores.

5. Organización mantenimiento operativo Wind Energy (WE).

Se establece un plus de retén de mantenimiento WE con el objetivo de organizar las posibles incidencias, averías y/o otros daños extraordinarios y urgentes que surjan en la sección de mantenimiento de dicha unidad. Dicha organización se realizará mediante el establecimiento de calendarios de retén con el personal interno de Indar que cubra los cuatro relevos existentes (mañana, tarde, noche y jornada partida). Todo ello teniendo en cuenta que la unidad de WE es un proceso fabril seriado.

Los criterios para la organización de los calendarios de retén serán los siguientes:

– Se designará el personal que integre el equipo de retén entre el personal de mantenimiento existente.

– El retén cubrirá los días no laborables, festivos, puentes y turnos en los que no haya personal de mantenimiento. Para ello, y teniendo en cuenta los calendarios de 3 relevos y de jornada partida, se establecerá el calendario base de retén para cada técnico de la unidad de WE.

– En los calendarios anuales se establecerá de la forma más equitativa posible la asignación de los días de retén.

– Edozein arrazoiengatik 4 txandetako batean absentzia edo baja gertatzen bada, eta absentzia edo baja hori betetzeko prozesuak irauten duen bitartean, laguntza-taldean egutegiak berrantolatuko dira, une bakoitzean dagoen pertsona-kopurua-ekin. Estaldura hori barneko langileekin egingo da, ahal den guztietan. Nolanahi ere, estaldura hori gertatu ondoren, berriro antolatuko dira laguntza-taldean egutegiak.

– Enpresak laguntza-egoeran dauden langileei enpresako telefono mugikor bat emango die. Telefono mugikor hori aktibatuta egon behar da guardia-aldian.

– Larrialdirik izanez gero, asteburuko produkzioko koordina-zaileak (WE) emango du abisua.

– Laguntza-taldeak, behar izanez gero, gehienez ordubete-
an joan beharko du lantegira.

- Konpentsazio ekonomikoa eta orduen zenbaketa.

* Guardiako laguntza-taldearen plusa 75 € gordinekoa da laguntza-egun efektibo bakoitzeko.

* Aste Santuan (jaiegunak; ostegun santutik pazko-astele-
henera) 40 € gehiago ordainduko dira eguneko, laguntza-tal-
dearen zerbitzua eskatzen bada.

* Lantokira lekualdatuz gero (Segorbe), LTzrako hitzarme-
nean dauden moduluaren zenbatekoak aplikatuko dira, baita or-
duen zenbaketa ere:

– Ordu kopurua: 1*1: asteburuan, baina gehienez 8 ordu
egunean.

– Penintsulako moduluak:

Eguneko modulua «A»: 47,77 €.

Asteburuko modulua «B»: 59,50 €.

Gaueko modulua «C»: 29,74 € (modulu hau aplikatuko litza-
teke Segorberako irteeretan).

* Bertaratzeak fabrikari 10 ordutik gorako dedikazioa ba-
dira, lan hori berriz planifikatuko da legez behartutako atse-
denei eusteko, betiere segurtasun-arriskurik eta/edo ekoizpen-
geldialdi garrantzitsurik eragiten ez badu.

* Fabrikara joan behar izanez gero, gutxienez ordubeteko
bertaratzea izango da.

* Kategoría-progresio posibleak ebaluatuko dira, jarduna-
ren arabera.

6. Enplegu-politika.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, eta 2023-12-31ra
arte, enpresak konpromisoa hartzen du urtean batez beste 675
langileko plantillari eusteko, eta zuzeneko eskulana 300 langile-
koa izango da gutxienez, bulego teknikoko atalei atxikitako langi-
leak zenbatu gabe.

Enpresak konpromisoa hartzen du negozio-unitate (NU) ba-
koitzean egungo ekoizpen-prozesuak bere baitan mantentzeko:
biltegia, txapak, mekanikoa, pilaketa, bobinaje errotorea eta es-
tatorea, bobinen fabrikazioa, VPI, muntaketa, proba-bankua, bi-
dalketak eta konponketak.

Behin-behinekotasuna:

Aldi baterako kontratuen ehunekoa ezingo da plantilla osoa-
ren % 10 baino handiagoa izan. Kalkulu hori egiteko, ez dira
kontuan hartuko kontratu hauek: bitarteko kontratuak, prakti-
ka-kontratuak eta prestakuntzarako eta ikaskuntzarako kontra-
tuak. Ondorio horietarako, ez dira zenbatuko, ezta ere, beken,
karrera-amaierako proiektuen edo eskolekin/unibertsitateekin
edo irakaskuntzarekin lotutako elkarteekin zuzenean egindako
prestakuntza-programak.

Aldi baterako kontratuak gehienez ere 4 urtekoak izango
dira, langileak ordeztuko bitarteko kontratuak, praktikaldiko kon-

– En el caso de que se produzca alguna ausencia o baja por
cualquier causa en alguno de los 4 relevos existentes, y mien-
tras dure el proceso de cobertura de dicha ausencia o baja, se
reorganizarán los calendarios de retenes con el número de per-
sonas existentes en cada momento. Dicha cobertura se realiza-
rá con personal interno siempre y cuando sea posible. En todo
caso, producida dicha cobertura, se reorganizarán de nuevo los
calendarios de retenes.

– La empresa facilitará a las personas trabajadoras en situa-
ción de retén un teléfono móvil de empresa, el cual, debe estar
activado durante el periodo de guardia.

– Ante cualquier necesidad de urgencia, el aviso lo realizará
el Coordinador de Producción de Fin de Semana (WE).

– El retén, en caso de necesidad, deberá acudir a la planta
en un tiempo máximo de 1 hora.

- Compensación económica y cómputo de horas.

* El plus de retén por guardia es de 75 €/bruto por día de
retén efectivo.

* En Semana Santa (días festivos; desde el jueves santo
al lunes de pascua) se pagará una cantidad adicional de 40
€/día si se solicita servicio de retén.

* En caso de desplazamiento a planta (Segorbe), se apli-
carán los importes de módulos existentes en convenio para SAT,
así como el computo de horas:

– Horas: 1*1: en fin de semana, hasta máximo de 8 horas
por día.

– Módulos Penínsulas:

Módulo diario «A»: 47,77 €.

Módulo Fin de Semana «B»: 59,50 €.

Módulo Pernoctar «C»: 29,74 € (este módulo se aplicaría en
salidas a Segorbe).

* En el caso de que las asistencias supongan una dedica-
ción superior a 10 horas en planta, ese trabajo se replanificará
para mantener los descansos obligados por ley, siempre y cuan-
do no suponga un riesgo de seguridad y/o una parada de pro-
ducción importante.

* Caso de desplazamiento a Planta, se computará como
mínimo de 1 hora de asistencia.

* Se evaluarán las posibles progresiones de categorías en
función del desempeño.

6. Política de empleo.

Durante la vigencia del presente convenio y hasta el
31/12/2023, la empresa adquiere el compromiso de mantener
una plantilla media anual de 675 trabajadores/as, siendo la
MOD como mínimo de 300 trabajadores/as, sin computar el
personal adscrito a las secciones de Oficina Técnica.

La empresa se compromete a mantener internamente los
procesos productivos actuales en cada unidad de negocio (UN):
almacén, chapas, mecánico, apilado, bobinaje rotor y estator,
fabricación bobinas, VPI, montaje, banco de pruebas, expedicio-
nes y reparaciones.

Temporalidad:

El porcentaje de contratos temporales no podrá exceder del
10 % de la plantilla total. Para realizar este cálculo no se ten-
drán en cuenta los siguientes contratos: contratos de interini-
dad, contratos de prácticas ni contratos para la formación y el
aprendizaje. Tampoco se computarán a estos efectos los pro-
gramas formativos realizados a través de becas, proyectos de
fin de carrera, ni programas de formación realizados directa-
mente con las diferentes escuelas/universidades o asociacio-
nes vinculadas a la enseñanza.

Se establece un periodo máximo de 4 años de temporali-
dad, incluidos los periodos de contratos de interinidad por sus-

tratuak eta prestakuntzarako kontratuak barne. Era berean, 4 urteko gehieneko aldi horren barruan sartuko dira langilea enpresan prestatzen ari den aldiak, beken bidez, karrera-amaierako proiektuen bidez eta zuzenean ikastetxe/unibertsitate desberdinekin edo irakaskuntzarekin lotutako elkarteekin egindako prestakuntza-programen babesean.

Indar enpresako kontratazioak ez dira aldi baterako laneko enpresen bidez egingo.

7. Txanda-kontratua.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, eta gehienez ere 2022ko abenduaren 31ra arte, enpresako zuzendaritzak dagoen txanda-kontratua formalizatzeko konpromisoa hartzen du, baldin eta abenduaren 7ko 20/2018 Errege Lege Dekretuak erretiro partziala hartzeko eskatzen dituen baldintzak betetzen badituzte eta erretiro partziala txanda-kontratu horri lotuta eskatzen badute.

Probintziako hitzarmenean eta indarreko legerian ezarritakoa aplikatzen da.

8. Bulego-irteerak.

Artikulu honetan aipatutako bidaien kudeaketa enpresako zerbitzu orokorren bidez egingo da. Langileak gosari, bazkari, afari edo ostatuko gastuak ordaindu behar baditu, enpresak ordainduko ditu gastu horiek, behar bezala justifikatuta badaude eta arduradunak onetsi baditu.

8.1. Irteerak eguneko lanaldian.

- * KMO - Lan-irteerei buruzko araudia.

Kanpora bidaia egin behar duten Indar enpresako langile guztiak enpresan unean-unean indarrean dauden prozedurak jarraituko dituzte. Gaur egun:

- S20_P02 Ibilgailuen prozedura.
- S05_P04 Indar-eko bidaien kudeaketa.
- * KMO etxetik, salbuespenez
- Lanaldiaren hasiera etxetik zuzenean joanda:

Etxetik lantokira zuzenean irten ahal izango da (bisita egin behar zaiolako hornitzaileari edo bezeroari; prestakuntzaren bat egin behar delako...), baldin eta alde zuzetik Indar enpresara etorri eta dena delako lantokira joan bitarteko laneko denbora-tartea 30 minutu baino gutxiagokoa bada.

- Gauza bera lanaldi amaieran:

Langilea zuzenean joan ahal izango da bere etxebizitzara, Indar enpresatik igaro behar izan gabe, baldin eta Indar-en 30 minutu baino gutxiago emango badu, dena delako lantoki horretatik Indar enpresara itzuliz gero.

Nahitaezkoa izango da arduradunari eta giza baliabideei jakinaraztea, eskuz fitxatzeko eta orduak behar bezala zenbatzeko.

Lanaldi luzeagoa egiten bada, lan egindako aparteko orduak zenbatuko dira, eta, langileak bidaia zuzena egin behar badu, langilearen etxetik Indar KMOra dagoen benetako denbora kenduko da.

Lantokitik langilearen etxera joateko KMOtik (Indar) etxera baino denbora gehiago behar bada, diferentzia hori zenbatuko da, baina lantokitik langilearen etxera joateko denbora gutxiago behar bada badu, ez da ezer zenbatuko eta lana egiten ari den lekuan amaituko da lanaldia.

8.2. Lanaldi bat baino gehiagoko irteerak.

Etxetik helmugara (hotela, bezeroa) egindako bidaia-orduak zenbatuko dira, bai autoan, bai hegaldian.

titución de personal, contratos de prácticas y contratos para la formación. Asimismo, se incluirán dentro de este periodo máximo de 4 años los periodos en los que el/a trabajador/a estuviera formándose en la empresa al amparo de programas formativos realizados a través de becas, proyectos de fin de carrera, y programas de formación realizados directamente con las diferentes escuelas/universidades o asociaciones vinculadas a la enseñanza.

Las contrataciones en Indar no se realizarán a través de Empresas de Trabajo Temporal.

7. Contrato de relevo.

Durante la vigencia del convenio, y como máximo hasta el 31 de diciembre de 2022, la Dirección de la empresa se compromete a formalizar el correspondiente contrato de relevo en los casos de aquellos trabajadores que, reuniendo los requisitos para jubilarse parcialmente exigidos por el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, soliciten su acceso a la jubilación parcial unida a dicho contrato de relevo.

Se aplica lo establecido en el convenio provincial y la legislación vigente.

8 Salidas de oficina.

La gestión de los viajes referidos en el presente artículo se realizará desde SSGG de la empresa. En el caso de que el/a trabajador/a se vea en la obligación de abonar gastos de desayuno, comida, cena o alojamiento, estos gastos, debidamente justificados y con la aprobación del responsable, serán abonados por la empresa.

8.1. Salidas en la jornada diaria.

- * KMO - Normativa de salidas laborales.

Todo/a empleado/a de Indar que deba de realizar un viaje al exterior se guiará por los procedimientos vigentes en la empresa en cada momento. En la actualidad:

- S20_P02 Procedimiento de la flota de vehículos.
- S05_P04 Gestión de viajes Indar.
- * KMO en domicilio excepcionalmente.
- Inicios de Jornada desplazamiento directamente desde el domicilio:

Podrá realizarse la salida directamente desde el domicilio al destino de trabajo (visita proveedor, cliente, cualquier formación...), siempre y cuando el venir a Indar previamente para desplazarse después al destino de trabajo suponga un tiempo de trabajo inferior a 30 minutos antes de realizar el desplazamiento al destino de trabajo.

- Ídem para las finalizaciones de jornada:

El/a trabajador/a podrá acudir directamente a su domicilio de trabajo sin tener que pasar por Indar, siempre y cuando el volver previamente a Indar desde el lugar motivo de trabajo suponga una estancia en Indar inferior a 30 minutos.

Será obligatoria la notificación al responsable y a RRHH para el fichaje manual y el correcto cómputo de horas.

En caso de jornada superior, se computarán las horas extras trabajadas, descontando en caso de desplazamiento directo del destino de trabajo a domicilio del/a trabajador/a afectado/a, el tiempo real que exista entre el domicilio del/a trabajador/a y el KMO que es Indar.

Si del destino a casa del/a trabajador/a hay más tiempo que del KMO (Indar) a casa, se computará dicha diferencia, pero si del destino del trabajo a la casa del/a trabajador/a hay menos tiempo, no se computará nada y la jornada se terminará en el lugar en que esté ejerciendo su trabajo.

8.2. Salidas de más de una jornada.

Se computarán las horas de viaje, tanto en coche como de vuelo, desde el domicilio hasta el lugar del destino (hotel, cliente...).

Honako hauek ez dira lanordutzat hartuko:

– Ordubate baino gehiagoko egonaldiak aireportuetako on-tzi-aldaketengatik.

– Bezeroekin egindako bazkariak eta/edo afariak.

Nahitaez jakinarazi beharko zaie, posta elektronikoz, arduradunari eta giza baliabideei.

8.3. 3000 eta 1000 kolektiboetako langileek gaua igarotzea:

Joan-etorrietarako prestasun-kontraturik ez duten 3000 eta 1000 kolektiboetako langileei C modulua aplikatuko zaie gaua ohiko bizilekutik kanpo igarotzeagatik.

2021. urtean, ohiko lekualdatze-premiak dituzten lanpostuak aztertuko dira (komertzialak, erosketak, SQE...). Kasu horietan, bidaiatzeko prestasun-plusa ordainduko da, 1.000 € gordinetara urtean. Kontratazio berrietan sinatuko da plus hori, eta batzordearen eta zuzendaritzaren artean aztertuko da hitzarmena sinatzean jada kontratatuta daudenentzat, ordainketa horretarako dagokion dokumentua sinatu aurretik.

8.4. 3000 eta 1000 kolektiboetako langileek bidaia-orduak eta kanpoan egindako lanak zenbatzea.

* Bidaia-orduak zenbatzea.

– Lanegun guztietan, lanean emandako ordu guztiak zenbatuko dira, bidaiakoak barne.

– Asteburu eta egunetan, gutxienez, lanaldi oso bat zenbatuko da (7,5 ordu), baina bidaia lanaldi bat baino luzeagoa izan bada, erabilitako denbora guztia zenbatuko da.

* Kanpoan egindako lanak zenbatzea.

Benetako lanorduei dagokienez, benetan lan egindako orduak zenbatuko dira.

12 orduko atsedenaldia errespetatuko da bidaia amaitu eta lanaldia hasi bitartean.

9. Lanbide-kategoriak.

Indar enpresak urtero berrikusiko ditu lanbide-kategoriak, martxoaren 1etik aurrerako ondorioekin.

Indar enpresako langileek, 58 urte betetakoan, ezingo dute izan 2.E mailako ofiziala edo ADMko 2.C mailako ofiziala baino kategoriatik apalagoa. Gertaera eragilearen hurrengo hilabetean aplikatuko da, eta ez da atzeraeraginezko izaerarekin egingo. Artikulu honen ondorioz, edozein langileri maila bat baino gehiago berrikusi beharko balitz, horietako bakoitza 6 hilean behin egingo da, 2.E mailako ofizialera edo ADMko 2.C mailako ofizialera iritsi arte.

10. Kolektiboak.

Talde guztiek Indar enpresaren soldata-taulen arabera erreferentziatuta izango dute beren lanbide-kategoria:

10.1. 9000-es kolektiboa.

Lanak egiteko, elkarrenganako konfiantzan oinarritutako erantzukizuna partekatuko da enpresaren eta langilearen artean. Langile bakoitzaren esku dago hitzartutako urteko lanaldia kudeatzea eta betetzea, eta bere erantzukizuna da. Hala ere, esleitzen diren lanek hitzartutako urteko lanaldi horretan betetzeko modukoak izan beharko dute.

Indar enpresaren Konfiantza oinarritutako kudeaketa deiturikoan egiten da lan; horren arabera, langile bakoitzak kudeatzen du benetako lan-denbora, kolektiboan dagoen profesional bakoitzak bere rolean profesionaltasunez eta erantzukizunez jarduten duela balioetsita.

9000es kolektibokoak Indar Beasaineko langileak dira/izango dira, eta honako ezaugarri hauek izango dituzte:

– Gutxienez Indar-en soldata-tauletan jasotzen den gehieneko ordainsari gordina dute. Kalkulua egiteko, honako aldagai

No se computarán como horas de trabajo:

– Las estancias superiores a 1 hora por motivo de trasbordos en aeropuertos.

– Las comidas y/o cenas que se realicen con clientes.

Será obligatoria la notificación, vía correo electrónico a responsable y RRHH.

8.3. Pernoctación del personal de los colectivos 3000 y 1000:

Para el personal de los colectivos 3000 y 1000 que no tienen contrato de disponibilidad de desplazamiento, se aplicará el módulo C por pernoctación fuera del domicilio habitual.

Durante el año 2021 se analizarán los puestos con necesidades habituales de desplazamiento (comerciales, compras, SQE...). En estos casos, se abonará un plus de disponibilidad a viajar de 1.000 € brutos anuales, que se suscribirá en nuevas contrataciones y se analizará entre comité y dirección para los ya contratados a la firma del convenio antes de suscribir el documento correspondiente para dicho abono.

8.4. Cómputo horas de viaje y trabajos en el exterior para el personal de los colectivos 3000 y 1000.

* Cómputo horas de viaje.

– En todos los días laborales, se computarán todas las horas empleadas en el trabajo, incluidas las del viaje.

– En los días de fin de semana, como mínimo, se computará una jornada entera (7,5 h), pero si el viaje ha sido más largo que una jornada, se computará todo el tiempo empleado.

* Cómputo días trabajo exterior.

En cuanto a las horas de trabajo efectivas se computarán las horas realmente trabajadas.

Se respetará el descanso de 12 horas entre la finalización del viaje y el inicio de la jornada laboral.

9. Categorías profesionales.

Indar realizará anualmente las revisiones de categorías profesionales, con efecto de 1 de marzo.

Las personas trabajadoras de Indar, una vez cumplidos los 58 años, no podrán tener una categoría inferior a la de oficial de 2.º E u oficial 2.º ADM. C. La aplicación se hará el mes siguiente del hecho causante y no se realizará con carácter retroactivo. Si como consecuencia de este artículo, a cualquier/a trabajador/a se le tuviese que revisar la categoría en más de 1 escalón, cada uno de ellos, hasta llegar a oficial de 2.º E u oficial 2.º ADM. C, se realizará cada 6 meses.

10. Colectivos.

Todos los colectivos tendrán referenciada su categoría profesional según las tablas salariales de Indar:

10.1. Colectivo 9000-es.

Para el desempeño de las tareas, se requiere de una responsabilidad compartida entre empresa y persona trabajadora, de mutua confianza. La gestión y cumplimiento de la jornada anual pactada depende y es responsabilidad de cada trabajador/a, si bien las tareas asignadas deberán poder ser cumplidas en la jornada anual pactada.

Se trabaja en lo denominado en Indar como Gestión por confianza, la cual implica la gestión del tiempo de trabajo efectivo personal de cada trabajador/a, entendiendo que cada profesional encuadrado en el colectivo, interactúa dentro de su rol con profesionalidad y responsabilidad.

Los 9000es son/serán trabajadores/as de Indar Beasain que:

– Tengan una retribución bruta anual equivalente, como mínimo, al máximo recogido en tablas salariales de Indar. Para

hauen arteko lotura hartuko da ordainsari gordintzat: oinarritzko soldata, hitzarmen-plusa, pizgarria eta gaur egungo 9000 plusaren batura.

– Enpresan indarrean den hitzarmen kolektiboari atxikita daude, hortik eratorritako eskubide eta betebeharrak guztiekin.

– Oporretako egutegia aldatu ahalko da, kasu batzuetan bakarrik, 9000 langileak bere arduradunarekin hala ituntzen badu.

– Benetako lanbide-kategoriak zehaztuta edukiko dituzte.

– Saltzaileentzat, kalitatekoentzat, erosketetakoentzat, giza baliabideetakoentzat, administrazioentzat... ez dago erantzukizunak zuzenean esleitzeko Indar enpresako kategoriarik. Beraz, baliokidetasunak bilatuko dira beste lanbide-kategoria batzuekin.

– Barne- nahiz kanpo-zerbitzua ematen dute, eta askotariko ardurak dauzkate ekoizpen-, erosketa-, hornidura-, teknika-, administrazio- eta salmenta-arloetan, giza baliabideen arloan...

– Arduraren eta hitzarmenean ezarritako ordutegiaren araberako doituak zaizkie eginkizunak.

– 9000 kolektibo horretako langileei urteko plus ez-kontsolidagarri bat ordainduko zaie, soilik kolektibo horri eusten zaion denboran; plusa gutxienez 1.000 € gordinekoa izango da, eta aparteko ordainsarrietan sartuko da.

– Ordutegi-malgutasuna izango dute. Aurrekoa alde batera utzi gabe, lan-egutegian urtero ezartzen den erreferentziako ordutegia izango dute –hau da, beti errespetatu behar duten ordutegi komuna–.

– 9000 langileek, kasu jakinetan eta hala eskatzen duten premia pertsonalak dauzkatenean, bateragarritasun-ordutegiaz bestelako ordutegiak eskatu ahalko dizkiete goiko kudeatzaileei. Kudeatzaileek eskaera onartu beharko dute, ezarri ahal izateko.

– Hitzarmena sinatzen denetik aurrera, beren gauzetarako egun libre bat edukiko dute, abian den urtean gozatu beharko dutena (ez da metagarria).

– Lan-kontuak tarteko lan-egutegitik kanpo bidaiak egin behar badira eta moduluka kobratzen ez bada, atsedean hartzeko eskubidea sortuko da, konpentsazio gisa. Arduradunekin adostu beharko da atsedean-eguna.

– Aldi baterako langileak eta prestakuntza-kontratuak dituztenak ez dira 9000-es izango. 9000 kolektibokoak izatera igaroko dira profesionalki aurrera egiten jarraitzeko ezarritako dauden planak dauzkaten langileak, soldata-tauletan jasotzen den gehieneko soldata gainditzen dutenean.

– Lanaldi-murriztua duten langileek 9000 kolektibokoak izaten jarraituko dute lanaldi-murrizketak iraun bitartean; alabaina, hileroko kontrol bat egingo da, murrizketa hitzartutako baldintzetan betetzen dela bermatzeko. Kontrol horretarako ordu-zenbaketa 30 minutuko tartean egingo da. Langileak hileko ordutegiaren kalkulua zein den jakingo du, hurrengo hilabetea doitzen joan ahal izateko, eta Enpresa Batzordeak kasu horien berri izango du.

10.2. 3000-es kolektiboa.

3000 kolektiboaren funtzionamendua «Konfiantzan oinarritutako kudeaketakoa, erantzukizuneko eta auto-kudeagarria» izango da, urteko ordutegia bete eta bezeroari kalitateko zerbitzua eskatu den epean eman ahal izateko.

Gaur egun 3000 kolektiboko langileek kobratzen dituzten lanbide-kategoriak eta PLUS-es 9000 mailak finkatuta geratuko dira, betiere karrera-proiektiorako banakako akordioak ez bada.

este cálculo se entenderá como retribución bruta la suma de salario base, plus convenio, incentivo y plus 9000 actual.

– Pertenecen al convenio colectivo en vigor en Indar con todos sus derechos y obligaciones.

– Podrán modificar su calendario vacacional, adicionalmente en algunos casos, si el/la propio/a trabajador/a 9000 así lo pacta con su responsable.

– Tendrán definidas sus categorías profesionales reales.

– Para comerciales, calidad, compras, RR. HH, administración, etc. no existen categorías Indar para relacionar directamente la responsabilidad. Por tanto, se utilizarán equivalencias con otras categorías profesionales.

– Requieren prestar tanto un servicio interno como externo con responsabilidades diversas en las áreas productivas, compras, aprovisionamientos, técnicas, administrativas, comercial, IT, RRHH, etc.

– Tendrán ajustadas sus tareas según responsabilidad y horario establecido en convenio.

– A las personas trabajadoras que pertenezcan a este colectivo 9000, y solo por el tiempo en que dicha pertenencia se mantenga, se les abonará un plus anual no consolidable por una cuantía mínima de 1.000 €/brutos año incluidos también en las pagas extras.

– Dispondrán de una flexibilidad horaria. Sin perjuicio de lo anterior, tendrán el horario de referencia –esto es, el horario común de coincidencia que siempre deben respetar– que se fije cada año en el calendario laboral.

– Los 9000-es, en casos específicos y con unas necesidades personales que así lo requieran, podrán solicitar a sus gestores superiores unos horarios diferentes a los oficiales de coincidencia. Los gestores tendrán que autorizar dicha petición para que sea de aplicación.

– Dispondrán de 1 día de libre disposición para asuntos propios a partir de la firma del convenio, a disfrutar dentro del año en curso (no acumulable).

– Cuando por circunstancias laborales conlleve realizar viajes fuera del calendario laboral, y no se cobre en módulos, se tendrá derecho a descansos compensatorios a acordar con sus responsables.

– Los/as trabajadores/as temporales, así como aquellos que tengan contratos formativos no serán 9000-es. Pasarán a ser 9000 aquellos que tengan planes de progresión profesional establecidos, en cuanto superen el salario máximo recogido en Tablas Salariales.

– Las personas trabajadoras que estén en reducción de jornada seguirán siendo 9000s mientras dure la reducción de jornada, pero se llevará un control mensual para garantizar que la reducción se cumple en los términos pactados, siendo el cómputo horario para dicho control en franjas de 30 minutos. La persona trabajadora conocerá el cálculo horario mensual para poder ir ajustándolo el siguiente mes, y el Comité de Empresa estará informado de estos casos.

10.2. Colectivo 3000-es.

El funcionamiento del colectivo 3000, debe de ser de «Gestión por confianza, responsabilidad y auto-gestionable», con objetivo de cumplir con el horario anual, consiguiendo un Servicio de Calidad al Cliente en los plazos exigidos.

Las Categorías Profesionales y los PLUS-es 9000 que se estén cobrando por el colectivo de trabajadores/as 3000 en la actualidad quedarán consolidados, siempre y cuando no exista un acuerdo individual de proyección de carrera.

- **Ordutegia:**

15 minutuko tarteak egongo dira fitxatzeko:

- * **Sartzeko tartea:**

– 7,5 orduko lanaldia: 08:30, 08:45, 09:00, 09:15 edo 09:30.

– 7 orduko lanaldia: 07:00, 07:15, 07:30, 07:45 edo 08:00.

– 6,5 orduko lanaldia: 07:30, 07:45, 08:00 edo 08:15.

– 6 orduko lanaldia: 08:00, 08:15, 08:30 edo 08:45.

- * **Bazkaltzeko tartea:**

– Bazkaltzeko etenaldia ordubetekoa izango da gutxienez eta 13:00-14:30ak bitartean egin beharko da. Ekainean, uztailan, abuztuan eta irailean 16:30ean irtetan denez, bazkaltzeko etenaldia 30 minutukoa izan daiteke.

– Errepidean auto-ilarak egoteagatik edota, salbuespenez, langileari ez dagozkion arrazoiengatik berandu iritsiz gero, 30 minutuan bazkaldu ahalko da. Horrelakoetan, aurretik eman beharko zaie egoeraren berri arduradunari eta giza baliabideei, posta elektronikoz. Beste ordutegi bat behar izanez gero, arduradunari eta giza baliabideei jakinaraziko zaie.

- * **Irteteko tartea:**

– 7,5 eta 7 orduko lanaldia: 17:00, 17:15, 17:30, 17:45 edo 18:00.

– 7, 6,5 eta 6 orduko lanaldia: 14:00, 14:15, 14:30 edo 14:45.

* Kontziliazio-kontuak edo familia-egoera delikatuak direla eta ordutegi berezia eskatu nahi bada, posta elektronikoa bidaliko zaie arduradunari eta giza baliabideei, baimena eman dezaten.

* Urte-amaiera bakoitzean ordutegi berezi guztiak berri-zeko eskatuko da. Horretarako, posta elektronikoa bidaliko zaie arduradunari eta giza baliabideei, amaiera-eguna eta baimena emateko arrazoiak adierazita.

- **Malgutasuna.**

– Langile batek lanpostutik alde egin nahi badu, arduradunari jakinarazi beharko dio eta gero lehen aipatutako ordutegi-kontrollean irteera eta sarrera markatu beharko ditu.

– Oporretako egutegia aldatu ahalko da, kasu batzuetan bakarrik, langileak bere arduradunarekin hala ituntzen badu.

- **Orduen zenbaketa.**

– Benetan lan egindako ordu guztiak islatuta geratuko dira, horiek berreskuratzeko edo gozatzeko: 1 h = 1 h.

– Ordu positiboak 30 minutuko tarteetan zenbatuko dira.

– Langile batek instalaziotik kanpo egiten baditu zereginak eta horrek egutegian ezarrita dagoen lanaldia luzatzea eragiten badu, posta elektronikoa bidali beharko die arduradunari eta giza baliabideei, horretarako arrazoiak eta gehiegi egindako denbora adierazita. Areagotu den lanaldia zenbatu dadin, ordu erdira iritsi beharko du denbora horrek, eta ordu erdika egingo da zenbaketa.

– Lan-premiak direla eta kanpora joan behar duten eta laguntza teknikoko zerbitzuak nahiz abiarazte-zerbitzuak (pieza nagusiak desmuntatzea, makina martxan dela neurketak egitea [bibrazioak, bero-metrikokoak...]) egin behar dituzten langileek hitzarmen honen 4.2.8 artikuluan adierazten diren moduluak jasoko dituzte, orduak lanaldi teorikora doitu.

– Joan-etorria asteburuan egiten bada, langileak posta elektronikoa bidaliko die arduradunari eta giza baliabideei, bidaia egiteko arrazoiak azalduta, eta giza baliabideek lanegun bateko orduak egotziko dizkio, goza ditzan. Joan-etorriak berekin bada-

- **Horario:**

Se habilitan los fichajes en 15 minutos en las franjas descritas a continuación:

- * **Franja de entrada:**

– Jornada de 7,5 h: 08:30, 08:45, 09:00, 09:15 o 09:30.

– Jornada de 7 h: 07:00, 07:15, 07:30, 07:45 o 08:00.

– Jornada 6,5 h: 07:30, 07:45, 08:00 o 08:15.

– Jornada 6 h: 08:00, 08:15, 08:30 o 08:45.

- * **Franja de comida:**

– La parada de comida será de 1 hora mínima obligatoria para disfrutarla entre la 13:00 y las 14:30. En los meses de junio, julio, agosto y septiembre donde la hora de salida es a las 16:30 horas, la parada de comida puede ser de 30 minutos.

– En caso de llegar tarde por motivos de atascos en carreteras y/o, excepcionalmente, situaciones ajenas al/a trabajador/a, se podrá comer en 30 minutos, informando, previamente, mediante correo electrónico de esta situación al responsable y a RRHH y en caso de que se necesite realizar otro horario se notificará a responsable y RRHH.

- * **Franja de salida:**

– Jornada de 7,5 h y 7 h: 17:00, 17:15, 17:30, 17:45 o 18:00.

– Jornada de 7 h, 6,5 h y 6 h: 14:00, 14:15, 14:30 o 14:45.

* Las nuevas peticiones de horarios especiales, por motivos de conciliación o situaciones familiares delicadas, se solicitarán mediante correo electrónico al respectivo responsable y a RRHH para su autorización.

* Cada final de año se solicitará la renovación de todos los horarios especiales, mediante correo electrónico al respectivo responsable y a RRHH, indicando la fecha de finalización y motivos para su autorización.

- **Flexibilidad.**

– Cuando el/a trabajador/a requiera ausentarse del puesto de trabajo, deberá comunicarlo previamente a su responsable, debiendo marcar la salida y entrada en base al control horario anteriormente mencionado.

– Podrán modificar su calendario vacacional, adicionalmente en algunos casos, si el propio trabajador así lo pacta con su responsable.

- **Cómputo de horas.**

– Todas las horas efectivas trabajadas quedarán reflejadas para poder ser recuperadas o disfrutadas en 1 h = 1 h.

– Las horas positivas se computarán en franjas de 30 minutos.

– El personal que realice funciones fuera de las instalaciones y ello constituya un aumento de la jornada laboral establecida en calendario, enviará un correo electrónico a su responsable y a RRHH indicando el motivo de la dedicación y el tiempo de exceso a imputar. El aumento de la jornada alcanzará la media hora para su contabilización y el cómputo se realizará por medias horas.

– El personal de oficinas que, por necesidades laborales, se desplace al exterior y realice funciones de SAT y puesta en marcha (desmontajes de piezas principales, medidas con máquina en marcha [vibraciones, calo-métricos...]), percibirá los módulos que se indican en el artículo 4.2.8 del presente convenio, ajustándose las horas a la jornada laboral teórica.

– Si el desplazamiento se realiza en fin de semana, la persona trabajadora enviará un correo a su responsable y a RRHH, indicando el motivo del viaje, y RRHH imputará las horas de una jornada para su disfrute. En el caso de que el desplazamiento

kar helmugako tokian asteburu osoa eman behar izatea, langileak arduradunarekin adostuko du noiz hartuko duen atsedena itzulera, eta arduradunak giza baliabideei komunikatuko die.

- Gozatzea eta berreskuratzea.
 - Hilero, ordu positibo edo negatiboen inguruko txostena sortuko da, eta langileari eta enpresa-batzordeari helaraziko zaie.
 - Ordu positiboak 40 ordutik gorako saldoak metatu gabe gozatuko dira. Langileak eta arduradunak saldoa 0 ordutan edukitzen saiatuko dira.
 - Gozamen-orduak eta berreskuratze-orduak arduradunarekin adostuko dira.
 - Azaroan eta abenduan sortzen diren orduak hurrengo urteko lehen hiruhilekoan gozatu edo berreskuratu beharko dira.
 - Egun baterako baja hartu behar izan ordez lanpostuan ez agertu eta ordu negatiboak sortzeko aukera dago, gero berreskuratze edo ordu positiboekin konpentsatzeko. Egun batetik gorako absentsietan, baja hartuko da; bajak atzeraeraginezko ondorioak sortuko ditu absentsiaren lehenengo egunetik. Arduradunari eta giza baliabideei horren berri eman beharko zaie.

10.3. 1000-es kolektiboa.

Ordu-zenbaketa 15 minutuko tarteka egingo da eta arduradunak sinatu eta baimendu beharko du. Kontrolak azkartzeko, hilero egingo da zenbaketa, eta hileko orduen arduradunari eskatuko zaie zenbaketa baliozkotzeko.

Ordutegia dela-eta, zenbaketa alde batera utzita (aurrean azaldu bezala egingo baita), malgutasunari eta gozamenari eta berreskuratzeari dagokionez 3000-es talderako ezarritakoa aplikatuko da.

10.4. 2000-es kolektiboa.

Kolektibo honetakoak dira aurreko puntuetan 9000-es, 3000-es eta 1000-es kolektiboetarako ezarri diren jardun-zehaztapenak ez dituzten langile guztiak.

11. Ordu-poltsa.

Ordu-poltsai dagokienez Gipuzkoako Industria Siderometalurgikoaren Hitzarmenak 9. artikuluan ezartzen duena aplikatuko da.

Enpresak idatziz jakinarazi beharko dio enpresa batzordeari artikuluko horri heldu nahi diola. Jakinarazpen horietan zer lanpostutan eta zer eskaeratan aplikatuko den zehaztu beharko du.

Aurreabisua nahitaez erabili behar izateko: 120 ordu akordio hau sinatzen denetik:

- Enpresak batzordeari: posta elektronikoz.
- Enpresak langileari: ahoz.
- Larunbat arratsaldean orduen poltsa aplikatzen bada, asteburuko plusa abonatu da.
- Laneko seigarren gauean, ezingo da orduen poltsa aplikatu.
- Zubia dagoen asteetan, baldin eta gaueko ohiko lanaldia jaiegunean hasten bada eta hiru gauez lan egin behar bada, laugarren gauean ezingo da ordu-poltsa aplikatu.
- Zubia dagoen asteetan, baldin eta gaueko ohiko lanaldia asteko lehenengo lanegunean hasten bada eta bi gauez lan egin behar bada, hirugarren gauean orduen-poltsa aplikatu ahal izango da eta urteko lau egun berezietan zenbatuko da.
- Zubia dagoen asteetan, baldin eta gaueko ohiko lanaldia asteko lehenengo lanegunean hasten bada eta hiru gauez lan egin behar bada, laugarren gauean ezingo da ordu-poltsa aplikatu.

conlleve permanecer en el lugar de destino durante todo el fin de semana, acordará con su responsable la realización de descanso a su regreso y el responsable lo comunicará a RRHH.

- Disfrute y Recuperación.
 - Mensualmente, se generará el informe de saldos de horas positivas o negativas que será notificado al/a trabajador/a y al comité de empresa.
 - Las horas positivas se disfrutarán evitando la acumulación de saldos superiores a 40 horas. Tanto el trabajador como el responsable tratarán de tener su saldo en 0.
 - Tanto las horas de disfrute como de recuperación serán acordadas con el responsable, pudiendo ser en días completos.
 - Las horas generadas en noviembre y diciembre deberán disfrutarse o recuperarse en el primer trimestre del año siguiente al que se han generado.

– Se habilita, en lugar de tener que coger la baja por un día, la posibilidad de ausentarse generando horas negativas para su posterior recuperación o compensación con las positivas que el/a trabajador/a tenga. Si la ausencia es más de un día, se cogerá la baja con efectos retroactivos desde el primer día de ausencia. Este hecho deberá de ser comunicado al respectivo responsable y a RRHH.

10.3. Colectivo 1000-es.

El cómputo horario se realizará por fracciones de 15 minutos y deberá estar firmado y autorizado por el responsable. En aras de agilizar la sistemática de control, el cómputo se hará de forma mensual y se solicitará validación a los responsables de las horas mensuales.

En materia de horario, excepto su cómputo en los términos indicados, flexibilidad y disfrute y recuperación se regirán por lo establecido para el colectivo 3000-es.

10.4. Colectivo 2000-es.

Pertenecerán a este colectivo todas aquellas personas trabajadoras que no tengan las especificaciones de funcionamiento desarrolladas en los puntos anteriores los colectivos 9000-es, 3000-es y 1000-es.

11. Bolsa de horas.

En materia de bolsas de horas, se estará a lo establecido en el artículo 9 del Convenio para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

La empresa tendrá que notificar al comité de empresa por escrito la utilización de este artículo y tendrá que especificar para qué puestos de trabajo y para qué pedido se usará.

Preaviso para que su uso sea obligatorio de 120 horas (a partir de la firma del presente acuerdo):

- Empresa a Comité: vía e-mail.
- Empresa a persona trabajadora: Verbalmente.
- En caso de aplicación de bolsa de horas en sábado por la tarde, se abonará el plus fin de semana.
- No se podrá aplicar bolsa de horas en la sexta noche de jornada.
- En las semanas de puente en donde la jornada de trabajo ordinaria nocturna comienza en el festivo y proceda trabajar 3 noches, no se podrá aplicar bolsa de horas la cuarta noche.
- En las semanas de puente en donde la jornada de trabajo ordinaria nocturna comienza el primer día laborable de la semana y proceda trabajar 2 noches, se podrá aplicar bolsa de horas la tercera noche, computando ésta dentro de los 4 días especiales anuales.
- En las semanas de puente en donde la jornada de trabajo ordinaria nocturna comienza el primer día laborable de la semana y proceda trabajar 3 noches, no se podrá aplicar bolsa de horas la cuarta noche.

– Lau laneguneko asteetan, egutegian lau lanegun ezarrita badaude, bosgarren gauean ezin izango da aplikatu ordu-poltsa. Egutegian hiru lanegun ezarrita badaude, laugarren gauean ordu-poltsa aplikatu ahal izango da eta urteko lau egun berezietan zenbatuko da.

12. Gozamen-egutegia eta berreskuratze-egutegia.

Gozamen-egutegia: helburua urtea hutsean ixtea da («0»).

Berreskuratze-egutegia: helburua urtea hutsean ixtea da («0»).

Enpresak hurrengo 15 egunetan jakinaraziko dio ukitutakoari berreskuratu beharreko egunen aurreikuspena.

Poltsa ez bada erabiltzen enpresak eskatutako egitekoetarako, gozamen-orduen pilaketa ez da izango 1 = 1, baizik eta 1 = ordubete eta 20 minutu.

Ordu-poltsa aplikatzeko eskaera egin ondoren, azkenean ez bada beharrezkoa ukitutako pertsonak lanera joatea, joatea edo ez joatea hautatu ahal izango dute. Hautapen hau ez da aplikatuko langile batek bakarrik erabakitzen badu lanera joatea; halakoetan ez da lanera joan beharko. Lanera joanez gero, denbora lau egun berezietan zenbatuko da.

Orokorrean, ordu-poltsako orduak berreskuratzeko, egun berezietako lau baino ezin izango dira erabili.

13. Egutegiak aldatzea.

Aurreabisua emateko aldia 15 egunekoa da, bai probintziako hitzarmenean, bai Langileen Estatuetan. Aurreabisua aldi horren barruan emanez gero, aldaketa nahitaezkoa izango da. Hala ere, aldaketa langilearekin hitzartzen bada eta Enpresa Batzordeak eragozpenik jartzen ez badu, aurreabisua eta aplikazioa azkarra egin daitezke, alderdi guztiei jakinarazita. Aldaketa hau erabili behar denerako alternatiba ofiziala ez beste bi aurkezten ditu Indar-eko Zuzendaritzak:

– Aurreabisua eta aplikazioa 15 egunetan. Ordu-aldea, positiboa zein negatiboa, gertatzen den bezala zenbatuko litzateke.

– Aurreabisua eta aplikazioa astebeteetan. Langilearen aldeko ordu-aldea errespetatu egingo litzateke; aldiz, aldea negatiboa izanez gero, lehen zazpi orduak enpresaren kontura izango lirateke eta gainerako % 50 bere gain hartuko luke.

Egutegian egindako aldaketen ondorioz sortutako orduak hitzartutako urteko lanaldiarekin bat egin beharko dute, azaroan edo abenduan egutegi-aldaketaren ondorioz sortutako orduak kenduta. Horrelakoetan, hurrengo urteko lehenengo hilabetean aplikatuko dira orduak.

Langileak hala eskatuta edo enpresak proposatuta (langilearekin adostuta), ordu negatiboak nahiz positiboak konpentsatu ahaliko dira.

14. Aparteko orduak eta norberaren ordu negatiboak.

Ordu mota hauek hitzarmen probintzialean daude erregulatuta eta akordio hau sinatzen dutenek hari heltzen diote. Aparteko orduak borondatezkoak dira, eta langileekin adostu behar dira.

Honela egingo da zenbaketa:

Ordu positiboan zenbaketa:

– Astelehenetik larunbat eguerdira: ordubete x ordubete eta 20 minutu.

– Larunbat arratsaldeetan eta zubietan (goizez eta arratsaldez): ordubete x ordubete eta 20 minutu.

– En las semanas laborables de 4 días y días efectivos de trabajo en calendario de 4 días, no se podrá aplicar la 5.ª noche. En caso de trabajo efectivo de 3 días, si será posible aplicar la 4.ª noche, computando ésta dentro de los 4 días especiales anuales.

12. Calendario de disfrute y calendario recuperación.

Calendario de disfrute: siempre con objetivo de cierre de año a «0».

Calendario recuperación: siempre con el objetivo de cierre de año a «0».

La empresa comunicará al/a afectado/a la previsión de las fechas de recuperación en los siguientes 15 días.

Si no se cumple el uso de dicha bolsa para las tareas solicitadas por la empresa, la acumulación de horas de disfrute no será de 1 = 1, sino de 1 = 1 hora y 20 minutos.

Una vez solicitada la petición de aplicación de bolsa de horas, si finalmente no es necesario las personas trabajadoras afectadas vengán a trabajar, estas podrán elegir venir o no a trabajar. Esta elección no será de aplicación cuando solo 1 persona trabajadora determine venir, en cuyo caso no deberá acudir a trabajar. En caso de venir a trabajar computará dentro de los 4 días especiales.

Con carácter general, para la recuperación de las horas correspondientes a la Bolsa de Horas solo pueden utilizarse 4 días de los considerados como días especiales.

13. Cambio de calendarios.

El periodo de preaviso que establece tanto el convenio provincial como el Estatuto de los Trabajadores es de 15 días. Nuevamente respetando este preaviso, la modificación es de obligado cumplimiento. No obstante, si la modificación esta acordada con los/as afectados/as, y no hay impedimentos por parte del Comité de Empresa, previa notificación a todas las partes, el preaviso y aplicación se pueden hacer en menos tiempo. Para cuando sea necesaria la utilización de esta modificación, la Dirección de Indar plantea 2 alternativas diferentes a la oficial:

– Preaviso y aplicación con 15 días de preaviso. El desajuste de horas tanto positivas como negativas se computaría tal como resultara.

– Preaviso y aplicación con 1 semana de antelación. El desajuste de horas favorable al trabajador se respetaría y en el hipotético desajuste negativo para el trabajador, las primeras 7 horas a cuenta de la empresa y el resto sería absorbido por la empresa en un 50 %.

Las horas generadas por cambios de calendario se deberán ajustar a la jornada anual pactada, a excepción de las horas generadas en noviembre o diciembre, por cambio de calendario efectivo en estos meses. En estos casos, la aplicación se podrá trasladar al primer trimestre del año siguiente.

A petición de la persona trabajadora, o a propuesta de la empresa, consensuada con la persona trabajadora, podrán ne-tearse tanto horas negativas como positivas.

14. Horas extras y negativas personales.

Este tipo de horas están reguladas en el convenio provincial y a él se remiten las partes firmantes del presente acuerdo. Las horas extras son voluntarias y se tienen que acordar con las personas trabajadoras.

La aplicación será de la siguiente forma:

Cómputo horas positivas:

– De lunes a sábado al mediodía: 1 h x 1 hora y 20 minutos.

– Sábado tarde horas extra ordinaria, y puentes mañana y tarde: 1 h x 1 hora y 20 minutos.

– Gaueko ohiko astea igande gauean hasten bada, seigarren gauean (ostiral gaua): ordubete x ordubete eta 20 minutu.

– Larunbat gauetan, zubiko gauetan, igandeetan eta jaiegun osoan: ordubete x ordubete eta 40 minutu.

– Gaueko txandan egindako jaiegunetan eta zubietan: ordubete x ordubete eta 40 minutu.

– Asteburuetan egindako aparteko orduak ez dute asteburuko plusa sortzen.

Norberaren ordu negatiboak berreskuratzea eta norberaren ordu positiboak gozatzea:

Berreskuratzeak:

– Astelehenetik larunbatera: ordubete x ordubete (lanaldi zatituan, bi txandatan eta hiru txandatan dauden langileei ez zaie asteburuko plusa abonatzeko).

– 4. eta 5. txanden tratamendua. Asteburuetan berreskuratutako ordu negatibo pertsonalek asteburuko plusa abonatzeko ekarriko dute.

– Igandea: ordubete x ordubete eta 40 minutu.

– Ordu negatiboak enpresak adierazitako egun eta ordutegietan berreskuratutako beharko dira, nahitaez, hala egitea galarazten duten konpromiso pertsonal edo familiarak egon ezean. Abian den ostegunean jakinarazi beharko da, beranduenez, ordu negatiboak asteburuan berreskuratuko direla.

– Egutegiko soberako orduak gozatzeko, langileak aurreabitsua eman beharko du gozatu baino 120 ordu lehenago eta ordu horiek ezin izango dira metatu jarraiko bi egun baino gehiagotan, ez eta oporrekin eta zubiekin ere, arduradunarekin adostu ezean.

Akordio honen sinatzaileek konpromiso sendoa hartzen dute orduen gehieneko eta gutxieneko zenbatekoa (+/-) 40 ordu izateko.

Edozein arrazoi dela bide, enpresak eskatuta zein langileak eskatuta, azaroaren 1etik egutegiko lan-egutegiko azken lane-gunera arte sortzen diren orduak, positiboak zein negatiboak, hurrengo urteko hiru hilabetean erabili edo gozatu beharko dira.

15. Lanaldiaren zenbaketarako batzordea.

Batzorde paritario bat sortuko da, zuzendaritzako eta enpresa-batzordeko ordezkariak osatuko dutena, lanaldiaren zenbaketa dela-eta jasotzen diren jakinarazpenak aztertzeko. Ezarritako ohiko lanaldian baino askoz ere lanordu gehiago egiten badira hainbat denboraz eta sekzioak gainezkatzeko edo banakako egoerak sostengaezinak izatea eragiten badu horrek, egoera aztertuko da, irtenbide egokiak aurkitzeko.

Egoera horiek hautemateko, langileek sistema bat edukiko dute eskura batzorde paritarioari gehiegizkotzat eta luzetzat jotzen dituzten lan-kargen berri emateko. Horretarako, aldi berean enpresa batzordeari eta giza baliabideei posta elektronikoz eman ahal izango diote horren berri.

Halaber, legediak aurka egingo balio Indar-en hitzartutakoari, lege-araudiarekin bat egiten ez duelako, bi aldeek hartzen dugu artikulua hau araudi berriarekin bat berriro adosteko konpromisoa, eta alde bakoitzak bere alternatibak aurkeztu ahal izango ditu.

16. Telelana.

2021. urtean telelanerako eredia negoziatuko da, 2020ko urriaren 13ko 28/2020 Errege Dekretuak ezartzen duenarekin bat etorritik.

– Si se inicia la semana nocturna ordinaria el domingo por la noche, la sexta noche (viernes noche): 1 h x 1 hora y 20 minutos.

– Sábado noche, Puente noche, Domingo y Festivos entero: 1 h x 1 hora y 40 minutos.

– Vísperas de festivos en turno de noche, puentes en turno de noche: 1 h x 1 hora y 40 minutos.

– Las horas extras generadas en fin de semana, no conllevan plus fin de semana.

Recuperación horas negativas personales y disfrute de positivas personales:

En el caso de recuperación:

– De lunes a sábado: 1 h x 1 h (no se abonarán pluses de fin de semana a personal asignado a jornada partida, 2 turnos y 3 turnos).

– Tratamiento de 4.º y 5.º Las horas personales negativas recuperadas en fines de semana conllevarán el abono del plus fin de semana.

– Domingo: 1 h x 1 hora y 40 minutos.

– Es de obligado cumplimiento recuperar las horas negativas en las fechas y horarios que indique la empresa, salvo en situaciones de compromisos personales o familiares que lo imposibiliten. El preaviso mínimo necesario para recuperación de horas negativas personales en fines de semana habrá de darse durante el jueves de la semana en curso.

– Para el disfrute de las horas sobrantes de calendario, la persona trabajadora deberá de cumplir con el preaviso de 120 horas antes de su disfrute y estas horas no podrán acumularse en más de 2 días continuos y tampoco con vacaciones ni puentes, salvo acuerdo con su responsable.

Existe un firme compromiso por parte de los firmantes del presente acuerdo, para que los máximos y mínimos de horas se fijen en (+/-) 40 horas.

Todo tipo de horas positivas o negativas generadas por cualquier circunstancia, sea a petición de la empresa o a petición de la persona trabajadora, desde el 1 de noviembre y hasta el último día laboral de calendario Indar, tendrán un límite de ajuste para uso o disfrute, hasta el primer trimestre del año siguiente.

15. Comisión en materia de cómputo de jornada.

Se creará una comisión paritaria formada por representantes de la dirección y comité de empresa para analizar las notificaciones recibidas en relación al cómputo de jornada. En caso de detectarse situaciones que conlleven una dedicación constante en el tiempo muy superior a la jornada ordinaria establecida, conllevando la saturación de secciones o situaciones individuales insostenibles, se analizarán las mismas para encontrar las soluciones pertinentes.

Para detectar dichas situaciones, se habilitará un sistema donde cualquier/a trabajador/a pueda poner en conocimiento de la comisión paritaria una carga de trabajo considerada excesiva y prolongada en el tiempo. Para ello podrá comunicar esta eventualidad al comité de empresa y al departamento de RRHH vía correo electrónico al mismo tiempo.

Asimismo, si la legislación contraviniera lo acordado en Indar porque no se ajustase a la normativa legal, ambas partes nos comprometemos a volver a acordar conforme a la nueva normativa el presente artículo, pudiendo plantear cada parte alternativas diferentes.

16. Teletrabajo.

Durante el año 2021, se negociará el modelo de teletrabajo según lo que establece el RD 28/2020, de 13 de octubre del 2020.

17. Ordaindutako lizentziak.

Ondoko artikuluetan arautzen ez diren lizentziei hitzarmen probintziala aplikatuko zaie. Hitzarmen hori berritzen ez bada, sinatu den azkena aplikatuko da.

Lizentzia ordainduak Indarren soldata-taulen benetako soldatan edo benetako 9000 soldatan abonatuko dira, laguntza teknikoko zerbitzuen moduluak, txanda-plusak, gaueko plusak eta bestelako aldagai bereziak kontuan hartu gabe. Hau da, oinarrizko soldata, antzinatasuna, hitzarmen-plusa, pizgarria eta 9000 plusa bakarrik hartuko dira aintzat.

Lizentziak lehen lanegunean hasiko dira; lizentzia laburrak lanegunetan baino ezin dira aplikatu, baldin eta lizentzia eragin duena aktibo egonez gero.

17.1. Izatezko bikoteak.

Izatezko bikoteek –genero guztiak kontuan hartuta– artikuluhonetan ezkontzaren kasurako adierazitako eskubide berberak sortuko dituzte; horretarako, behar bezala egiaztatzen behar dute elkarrekin bizi direla (lizentzia eskatu baino bi urte lehenago gutxienez etxe berean eroldaturik daudela adierazten duen ziurtagiria, izatezko bikoteen erregistroaren ziurtagiria, edo bikote gisa elkarrekin bizi direla egiaztatzen duen beste edozein dokumentu ofizial).

17.2. Amniozentesia.

Amniozentesiaren proba egiten zaien langileek eskubidea edukiko dute lanpostuan ez egoteko proba hori egiteko behar den denboran, ez gehiago. Halaber, eskubide bera edukiko dute proba hori egin behar zaion ezkontidearekin, izatezko bikotekidarekin edo lagunarekin probara doazen langileek eta lehen gradura arteko ahaide batekin doazenez ere.

17.3. Ospitaleratzea.

Ospitalean erditzea ospitaleratzea izango da.

17.4. Ahaideen heriotza.

Hirugarren graduko odol-ahaidea hiltzeagatik (birraitona, birramona, osaba, izeba, iloba, birbiloba): egun natural bat.

Aita, ama, anaia/neba, ahizpa/arreba, biloba, aitona, amona, aitaginarreba, amaginarreba, koinatua, koinata, erraina, suhia: 2 egun natural; bidaiarik egin behar izanez gero, bi egunez luza daitezke.

Aitona/amona politikoak: 2 egun natural.

Lizentzia hau ezin da irentsi ezergatik; osorik erabil daiteke.

17.5. Edoskitze-aldia.

Edoskitzeko absentziak edo lanaldi-murrizketak lanaldi osoetan metatu ahal izango dira.

17.6. Medikuaren kontsulta.

Langileak Gizarte Segurantzako espezialisten mediku-kontsultara joateko behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-ordutegia aldi berean badira eta kontsulta hori Medikuntza Orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztatzea aurkeztu beharko dio enpresaburuari, behar besteko aurrerapenez. Gero, medikuaren kontsulta-orria aurkeztu beharko dio.

Gainerako kasuetarako, hala nola Gizarte Segurantzako familia-medikuaren kontsultara joateko (Medikuntza Orokorreko medikuarenera) edo medikuntza partikularreko kontsultara joateko, urtean ordaindutako 18 ordu izango ditu gehienez ere. Ordu horiek ere justifikatu egin beharko dira.

Familia ugarietan eta guraso bakarreko familietan, urtean ordaindutako 22 ordu arte zabalduko da muga.

Era berean, urteko 18 orduko mugarekin behar den denborarako, lanera ez joateko honako arrazoi hauek ere hartu ahal izango dira barne, betiere behar bezala justifikatuta: ezkontideari, seme-alabei, gurasoei eta odolkidetasuneko bigarren mailara

17. Licencias retribuidas.

Todas las licencias no recogidas en el articulado siguiente se registrarán por el convenio provincial. En caso de no renovación de dicho convenio, será de aplicación el último firmado.

Las licencias retribuidas se abonarán a salario real de Indar en Tablas Salariales o Salario real 9000, sin tener en cuenta Módulos SAT, plusas de turnos, plusas nocturnos ni ningún otro tipo de variable excepcional. Es decir, considerando únicamente SB, antigüedad, PC., Incentivo y p. 9000.

Las licencias se iniciarán en el primer día laboral, así como en las licencias cortas se aplicarán estrictamente sobre los días laborales, siempre y cuando el hecho causante permanezca activo.

17.1. Parejas de hecho.

Las parejas de hecho, indistintamente de cual sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) generarán los mismos derechos que los contemplados para el caso de matrimonio.

17.2. Amniocentesis.

A las trabajadoras que se realicen la prueba de amniocentesis se les reconoce el derecho a ausentarse por el tiempo indispensable para la realización de tal prueba, así como se reconoce tal derecho a las personas trabajadoras que acompañen para tal fin a su cónyuge, pareja de hecho o compañero/a, o en su defecto, familiares hasta el primer grado de consanguinidad.

17.3. Hospitalización.

La hospitalización por parto computa como ingreso.

17.4. Muerte de Familiares.

Por muerte de familiares de tercer grado de consanguinidad (bisabuelos/as, tíos/as, sobrinos/as, biznietos/as): 1 día natural.

De padre/madre, hermanos/as, nietos/as, abuelos/as, padre/madre política, hermanos/as políticas, hijos/as políticas: 2 días naturales, ampliables en dos días en caso de desplazamiento.

Abuelos/as políticas: 2 días naturales.

Esta licencia no podrá ser absorbida por ningún motivo, teniendo derecho a disfrute plenamente.

17.5. Lactancia.

Las ausencias o reducciones de jornada para dicho fin podrán ser acumuladas en jornadas completas.

17.6. Consulta Médica.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del/a trabajador/a a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de Medicina General, debiendo preavisar previamente la persona trabajadora a la empresa con suficiente antelación y posteriormente presentar el volante justificativo de la referida asistencia médica.

En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social, (facultativo/a de Medicina General) o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 18 horas al año retribuidas, que deberán asimismo ser justificadas.

En el caso de familias numerosas y monoparentales se ampliará este límite hasta 22 horas al año retribuidas.

Asimismo, podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 18 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas, revisiones médicas, ingreso hos-

arteko senideei kontsulta medikoetara edota azterketa medikoetara laguntzea, baita ospitalean haiekin egotearen nahiz garrantzi txikiko ebakuntzaren kasuan ere. Zalantza izanez gero, Interpretazio Batzorde Mistoaren irizpena eska daiteke.

Halaber, mendetasuna, desgaitasuna (frogatuta) edo tratamendu onkologikoa duten bigarren gradura arteko odol-ahaideei mediku-kontsultetara laguntzeko behar den denbora hartu ahal izango da, ez gehiago.

17.7. Berreskuratu beharreko lizentzia ordaindua.

Askatasuna gabetuta duten hirugarren gradura arteko ahaideekin vis a vis bisita egiteko behar den denbora, ez gehiago.

Lizentzia-egun bat urtean askatasuna gabetuta duten bigarren gradura arteko ahaideak bisitatzeke, bisita-orduak lan-ordutegian izanez gero.

18. ABEren osagarriak.

Enpresak langileen aldi baterako ezintasunaren prestazioak osatuko ditu bien arteko lan-harremanen indarraldian, honako kasu hauetan eta zehazten diren ehunekoekin:

– Nolanahi ere, osagarria aplikatuko bada, enpresako guztirako absentismoa aldi baterako ezintasunaren aurreko 12 hiletan % 5,45etik beherakoa izan behar da.

– Gaixotasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazioa osatzeko ala ez osatzeko erabiltzen den absentismoaren kalkuluan ez dira aintzat hartzen amatasunagatik/aitatasunagatik eta edoskitzeagatik hartzen diren bajak, ez eta greba edo lanuzte partzialak eta haurdunaldiko eta edoskitze-aldiko arriskuarengatik hartzen diren bajak ere.

– Absentismoa hileroko kontrolatuko da. Hil batean Indar-eko absentismoaren indizea absentismo probintzialaren indizea baino handiagoa bada, gaixotasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazioen osagarriak bertan behera utziko dira berez.

– Enpresaren zuzendaritzak langileen legezko ordezkariekin hitzartuko du zein lan-istripu eta lanbide-gaixotasunen mutualitatek (MATEP) hartuko duen langile guztien lan-istripuetako eta lanbide-gaixotasunetako gertakizunen estaldura, legeriak horretarako aukera ematen badu.

– Enpresak sistema publikoan gaixotasun arruntengatik gertatzen diren alden eta bajen osasun-kontrola egingo du, legeriak aukera ematen badu; estaldura hori ezin izango egin Gizarte Segurantzarekin elkarlanean aritzen diren entitateen bidez (Matep).

18.1. Gaixotasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazioen osagarria:

Enpresak gaixotasun arruntaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazioak osatuko ditu era honetara:

– Ospitaleratzea gertatuz gero (are etxean ere), egiazko soldataren % 85 (oinarrizko soldata, antzinatasuna, hitzarmen-plusa, pizgarria eta 9000 plusa), lehen egunetik. Horretarako, ospitaleratzeak bi egun (gau bat) iraun behar du gutxienez. Osagarri hau ospitaleratze-aldian soilik ordainduko da. Aurreko gaixotasun batekin lotuta ez dauden arrazoi estetikoengatik gertatzen diren ospitaleratzeek ez dute osagarririk edukiko.

– Ezintasun iraunkorra ekar lezaketela uste den ezohiko kasu larrietan osagarria jasoko da. Batzordeak banan-banan aztertuko ditu kasuak.

– Ospitalatzerik gertatzen ez bada, osagarria jasoko da baja-aldiko lehen hiru egunetan (egiazko soldataren % 60), baldin eta ezintasuna gertatu aurreko hileko gaixotasun arruntaren ondoriozko absentismoa % 2,65etik beherakoa izan bada.

pitalario e intervenciones quirúrgicas de menor importancia del cónyuge, hijos/as, padres, así como familiares de segundo grado de consanguinidad. En caso de duda, se podrá acudir al dictamen de la Comisión Mixta Interpretativa.

También se podrá disponer del tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de parientes hasta segundo grado de consanguinidad con dependencia, discapacidad justificada o sujetos a tratamiento oncológico.

17.7. Licencia retribuida a recuperar.

Para los/las familiares de hasta 3er grado de personas privadas de libertad, el tiempo indispensable para las visitas vis a vis.

Un día de licencia al año para familiares 2.º grado y amigos/as de personas privadas de libertad, cuando las visitas coincidan en horario de trabajo.

18. Complementos IT.

La empresa complementará las prestaciones de incapacidad temporal de las personas trabajadoras durante la vigencia de su relación laboral en los siguientes supuestos y porcentajes:

– En todo caso, para que dicho complemento se produzca, el absentismo global de la empresa durante los 12 meses anteriores a la situación de incapacidad temporal de que se trate ha de ser inferior al 5,45 %.

– En el cálculo del absentismo que se utiliza para complementar o no las prestaciones por incapacidad temporal por enfermedad común no se tienen en cuenta las bajas por maternidad/paternidad, lactancia y huelgas, indefinidas o paros parciales, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

– El control del absentismo será mensual. El mes en el cual el índice de absentismo provincial fuera superado por Indar, automáticamente se dejarían de complementar las prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común.

– La Dirección de la empresa acordará con la representación legal de los trabajadores la MATEP (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales) que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de la plantilla de la empresa, siempre que la legislación así lo posibilite.

– La empresa mantendrá el control sanitario de las altas y bajas por enfermedad común, en el sistema público, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social (Mateps), siempre que la legislación así lo posibilite.

18.1. Complemento de prestaciones de incapacidad temporal por enfermedad común:

La empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal en caso de enfermedad común de la siguiente manera:

– En caso de hospitalización (incluida la domiciliaria), el 85 % del salario real, (SB, antigüedad, PC, Incentivo y p. 9000), desde el primer día. Para ello, la hospitalización deberá durar al menos 2 días (1 noche). Este complemento se abonará únicamente durante el periodo de hospitalización. No se complementarán aquellas hospitalizaciones derivadas por temas estéticos que no estén relacionadas con enfermedades previas.

– Aquellos casos extremos y graves que tengan una previsión a futuro de Incapacidad permanente fundada serán complementados. Para ello la comisión del convenio valorará cada caso.

– Cuando no haya hospitalización, se complementarán los 3 primeros días de baja al 60 % del salario real, siempre y cuando el absentismo por enfermedad común del mes anterior a causar la situación de IT, sea inferior al 2,65 %.

– Aldi baterako ezintasun-egoera (baja) etengabea eta 35 eguneko edo hortik gorakoa bada, % 100era arte osatuko da 21. egunetik aurrera.

– Artikulu honetako osagarri guztiak Indarren soldata-taulen benetako soldatan edo benetako 9000 soldatan abonatu dira, laguntza teknikoko zerbitzuen moduluak, txanda-plusak, gaueko plusak eta bestelako aldagai bereziak kontuan hartu gabe. Hau da, oinarritzko soldata, antzinasuna, hitzarmen-plusa, pizgarria, 9000 plusa eta plus funtzionala bakarrik hartuko dira aintzat.

18.2. Lan-istripuaren edo laneko gaixotasunaren ondoriozko aldi baterako ezintasunaren prestazioen osagarria:

– Soldata errealtzen % 100era iritsi arte osatuko da.

19. Oporrak.

Oporren sortzapena (oporrek gozatzeko eskubidearen sortzapena) urtarrilaren 1ean hasten da eta abenduaren 31n amaitzen da, urtero.

Oporrak ekitaldiaren barruan gozatu behar dira, sortutako eskubideen arabera. Oporrak gozatzeko eskubidea abenduaren 31n amaituko da, legeak agintzen duen bezala.

Oporraldia langilearen aldi baterako ezintasun batekin batera gertatzen bada eta langileak ezin badu oporraldia hartu beraren urte naturalean, ezintasuna amaitu ondoren hartu ahal izango du, dena dela ezintasuna sorrarazi duen gertakizuna, indarreko legeriak ezartzen duen aldian.

Azkenik, aribideko urtean opor-egun batzuk dataz aldatzen badira:

– Opor-egunen aldaketa enpresak eskatuz gero, langileak bere kabuz hautatu ahal izango du noiz hartzen dituen oporraldian lan egindako egunak.

– Aldiz, opor-egunen aldaketa langileak eskatuz gero, oporrek lan-egutegi ofizialean ezartzen denean gabe beste aldi batean hartu nahi dituelako, enpresak bere kabuz hautatu ahal izango du noiz berreskuratu behar dituen langileak lanaldian hartutako opor-egunak.

– Produktzioa dela-eta enpresak aldaketak egiten baditu lan-egutegian ezarritako opor-egunetan, opor-egun horiek urtearen barruan hartu beharko dira nahitaez; salbuespena: abendu-ko opor-egunak hurrengo urteko lan-egutegian finkatu beharko dituzte langileak.

20. Prestakuntza-programak.

Indar-en prestakuntza-programaren batean (bekak, karrera amaierako proiektuak edo irakaskuntzaren arloko eskola/unibertsitateekin edo elkarteekin egindako prestakuntza-programak) parte hartzen dutenek 400 € gordin jasoko dituzte hilean beren prestakuntza-gastuetarako esleipen gisara. Nolanahi ere, irakaskuntzaren arloko eskola/unibertsitateek edo elkarteek ematen duten konpentsazioa hori baino gehiago bada, horixe jasoko dute prestakuntza-programan ari diren pertsonak.

Aurreko konpentsazioa, 400 € gordin hilean, Indar-ek bere gain hartzen badu, osorik zein zati bat, enpresak eskatzen zaizkion Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak guztiak beteko ditu.

21. Bizi-asegurua eta istripu-asegurua.

Erretiro partzialean dauden pertsonak ez dute aseguru hauek erabateko eskubiderik edukiko, zeren eta ondorio hauetarako beren egoera erabateko erretiroa hartu duten pertsonen egoerarekin parekatzen baita.

Bizitza-aseguruetan (laneko istripuak eragindako heriotza ez beste kasu guztietan) honako zenbateko hauek aseguratzen dira:

2020. eta 2021. urteak:

* Heriotza (laneko istripuak eragindakoa ez beste kasu guztiak): 14.187,98 €.

– En las bajas de enfermedad donde la situación de IT ininterrumpida sea igual o superior a 35 días, se complementará al 100 % desde el día 21 en adelante.

– Todos los complementos contemplados en el presente artículo se realizarán al salario real de Indar en Tablas Salariales o Salario real 9000, sin tener en cuenta módulos SAT, pluses de turnos, pluses nocturnos ni ningún otro tipo de variable excepcional. Es decir, considerando únicamente, SB, antigüedad, PC., Incentivo y p. 9000 y plus funcional.

18.2. Complemento de prestaciones de incapacidad temporal por accidente de trabajo y enfermedad profesional:

– Se complementarán hasta el 100 % del salario real.

19. Vacaciones.

El devengo (generación del derecho a disfrutar) de las vacaciones comienza el 1 de enero y termina el 31 de diciembre de cada año.

Las vacaciones se disfrutan a lo largo del ejercicio, según los derechos generados, prescribiendo en todo caso su derecho a disfrute, tal y como lo marca la ley, el 31 de diciembre de cada año.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al/a trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el/a trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado y en el período que la legislación actual indica.

Por último, cuando se produzca un cambio de días de vacaciones a otras fechas dentro del año en curso:

– Si el cambio de las vacaciones lo solicita la empresa, el elegir la fecha de disfrute de los días trabajados en el período de vacaciones será decisión unilateral de la persona trabajadora.

– Si el cambio de las vacaciones lo solicita la persona trabajadora, disfrutando de vacaciones en fechas diferentes a las marcadas en el calendario laboral oficial, elegir la fecha de recuperación de los días disfrutados en el período laboral será decisión unilateral de la empresa.

– Cuando por motivos de producción, la empresa genere cambios de días de vacación sobre calendario, esos días deberán ser obligatoriamente disfrutados en el año, excepto en el de los días de vacaciones de diciembre, en cuyo caso la persona trabajadora deberá fijarlos en el calendario anual del año próximo.

20. Programas de formación.

Se garantiza que las personas que desarrollen en Indar cualquier programa formativo –a través de becas, proyectos de fin de carrera o cualquier otro programa formativo realizado directamente con las diferentes escuelas/universidades o asociaciones vinculadas a la enseñanza– percibirán 400 € brutos mensuales en concepto de asignación para sufragar sus gastos formativos. Sin perjuicio de lo anterior, si las diferentes escuelas/universidades o asociaciones vinculadas a la enseñanza abonaran una compensación superior, ésta será la percibida por dichas personas.

En el caso de que la referida compensación de 400 € brutos mensuales sea asumida en todo o en parte por Indar, ésta cumplirá las obligaciones de Seguridad Social que, en su caso, le fueran exigibles.

21. Seguro de vida y accidentes.

Las personas en situación de jubilación parcial no tendrán derecho a estos seguros, ya que a estos efectos su situación se asimila a la de un jubilado total.

Los importes asegurados por trabajador/a en los seguros de vida, exceptuando los supuestos de fallecimiento por accidente de trabajo, serán los siguientes:

Años 2020 y 2021:

* Fallecimiento por cualquier causa (excepto fallecimiento por accidente de trabajo): 14.187,98 €.

* Ezintasun iraunkor absolutua: 14.187,98 €.

Istripu-aseguruetan honako estaldura hau edukiko dute lan-gileek (laneko istripuak zein lanetik kanpokoak):

2020. eta 2021. urteak:

* Heriotza: 55.094,92 €.

* Behin betiko ezintasuna. Graduak:

– Baliaezintasun handia: 28.375,97 €.

– Ezintasun absolutua, lanbide guztietan: 28.375,97 €.

– Ezintasun osoa ohiko lanbidean aritzeko: 28.375,97 €.

– Ezintasun partziala ohiko lanbidean aritzeko, baremoaren arabera: 28.375,97 €.

Estaldura urtero gehituko da, aurreko urteko benetako KPlaren gehikuntza aplikatuz.

22. Gizarte-aurreikuspeneko kutxa.

2021. urtean, Indar-ek 2.040,19 euro sartuko ditu kutxa honetan hiruhileko bakoitzean (8.160,76 euro urtean).

Zenbateko hori urtero gehituko da, aurreko urteko benetako KPlaren gehikuntza aplikatuz.

Hitzarmen kolektiboaren hurrengo negoziatioetarako, negoziatioek zenbat irauten duten gorabehera, artikulua hau urtero aplikatuko da eta itundutako kopuruak ordainduko dira.

23. Gaixotasun arruntaren ondoriozko ezintasun iraunkorrak.

Erretiro partzialean dauden pertsonen ezin dute aseguru haue-tarako eskubiderik edukiko, zeren eta ondorio hauetarako beren egoera erabateko erretiroa hartu duten pertsonen egoerarekin parekatzen baita.

Indar-eko langile bati ezintasun iraunkorra aitortzen bazaio, enpresak honako kalte-ordain hauek abonatu ditzake:

2020. eta 2021. urteak:

Ezintasun iraunkor absolutua: 28.375,97 €.

Ezintasun iraunkor osoa: langilearen adinaren arabera:

– 54 urte edo gehiago: 24.965,71 €.

– 48-54 urte bitartean (53 urte eta 364 egun): 28.370,38 €.

– 48 urte baino gutxiago (47 urte eta 364 egun): 31.775,08 €.

Ezintasun iraunkor osoa aitortzeak berekin dakar Indar-eko kontratu-harremana berez deuseztatzea.

Aitortutako ezintasun iraunkorra GSINek berrikusten badu 24ko hileko aldiaren ezintasun iraunkorra deuseztatzea erabakitzen bada, langilea berriz ere lanean hasi ahal izango da Indar-en, irten zenean jasotako kalte-ordain gordinaren zati proporzionala ordainduz gero (adibidez: 12 hilabete igaro ondoren ezintasun iraunkorra bertan behera gelditzen bada eta langilea berriz ere lanean hasten bada Indar-en, kalte-ordainaren % 50 itzuli beharko du).

Kalte-ordain hauek urtero gehituko dira, aurreko urteko benetako KPlaren gehikuntza aplikatuz.

24. Batzarrek.

Hitzarmen honen indarraldian egin daitezkeen batzar ordainduak direla-eta, alderdiek itundu dute hitzarmen probintzialean horretaz ezartzen dena aplikatuko dela.

Hala ere, 1991ko hitzarmenetik aplikatu izan den bezala, hitzarmen probintzialean ezartzen direnak baino ordu gehiago egongo dira plantillako langileen % 15etik gorako afiliazioa duten

* Incapacidad absoluta y permanente: 14.187,98 €.

El importe mínimo asegurado por trabajador/a en los seguros de accidente tendrá las siguientes coberturas (tanto para accidentes de trabajo como para accidentes no laborales):

Años 2020 y 2021:

* Muerte: 55.094,92 €.

* Incapacidad permanente. Grados:

– Gran invalidez: 28.375,97 €.

– Absoluta para cualquier profesión: 28.375,97 €.

– Total para la profesión habitual: 28.375,97 €.

– Parcial para la profesión habitual, según baremo: 28.375,97 €.

Las coberturas se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que el IPC real estatal del año anterior.

22. Caja de previsión social.

Indar, en el año 2021, aportará 2.040,19 euros cada trimestre (8.160,76 euros/año).

Esta cifra será incrementada cada año con el IPC real estatal del año anterior.

Para futuras negociaciones de Convenio Colectivo, e independientemente de la duración de las negociaciones, el presente artículo se aplicará cada año, abonándose las cantidades pactadas.

23. Incapacidades permanentes por enfermedad común.

Las personas en situación de jubilación parcial no tendrán derecho a estos seguros, ya que a estos efectos su situación se asimila a la de un jubilado total.

En el caso en que a un/a trabajador/a de Indar se le reconociera una Incapacidad Permanente, la empresa le abonará las siguientes indemnizaciones:

Años 2020 y 2021:

En caso de incapacidad permanente absoluta: 28.375,97 €.

En caso de incapacidad permanente total: dependiendo de la edad del/a trabajador/a, tendría derecho a la siguiente indemnización:

– Igual o mayor de 54 años: 24.965,71 €.

– Entre 48 y 54 años (53 años y 364 días): 28.370,38 €.

– Menor de 48 años (47 años y 364 días): 31.775,08 €.

El reconocimiento de una incapacidad permanente total conllevará automáticamente la rescisión del vínculo contractual con Indar.

En el caso de que la incapacidad permanente reconocida fuese revisada por el INSS en el periodo de 24 meses y hubiese una resolución revocatoria de la incapacidad permanente, el/a trabajador/a podrá reincorporarse en Indar previa devolución de la parte proporcional de la indemnización bruta percibida en la fecha de salida (por ejemplo, si el trabajador ve revisada su incapacidad permanente a los 12 meses y se reincorpora en Indar, deberá devolver el 50 % de la indemnización).

Estas indemnizaciones se incrementarán cada año en el mismo porcentaje que el IPC real estatal del año anterior.

24. Asambleas.

En cuanto a las horas de asambleas retribuidas posibles durante la vigencia del presente convenio, ambas partes convienen atenerse a lo estipulado al respecto en el convenio provincial.

No obstante, tal y como viene aplicándose desde el convenio del año 1991, se conceden dos horas más de asambleas retribuidas, que las que el convenio provincial establece, fuera de

sindikatuak batzar ordainduak egiteko lanorduetatik kanpo. Bestalde, % 30etik gorako afiliazioa duten sindikatuak urtean 12 ordu egin ahal izango dituzte honelako batzarretan.

Beraz, laburbilduta, batzar ordainduetan guztira honako ordu hauek egin daitezke:

– % 15eko afiliazioa edo hortik gorakoa duten sindikatuak: 6 ordu gehienez.

– % 30eko afiliazioa edo hortik gorakoa duten sindikatuak: 12 ordu gehienez.

25. *Dibertsitate funtzionala duten pertsonak.*

Mendekotasunerako zentro batean alta emanda dagoen 1. graduako odol-ahaidea (ezkontidea barne) duten langileei eta egoera horretan dagoen 2. graduako odol-ahaidearekin bizi direnei enpresak fakturak ordaintzen lagunduko die: % 75 ordainduko du, gehienez 1.000 € urtean.

26. *Kaleratzea.*

Kaleratzeetan (objektibo, bidegabe zein diziplinazkoetan) in-darreko legeria aplikatuko da.

27. *Mugikortasun geografikoa.*

Enpresaren zuzendaritzak ezin izango du behartu inor beste leku batera joatera, baldin eta horretarako ezinbestekoa bada bizilekua aldatzea. Artikulu hau ezin maltzurkeriaz erabili langileak kaleratzeko.

Enpresaburuak langileari jakinarazi beharko dio lekuz aldatzeko erabakia, bai eta beraren legezko ordezkariari ere; erabakia ez da aplikatuko langilea eta enpresa ados egon ezean.

28. *Jardun-arautegia.*

Urteko lanaldian benetan lan egindako orduak zenbatzen dira. Beraz, langileak beren ordutegian ezarritako orduan hasi behar dira lanean (sarrera-marka lanean hasi baino lehentxeago egingo da, hau da, aldageletara joan eta araututako lan-arropak jantzi ondoren) eta ordutegian ezarritako orduan amaitu behar dute lan-saioa (irteera-marka lana amaitu eta berehala egin behar da, hau da, aldageletara joan, duxatu/atondu, kaleko arropak jantzi eta enpresatik irten baino lehen).

Legeriak ezartzen duen bezala, txandaka lan egiten duten langileek 15 minutuko atsedena hartzeko eskubidea izango dute; atsedena hori benetako lan-denboratza hartuko da. Enpresak abisuak sirenaz emateko sistema jarriko du, langileek atsedena berri jakin dezaten. Lanaldi zatituan ari diren langileek ez dute horretarako eskubiderik.

29. *Batzorde paritarioa.*

Batzorde paritarioa sortuko da hitzarmenaren aplikazioak eragiten dituen desadostasunak zaintzeko, interpretatzeko eta konpontzeko. Batzorde honetan langileen bost ordezkari egongo dira; enpresak berak nahi dituen ordezkariak edukiko ditu, baina ezin dira izan bost baino gehiago.

Batzorde horretako bi aldeetatik edozeinek bilera-deialdia eskatzen badu, gehienez 15 eguneko epean bildu beharko da batzordea.

Honako eskumen hauek edukiko ditu:

(1) Hitzarmen kolektibo honetako arau oro interpretatzea.

las horas de trabajo, para las secciones sindicales de la empresa que cumplan el requisito del 15 % de afiliación sobre el total de la plantilla, pudiendo llegar al límite disponible máximo de 12 horas anuales en los casos en los que se supere el 30 % de la afiliación.

Por tanto y como resumen, el total de horas de asambleas retribuidas serán:

– Para sindicatos con 15 % o más de afiliación: máximo 6 horas.

– Para sindicatos con 30 % o más de afiliación: máximo 12 horas.

25. *Ayuda para familiares con personas con diversidad funcional.*

A todas las personas trabajadoras que tengan algún familiar de 1.º grado de consanguinidad, incluyendo la figura del cónyuge, y 2.º grado de consanguinidad que convivan con el trabajador, dado de alta en cualquier centro de dependencia, la empresa les ayudará con el 75 % de la factura y tope máximo de 1.000 € anuales.

26. *Despido.*

Para posibles despidos objetivos, improcedentes o disciplinarios se aplicará la legislación vigente.

27. *Movilidad geográfica.*

La Dirección de la empresa no podrá imponer situaciones de movilidad geográfica cuando estas supongan forzosamente cambios de residencia. No se utilizará este artículo de forma tendenciosa, con el propósito de forzar el despido de ningún/a trabajador/a.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, y solo se aplicará si el/a trabajador/a y la empresa están de acuerdo.

28. *Normativa de funcionamiento.*

La jornada de trabajo anual estará formada por horas efectivas de trabajo. Ello significa que cada trabajador/a deberá iniciar su trabajo a la hora exacta señalada para su horario respectivo –el marcaje de entrada tendrá lugar justo antes de comenzar su trabajo y después, por tanto, de haber pasado por vestuarios para hacerse con el atuendo de trabajo reglamentario– y lo abandonará igualmente a la hora exacta marcada por dicho horario –el marcaje de salida tendrá lugar justo después de haber finalizado su trabajo y antes, por tanto, de acudir a vestuarios para ducharse/asearse, vestirse de ropa de calle y abandonar definitivamente la empresa–.

Tal y como establece la legislación, las personas trabajadoras asignadas a jornadas de relevo que realicen una jornada continuada efectiva que tendrán derecho a 15 minutos de descanso, los cuales serán computados como tiempo de trabajo efectivo. La empresa colocará un sistema de avisos por sirena que servirán para guiar a las personas trabajadoras sobre dichos tiempos de descanso. Las personas trabajadoras sujetas a jornada partida carecen de dicho derecho.

29. *Comisión paritaria.*

Se creará una Comisión Paritaria que tendrá por objeto la vigilancia, interpretación y resolución de discrepancias derivadas de la aplicación del Convenio, que estará compuesta por cinco miembros firmantes del convenio por la parte social y por la empresa, por los representantes que ésta decida en número no superior a 5.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, esta deberá reunirse en el plazo máximo de 15 días.

Serán sus competencias:

(1) Interpretación de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

(2) Hitzarmen honetan jasotako konpromisoak garatzea.

(3) Hitzarmenaren aplikazioak eta interpretazioak eragiten dituzten desadostasunak eta desakordioak konpontzea, organo eskuduneari (Preco) adiskidetzeko prozedura edo bitartekaritza-prozedura hasi baino lehen.

Batzorde paritarioa bilduko da ordezkarietako edozeinen herenek hala eskatzen badute, esleitu zaizkien eskumenak baliatuz.

Ordezkaritza sindikal bakoitzak, bai eta batzorde paritarioko enpresa-ordezkaritzak ere, gehienez bi aholkulariren laguntza izango du. Aholkulari horiek hitza izango dute, baina botorik ez.

Edozein kidek izan dezake ordezkaria, batzordeari alde zurretik jakinarazita. Batzorde paritarioaren erabakiek balioa izango badute, ordezkari bakoitzaren botoen % 51k berretsi beharko ditu.

Batzorde paritarioan gertatzen diren desadostasunak konpontzeko organo eskudunaren (Preco) gatazkak konpontzeko prozedurak aplikatuko dira. Nolanahi ere, Precoren arbitraje-prozedura aplikatzeko ezinbestekoa da bi alderdiak erabakitzea men egingo diotela.

Batzorde paritarioan erabakiak hartzeko, alderdi bakoitzaren (enpresaren eta langileen ordezkarietaren) gehiengoa ados egon beharko da.

30. Lan-baldintzak ez aplikatzea.

Enpresak inolaz ere ezin izango dio heldu hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari (Langileen Estatutuaren 82.3 artikuluan arautzen den prozeduraren bidez) eta indarraldia amaitu baino lehen hitzarmena berriro negoziatzen ahalegindu beharko du (Langileen Estatutua, 86.1 art.).

Enpresak hitzarmen kolektiboa aldi batean aplikatu nahi ez badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak, antolakuntzakoak edo ekoizpenekoak direla-eta), eta langileen ordezkarietarekin akordiorik lortzen ez badu, eta gatazkak konpontzeko lanbide arteko akordioen prozedurara jota ere desadostasun hori konpontzen ez bada, bi alderdien arteko akordioa beharko da (enpresaren ordezkari eta langileen ordezkarietaren gehiengoa), hitzarmena ez aplikatzeari buruzko desadostasuna Orpriceren esku jartzeko.

31. Euskararen hizkuntza-normalizazioa.

Euskara batzordea sortuko da. Batzorde horrek bezeroei eta erabiltzaileei zerbitzua euskaraz eman ahal izatea bermatuko du.

Euskara batzordean langileek hiru ordezkari edukiko dituzte eta enpresak hiru ordezkari eduki ahal izango ditu gehienez.

Giza baliabideen atalak baimena eman eta baliozkotu ondoren, enpresak zentro ofizialetako (euskaltegiak...) euskara-ikas-taroen matrikula ordainduko die eskatzen duten langileei.

Nolanahi ere, matrikula ordaintzeko, aurrean aipatutako baimena emateaz gainera, honako baldintza hauek ere bete behar dira:

— Prestakuntza-orduak lan-ordutegitik kanpokoak izango dira.

— Langileak frogatu beharko du ikastaroko asistentzia % 80koa izan dela gutxienez. Bestela, matrikula osoa itzuli beharko du.

Enpresak eta langileen ordezkarietako datoen hitzarmenetan euskara normalizatzeko plan estrategikoa bat diseinatzeko konpromisoa hartu dute.

(2) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

(3) Resolver cuantas divergencias y discrepancias puedan surgir entre las partes obligadas en la aplicación e interpretación del Convenio, con carácter previo al inicio del procedimiento de conciliación y/o mediación y arbitraje del Órgano competente (Preco).

La Comisión Paritaria se reunirá siempre que un tercio de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por 2 asesores como máximo, con voz pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente, previo aviso a la comisión. Para que los acuerdos de la comisión paritaria 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 de acuerdo con los procedimientos de resolución de controversias del Órgano competente (Preco) para conocer de las mismas. En todo caso, el procedimiento de arbitraje del Preco se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento por ambas partes.

La adopción de acuerdos en el seno de la comisión paritaria se realizará por mayoría de cada parte, empresa y parte social.

30. Inaplicación de condiciones de trabajo.

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 (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 los conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Orpricce.

31. Normalización lingüística del euskera.

Se creará una comisión del euskera. Esta comisión se encargará de garantizar el servicio a clientes y usuarios en euskera.

La comisión del euskera estará conformada por 3 representantes de los trabajadores y por los representantes de la empresa que ésta decida en número no superior a 3.

Previa autorización y validación por parte del departamento de RR.HH. la empresa abonará a las personas trabajadoras que así lo soliciten a dicho departamento la matrícula de cursos de euskera en centros oficiales (euskaltegis, etc.).

En todo caso, para que dicho abono se produzca, además de la previa autorización señalada, deberán darse las siguientes circunstancias:

— Las horas formativas habrán de serlo fuera de horas de trabajo.

— La persona trabajadora tendrá que demostrar una asistencia al curso igual o superior al 80 %. En caso contrario, deberá devolver a la empresa la totalidad de la matrícula abonada por ésta.

En los siguientes convenios la empresa y los representantes de los trabajadores se comprometen a diseñar un plan estratégico para la normalización del euskera.

32. *Lanbide-heziketa.*

Bi alderdiek adierazten dute langileen etengabeko prestakuntza beharrezkoa dela eta langile guztiek eduki behar dutela eskura.

Hitzarmen hau sinatzearekin honako hau adosten da:

– Enpresak bere prestakuntza-premiak aztertuko ditu, eta, behar denean, beraren jarduerarako interesgarriak diren prestakuntza-ekintzak eta langileen prestakuntza osatzeko egokiak diren prestakuntza-ekintzak zehaztuko ditu.

– Enpresak konpromisoa hartzen du prestakuntza-plana Hobetuz Langileen Prestakuntzarako Euskal Fundazioari aurkeztu aurretik langileen ordezkariak aurkezteko prestakuntza-plana osatzen duten elementu guztiak, urte bakoitzeko etengabeko prestakuntzarako deialdian bilduta daudenak.

– Era berean, prestakuntza-ekintzak hasi baino lehen enpresak haietan parte hartuko dutenen zerrenda bidaliko die langileen ordezkariak, eta gero hiru hilean behin emaitzen berri emango die.

– Enpresak eta batzordeak elkar hartuta zehaztuko dute nola lor daitekeen langile guztiek aukera edukitzea prestakuntza-ekintza horietan parte hartzeko (lizentziak, lan-txanda hautatzea etab.); horrez gainera, prestakuntza bultzatzeko konpentsazioak ere ezarriko dituzte.

Indar-eko langileek nahitaez jaso behar badute prestakuntza, honela jokatuko da:

– Irakaskuntzaren kostu osoa enpresak ordainduko du.

– Prestakuntza-denbora osoa enpresaren kontura izango da. Ordutegia ezarriko da, langilearen ordutegira moldatua eta, gainera, enpresako ohiko lan-jarduna eragozten ez duena.

Indar-eko langile batek bere borondatez erabakitzen badu prestakuntza jasotzea, enpresak honako egiteko hauek baino ez ditu edukiko: finantzabide publikoak aurkitzen laguntzea eta, behar denean, bere lokalak eskaintzea prestakuntzarako.

33. *Aukera-berdintasunaren sustapena.*

2021. urtean zehar berdintasunerako plan berria egingo da.

34. *Lanaldia familia zaintzeko moldatzeko eskubidea.*

Langileen Estatutuaren 34.8 artikuluan arautzen da.

35. *Obrak eta zerbitzuak azpikontratatzea.*

Azpikontratazioak ez ditu suntsituko Indar-eko lanpostuak.

Egiteko asmoa dagoen kontratazioen eta azpikontratazioen aurreikuspenei buruzko informazioa honela emango da:

– Enpresa kontratista edo azpikontratatistaren izena, helbidea eta identifikazio fiskaleko zenbakia.

– Kontratazioaren helburua eta iraupena.

– Kontrata non egingo den.

– Behar denean, kontratuan edo azpikontratuan enpresa nagusiaren lantokian ariko diren pertsonen kopurua, eta haien lan baldintzei eta Gizarte Segurantzarekiko gaiei aplikatuko zaien arautegia.

Azken xedapen bakarra. Absentismoa.

Enpresako absentismoaren indizea nolakoa den ikusirik, zuzendaritzak eta langileen ordezkariak konpromisoa hartzen dute arazoa aztertzeke eta murriztea lortzeko.

32 *Formación profesional.*

Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as trabajadores/as y el acceso de todos/as ellos/as a la misma.

A la firma del presente convenio, se acuerda:

– La empresa analizará las necesidades de formación de la misma, así como para determinar, en su caso, las acciones formativas que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuadas para completar la formación de los/as trabajadores/as que hayan de participar en las mismas.

– La empresa se compromete a informar a la representación de los trabajadores con carácter previo a la presentación del plan de formación a Hobetuz (Fundación Vasca para la Formación continua) de todos los elementos que integran el plan de formación y que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua cada año.

– Asimismo, la empresa remitirá a los representantes de los trabajadores la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral, de la ejecución de las mismas.

– La empresa y el comité determinarán las condiciones para poder facilitar a todas las personas trabajadoras la participación a las acciones formativas, tales como licencias, preferencia a elegir turno de trabajo etc., así como cualquier tipo de compensación para motivar la formación.

Cuando la formación a recibir por la persona trabajadora de Indar tenga carácter de obligatorio, el tratamiento será el siguiente:

– El coste de la enseñanza correrá a cargo 100 % de la empresa.

– El tiempo de dedicación a dicha formación correrá al 100 % a cargo de la empresa, estableciéndose un calendario que, adaptándose al horario de la persona trabajadora, no cause problemas al desempeño normal de su trabajo en la empresa.

Cuando la formación a recibir por la persona trabajadora de Indar tenga el carácter de voluntario, la empresa únicamente tratará de dar facilidades en la búsqueda de financiación pública y en su caso ofrecer la disponibilidad de los locales propios para el desarrollo de dicha formación.

33. *Fomento de igualdad de oportunidades.*

A lo largo del año 2021 se elaborará un nuevo plan de igualdad.

34. *Derecho a la adaptación de la jornada para el cuidado de la familia.*

Se regulará tal y como establece el artículo 34.8 del ET.

35. *Subcontratación de obras y servicios.*

La subcontratación no destruirá empleo dentro de Indar.

Información sobre las previsiones de contratación o subcontratación que vayan a realizarse en los siguientes términos:

– Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

– Objeto y duración de la contrata.

– Lugar de ejecución de la contrata.

– En su caso, número de personas que serán ocupadas, por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal, así como la normativa de aplicación con relación a sus condiciones laborales y de Seguridad Social.

Disposición final única Absentismo.

Dado el índice de absentismo existente en la empresa, la Dirección y la Representación Social se comprometen a analizarlo y lograr el objetivo de reducirlo.