



ALHAO

ARABAKO LURRALDE
HISTORIKOAREN
ALDIZKARI OFIZIALA

BOTHA

BOLETÍN OFICIAL
DEL TERRITORIO HISTÓRICO
DE ÁLAVA

2010eko otsailaren 19a, ostirala

ZENBAKIA 20 NÚMERO

Viernes, 19 de febrero de 2010

GEHIGARRIA - SEPARATA HITZARMEN KOLEKTIBOA - CONVENIO COLECTIVO

AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A.
ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA "LUIS ARAMBURU"

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

980

Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A. enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2009/25

EBAZPENA, 2009ko abenduaren 11, Enplegu eta Gizarte Gailetako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0101322.

AURREKARIAK

1. 2009ko urriaren 15ean aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko abuztuaren 4koa sinatutako Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A. enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziazio Mahaiko enpresaren eta langileen ordezkariak sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik 2009ko abenduaren 31 arte.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

980

Convenio Colectivo para la empresa Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A.

Expte.: 01/2009/25

RESOLUCIÓN de 11 de diciembre de 2009, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A. Código Convenio núm. 0101322.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 15 de octubre de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A., suscrito el 4 de agosto de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por los representantes de la empresa y por la representación social en la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación

buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio-oko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta horien egitekoak eta jardunarloak finkatzen dituen Lehendakaria-ren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo eskumenduna; izan ere, Sailaren organoen eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

2. Negoziazio-batzordea Enpresako Zuzendaritzak eta langileen ordezkariak osatzen dutela kontuan harturik, hartutako akordioak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 89.3 artikulua xedatutako baldintzak.

3. Langileen Estatutuaren Testu Bateginaren 90.5 artikulua xedatzen duenez, Lan Agintaritzaren iritziz hitzarmenak indarreko legea hausten badu edo hirugarrenen interesak larriki kaltetu, agintaritza horrek jurisdikzio eskumendunera joko du; eta kasu honetan hirugarrenen interesik kaltetzen ez denez, eta indarreko legea hausten ez denez, hitzarmena erregistratu eta gordailutzen da, eta ALHAOn argitaratzen da, aipatutako artikuluko 2. eta 3. idatz zatiekin bat etorritz.

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik, Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU

1. Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A. Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurjaritzako Lan Zuzendariari gorako errekurtsua aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan 115. artikulua ildotik xedatutakoarekin bat etorritz lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 17.j) artikulua ildotik.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 11.– Arabako Lurralde Ordezkaría, ÁLVARO IRADIER ROSA.

HITZARMEN KOLEKTIBOA

AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A. 2009. URTEA

I. KAPITULUA

1. ARTIKULUA - LANGILE-EREMUA

Enpresaren Lan Hitzarmen Kolektibo honek bere eraginpean hartuko ditu Amurrioren (Araba) lan egiten duen plantillako langile guztiak, edozein izanik ere langile horien lanbide-kategoria.

Era berean, hitzarmen honen indarraldian Enpresan lanean hasten diren langileak ere barne hartuko dira, salbu eta martxoaren 10eko 8/1980 Legearen 2. artikuluko a) idatz zatian aipatzen diren zuzendaritzako langileak.

2. ARTIKULUA. DENBORA EREMUA

Hitzarmen honen ondoriozko baldintzak 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera jarriko dira indarrean, eta hiru urte iraungo dute, hau da, 2009ko abenduaren 31 arte, Lan Agintaritzak edozein egunetan erregistratzen duela ere.

Hitzarmen honen indarraldia amaitutakoan, automatikoki bukatutzat hartuko da, ezein formalitaterik bete behar ez dela; hortaz, berehala osatuko da negoziazio-mahaia, eta eztabaidatzen hasiko dira.

Hitzarmen honen indarraldia eta edukia ere hitzarmen berri bat sinatu arte luzatuko dira.

y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento.

2. Teniendo en cuenta que la Comisión Negociadora está compuesta por la representación de la Empresa y de los trabajadores en la misma, el acuerdo adoptado reúne los requisitos del artículo 89.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores citado.

3. El artículo 90.5 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, determina que si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros, se dirigirá de oficio a la Jurisdicción competente, y considerando que el presente supuesto no se lesiona el interés de terceros ni se conculca la legalidad vigente, procede, de conformidad con el apartado 2 y 3 del citado artículo, su registro y depósito, así como disponer su publicación en el BOTHA.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Amurrio Ferrocarril y Equipos, S.A.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el BOTHA.

3. Proceder a su correspondiente depósito en esta Delegación Territorial.

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma, podrán interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 17.j) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Vitoria-Gasteiz, 11 de diciembre de 2009.– El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

CONVENIO COLECTIVO

AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S.A. AÑO 2009

CAPÍTULO I

ARTÍCULO 1º ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio Colectivo de Empresa afecta a la totalidad de los trabajadores de la plantilla que prestan sus trabajos en Amurrio (Álava), cualquiera que sea su categoría profesional.

Asimismo, quedarán incluidos en el mismo quienes ingresen en la Empresa durante su vigencia, quedando excluidos de su ámbito de aplicación el personal directivo al que hace referencia el Art. 2º a) de la Ley 8/1.980 de 10 de marzo.

ARTÍCULO 2º ÁMBITO TEMPORAL

Las condiciones que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2009 y tendrán una duración de un año, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2009, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

Finalizada la vigencia de este Convenio se entiende el mismo denunciado automáticamente sin necesidad de cumplir formalidad alguna, procediéndose por lo tanto inmediatamente a la constitución de la mesa negociadora.

La vigencia y contenido será prorrogada de igual manera hasta la firma de un nuevo convenio

2. BIS ARTIKULUA 2009. URTEKO SOLDATA IGOERA
Soldata-igoera hitzarmen honetako tauletan zehazten dena da.

3. ARTIKULUA. BERME PERTSONALAK

Oro har hartuta, hitzarmen honetan itundutako baldintza pertsonalak gaituzten dituzten baldintzak errespetatuko dira; hortaz, hitzarmen hau indarrean jarri aurretik langileek jasotzen zituzten baldintza pertsonalak hitzarmen honetan itundutakoa baino hobek baziren, baldintza horien ordainsariak ez dira murriztuko hitzarmen hau indarrean jartzean.

4. ARTIKULUA. IRENSTEA ETA KONPENTSAZIOA

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek sektorean dauden guztiak irentsi eta konpentsatuko dituzte, edozein izanik ere baldintza horien nondik norakoa, izena edo jatorria.

Kontzeptu ekonomikoei edo edozein kontzepturi dagokionez, legezko xedapen orokorren, sektoreko edo probintziako xedapenen arabera, Hitzarmen honen indarraldian ezartzen diren igoerek hitzarmen honi eragingo diote, baldin eta orokorrean eta urteko zenbaketan hartuta, hemen itundutakoak gaituzten badituzte.

5. ARTIKULUA. ORDAINZKEKO MODUA

Enpresak txeke bidez, transferentzia bidez, edo Banku edo Aurrezki Kutxen bitartez egindako beste ordainketa modu bat erabiliz ordainduko dizkie soldata langileei.

6. ARTIKULUA. OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Hitzarmen honen klausulek osotasun organiko eta zatiezina osatzen dute, eta ezin dira partzialki aplikatu.

7. ARTIKULUA. ITUNDUTAKO ERRENDIMENDUAK

Hitzarmen honetan itundutako ordainsariak hitzarmen honen eraginpeko ekoizleek beren lanean izandako behar bezalako errendimendu arrunta ordaintzeko ezarri dira. Hitzarmen hau indarrean jarri aurreko hamabi hilabeteetan langile bakoitzak egindako lan arrunta edo batez bestekoa izango da behar bezalako errendimendu arrunta.

Nolanahi ere, kontrol-sistemari atxikiriko langileei dagokionez, Jarduera Plusa 60 Bedaux-etik aurrera jasoko da, soldata-tauletan ezarritako puntu-balioaren arabera.

8. ARTIKULUA. ARAU OSAGARRIAK

Hitzarmen honetan aurreikusituz ez den orori dagokionez, Langileen Estatutuan eta aplikatutako gainerako arauetan xedatutakoa hartuko da kontuan. Lanbide-kategorien eta lanbide taldeen definizioari dagokionez, bai eta zigor-erregimena tipifikatzeari eta arautzeari buruzko gaiei dagokionez ere, Industria Siderometalurgikoaren Ordenantzaren –gaur egun indargabetua– I. eta II. eranskinak eta VIII. kapitulua aplikatuko dira.

Ordenantza horretako testuaren idazketa soilik hartuko da kontuan, ez ordea, Ordenantza osoa, eta gaur egungo lanbide-kategoriak errespetatuko dira.

II. KAPITULUA

9. ARTIKULUA. LANALDIA

Hitzarmen honetan azaltzen diren baldintza ekonomikoak honako hauek izango dira hitzarmenaren indarraldian: 1.686 ordu Lanaldi Arrunterako eta 1.646 ordu Txandako lanaldirako.

Urteko lanaldia Laneko Egutegiko lanaldiak zehaztuko du. Egutegi hori aurreko urteko abenduan onartuko da.

10. ARTIKULUA. OPORRAK

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako langileek 30 opor-egun izango dituzte urtean. Opor horiek eranskineko Soldata Tauletan kategoriatan bakoitzerako ezarritako zenbatekoen, eta hala badagokio, antzinatean-plusen arabera igoko dira eta aurreko martxoan, apirilean eta maiatzetan jasotako jarduera-plusaren eta toxikoagatik plusaren batez bestekoaren 31 egunen arabera ordainduko dira.

Atsedendia baliatzeko datak Lan Egutegian biltzen eta ezartzen direnak izango dira. Nolanahi ere, zerbitzuaren premiak direla-eta, oporrak hartzeko eskubidea duten langileek –salbu eta ezusteko konponketak badira– aurreikusitako egunetan hartu ezin badituzte,

ARTÍCULO 2º BIS INCREMENTO SALARIAL AÑO 2009
El incremento salarial es el que se fija en las tablas del presente convenio.

ARTÍCULO 3º GARANTÍAS PERSONALES

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen las pactadas en el presente convenio, de tal modo que los trabajadores que antes de su vigencia viniesen percibiendo unas retribuciones superiores a las ahora pactadas, no vean disminuidas sus remuneraciones por la entrada en vigor del mismo.

ARTÍCULO 4º ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio absorberán y compensarán todas las existentes en el sector, cualquiera que sea su naturaleza, denominación u origen.

Los aumentos respecto a conceptos económicos o de cualquier otro tipo que se establezcan durante la vigencia del Convenio, en virtud de disposiciones legales de carácter general, sectorial o provincial, solo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual superen a los aquí pactados.

ARTÍCULO 5º FORMA DE PAGO

La empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios a sus trabajadores mediante transferencia, talón bancario u otra modalidad de pago a través de Entidades Bancarias o Cajas de Ahorros.

ARTÍCULO 6º VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

ARTÍCULO 7º RENDIMIENTOS PACTADOS

Las retribuciones pactadas en el presente Convenio se establecen como contraprestaciones al rendimiento normal y correcto en su trabajo de los productores afectados por el mismo, entendiéndose por tal rendimiento, el normal o medio que haya venido desempeñando cada trabajador en los doce meses anteriores a la vigencia de este Convenio.

En cualquier caso, para los trabajadores sujetos a sistema de control, la Prima de Actividad comenzará a percibirse a partir del 60 Bedaux conforme al valor-punto establecido en las tablas salariales.

ARTÍCULO 8º NORMAS SUPLETORIAS

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes. En cuanto a la definición de categorías y grupos profesionales, así como las cuestiones relativas a la tipificación y regulación del régimen sancionador serán de aplicación los anexos I y II y el capítulo VIII de la derogada Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica.

Acogiéndonos únicamente al texto de redacción de dicha Ordenanza y no a la Ordenanza como tal y respetando en todo momento las categorías profesionales actuales.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 9º JORNADA LABORAL

Las condiciones económicas contempladas por el presente Convenio se entienden para una jornada laboral de 1.686 horas en jornada normal y 1.646 para los relevos de trabajo durante la vigencia del convenio.

La determinación práctica de dicha jornada anual corresponde a la expresada en el Calendario Laboral. El calendario será aprobado en diciembre del año precedente.

ARTÍCULO 10º VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del Convenio disfrutarán de un período anual de 30 días de vacaciones, retribuidas conforme a las cantidades consignadas para cada categoría en las Tablas Salariales anexas e incrementadas, en su caso, con los pluses de antigüedad, abonándose 31 días del promedio de las primas de actividad y tóxico percibidos durante los anteriores meses de marzo, abril y mayo.

Las fechas para disfrutar de dicho período de descanso son las que se recogen y establecen en el Calendario Laboral. No obstante, el personal que teniendo derecho a vacaciones no pueda disfrutarlas en la fecha prevista por necesidades del servicio, salvo para las reparaciones

enpresak bi hilabete lehenago jakinarazi beharko die. Langileek 7 ordu lan egin beharko dute, baina 7 ordu eta erdi ordainduko zaizkie (7,50 ordu).

Ordu horiek irailan baliatuko dira, salbu eta nahitaezko premiaren kasuan. Kasu horietan interesdunek eta Batzordeak erabakiko dute ordu horiek baliatzeko beste modu bat.

Salbuespenezko arrazoiengatik, eta opor-egutegia ezarri ondoren, enpresak langileren bati opor-egutegia aldatu behar badio, eta langile horrek izandako istripuaren ondorioz baja-egoeran geratzen bada, baliatu ez dituen oporrak beste denboraldi batean edo alta-egoeran dagoenean hartzeko eskubidea izango du, alta beste urte natural batean ematen badiote ere.

11. ARTIKULUA GEHIEGIZKO LANALDIA

Lan egindako ordu bakoitzeko bi ordu ordainduko dira horietarako ordu arruntaren eta produkzio-primaren arabera ezarritako soldatekin. Ordu horiek honela ordainduko dira: bata sorrarazten den hilean eta bestea, baliatuko dena, baliatzen den hilean.

Elektrizitateko eta mekanikako mantentze-lanei dagokienez, oporrak dagokion urtean baliatu ezin badira, Batzordearekin ados jarri ondoren erabakiko da baliatzeko modua edo ordaintzeko modua.

Nolanahi ere, Enpresa Batzordeko kideei hilero jakinaraziko zaizkie lanalditik kanpo egindako orduak, bai eta zerk eragin zituen ere. Informazio hori enpresak sinatu eta zigilatu beharko du.

III. KAPITULUA

12. ARTIKULUA ORDAINDURIKO KONTZEPTUAK

Hitzarmen Honetan honako ordainduriko kontzeptu hauek jasotzen dira:

A) OINAR. SOLDATA

B) OSAGARRIAK.

1.- Antzinasun-plusa.

2.- Puntualtasun- eta/edo bertaratze-plusa

3.- Jarduera-plusa. (Bedaux puntuen arabera balioa).

4.- Kalifikazio-plusa. (pertsonala o batez bestekoa).

5.- Lan toxiko, nekagarri edo bereziki arriskutsuengatik plusa.

6.- Uztailleko eta Gabonetako aparteko haborokinak.

7.- Txanda-plusa.

13. ARTIKULUA OINAR. SOLDATA

Hitzarmen honen aplikazio-eremuaren barnean hartutako langileen oinarriko soldata eranskinetako Soldata Tauletan ezarritako lanbide-kategoria bakoitzerako zehazturikoa da.

14. ARTIKULUA ANTZINATASUN PLUSA

Zerbitzuan emandako urteen arabera ezarritako aldizkako igoerei dagozkien zenbatekoak bosturtekoen arabera ordainduko dira. Zenbateko horien eguneko balioa eranskinetako Soldata Tauletan ezartzen da kategorian bakoitzerako.

15. ARTIKULUA. PUNTUALTASUN- ETA/EDO BERTARATZE-PLUSA.

Puntualtasun- eta/edo bertaratze-plusa lanaldi arruntan egiaz lan egindako egun bakoitzeko ordainduko da kategorian bakoitzerako soldata-tauletan ezarritako zenbatekoen arabera. Aipatutako puntualtasun- eta/edo bertaratze-plusa ez da ordainduko ez oporretan ez aparteko ordainsarrietan.

Plus hori langile bakoitzak izandako garaiz ez iristeagatik edo bertaratzeagatik hutsegiteengatik honako zenbateko hauen arabera murriztuko da:

A) Bost minututik beherako atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 15 galduko da.

B) Bost minututik gorako atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 25 galduko da.

C) Ordubetetik gorako atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 100 galduko da (lanaldi arrunterako).

D) Bi ordutik gorako atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 100 galduko da (txandetarako).

imprevistas, será advertido con dos meses de antelación por la empresa, debiendo trabajar 7 horas y abonándose 7 horas y media (7,50 horas).

Estas horas se disfrutarán en septiembre, salvo en casos de extrema necesidad en los cuales se acordará con los interesados y el Comité una nueva forma de disfrute.

Si por causas excepcionales y una vez establecido el calendario de vacaciones, la empresa se viera en la necesidad de modificar dicho calendario a algún trabajador, si este sufriera algún accidente con baja en dicho periodo tendrá derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas en otro periodo o cuando fuere dado de alta, aun cuando el alta tuviere lugar en un año natural diferente.

ARTÍCULO 11º EXCESO DE JORNADA

Por cada hora trabajada se abonarán dos con los salarios establecidos de hora normal y prima de producción para ambas. El abono de dichas horas se realizará de la forma siguiente: una en el mes de su devengo y la otra, que además se disfrutará, se hará efectiva en el mes de su disfrute.

Para mantenimiento eléctrico y mecánico, en caso de no ser posible su disfrute durante el año en curso, previo acuerdo con el Comité se decidirá la forma de su disfrute o abono.

En cualquier caso los Miembros del Comité de Empresa serán informados mensualmente de las horas excedentes de jornada que se hayan efectuado por persona de forma anónima, así como de las causas que las motivaron. Esta información deberá ir firmada y sellada por la empresa.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 12º CONCEPTOS RETRIBUIDOS

Los conceptos retribuidos que se contemplan en el presente Convenio, son los siguientes:

A) SALARIO BASE

B) COMPLEMENTOS.

1º.- Plus de antigüedad.

2º.- Plus de puntualidad y/o presencia.

3º.- Plus de actividad. (Valor-Punto Bedaux).

4º.- Plus de calificación. (Personal o medido).

5º.- Plus de Trabajos Tóxicos, Penosos o excepcionalmente peligrosos.

6º.- Gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad.

7º.- Plus de Turnos o Relevos.

ARTÍCULO 13º SALARIO BASE

El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio es el que se especifica para cada una de las categorías profesionales, en las Tablas Salariales anexas.

ARTÍCULO 14º PLUS DE ANTIGÜEDAD

Las cantidades correspondientes a aumentos periódicos por años de servicio, se abonarán por quinquenios, cuyo valor día es el que se detalla para cada categoría profesional, en las Tablas Salariales anexas-

ARTÍCULO 15º PLUS DE PUNTUALIDAD Y/O PRESENCIA.

El plus de puntualidad y/o presencia se devengará por día efectivo de trabajo en jornada normal y por las cuantías consignadas para cada categoría profesional en las tablas salariales. El mencionado plus de puntualidad y/o presencia no se abonará en vacaciones ni pagas extras.

Dicho Plus se reducirá, respecto al percibido por cada trabajador, por faltas de puntualidad o presencia, en las siguientes cuantías:

A) Retrasos de menos de cinco minutos; pérdida del 15 por ciento del Plus.

B) Id. de más de cinco minutos; pérdida del 25 por ciento del Plus.

C) Id. de más de una hora; pérdida del 100 por ciento del Plus (para jornada normal).

D) Id. de más de dos horas; pérdida del 100 por ciento del Plus (relevos)

E) Bi ordutik beherako atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 25 galduko da.

F) Lanaldi erdiko atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 75 galduko da.

G) Lanaldi bateko atzerapenengatik, Plusaren ehuneko 100 galduko da.

16. ARTIKULUA JARDUERA PLUSA

Jarduera-osagarria dagokionean ordainduko da egiazko lanaldiaren arabera, Hitzarmen honetako 7. artikuluaen arabera, hau da, 60 Bedauxetik aurrera eta langile bakoitzak lortutako puntu bakoitzaren balioaren arabera. Puntu bakoitzaren balioa eranskinen III. taulan azaltzen da lanbide-kategoria bakoitzerako.

17. ARTIKULUA KALIFIKAZIO PLUSA

Zereginak baloratzeko sistema objektiboaren eraginpean ez dauden langileei dagokienez, osagarri horri eutsiko zaio Hitzarmen honetako 7. artikuluan definitutako baldintzetan.

18. ARTIKULUA LAN BEREZIKI TOXIKO, NEKAGARRI EDO ARRISKUTSUENGATIKO PLUSA

Lan bereziki toxiko, nekagarri edo arriskutsuak egin behar dituzten langileei plus bat ordainduko zaie. Plus horren ordu bakoitzaren balioa 2. eranskinean zehaztuta dago kategoria bakoitzerako.

19. ARTIKULUA GAU PLUSA

Gaueko hamarretatik goizeko seiak arte lan egin behar duten langileek gauez lan egiteagatik plusa jasoko dute konpentsazio gisa. Plus horren balioa 2. eranskinean ezarrita dago lanbide-kategoria bakoitzerako, salbu eta langileak jarduera horiek egiteko kontratua badu.

20. ARTIKULUA TXANDA PLUSA. TXANDAK

Goizean eta arratsaldean (bi txanda) txandakako txandetan lan egiten duten langileek eta hiru txandetan lan egiten dutenek (goizean, arratsaldean eta gauean), urtean 46,16 euro gordineko Plusa jasoko dute, txandakako lanegun bakoitzaren arabera banatuta.

21. ARTIKULUA APARTEKO HABOROKINAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileek bi aparteko haborokin izango dituzte. Haborokin horien zenbatekoa 31 egun izango dira uztailean, eta 35 egun Gabonetan. Lanbide-kategoria bakoitzarentzat ezarritako soldatekin, eranskinetako soldata-tauletan esleitutakoaren arabera eta legezkiekeen antzinatean-plusekin.

Sei hileko bakoitzean enpresan sartzen diren edo enpresa uzten duten langileei dagokienez, industria siderometalurgikorako Lan Ordenantzaren 71. artikulua ezartzen duena hartuko da kontuan. Enplegatuei kalifikazio-plusa eta bertaratzeko-plusa metatuko zaizkie, baldin eta egiaztatzen badituzte.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, langile guztiei ordainsari lineal bat ordainduko zaie. Ordainsari hori ezin izango da finkatu eta enpresaren onura banagarrien ehuneko 3 izango da. Adierazitako ordainsaria hurrengo urteko ekainean edo uztailean kobratuko da, kontuak itxi ondoren.

22. ARTIKULUA URRUNTASUN ETA GARRAIO PLUSA

Hirigune gisa ezarritako gunetik bi km-tik gora bizi diren langileek urruntasun-plusa jasoko dute. Plus hori 0,1014 euro izango da kilometro bakoitzeko, baina ezin izango da oinarrizko plusaren ehuneko 25etik gorakoa izan.

Urruntasun-plusak joan-etorri bat soilik hartuko du eraginpean eta Herri Lanetako Burutzak neurtuko duen bide publiko laburrenaren arabera ordainduko da. Distantzia horri gorago adierazitako 2 kilometroak deskontatuko zaizkie.

Garraibide publikoak badaude, enpresak ordainduko du horien kostua.

Langileak bere ibilgailua erabili behar badu enpresaren zerbitzurako, egindako kilometro bakoitzeko 0,3185 euro ordainduko zaizkie.

23. ARTIKULUA LANGILEEN MUGIKORTASUNA

Lanaren antolamendu-premiengatik edo departamentu jakin batean lanik ez dagoelako, enpresako langileak duten ohiko lanpostutik beste lanpostu batera lekuz aldatu ahal izango dira, enpresaren Zuzendaritzaren

E) Ausencias de menos de dos horas; pérdida del 25 por ciento del Plus.

F) Id. de media jornada; pérdida del 75 por ciento del Plus.

G) Id. de una jornada; pérdida del 100 por ciento del Plus.

ARTÍCULO 16º PLUS DE ACTIVIDAD

El complemento de actividad se devengará, cuando haya lugar, por jornada efectiva de trabajo conforme se define en el Art. 7º del presente Convenio, a partir del 60 Bedaux y retribuido con el valor punto alcanzado por cada trabajador, que se especifica para cada una de las categorías profesionales, en la Tabla III Anexa.

ARTÍCULO 17º PLUS DE CALIFICACIÓN

Para el personal no sometido a sistema objetivo de valoración de tareas se mantiene este complemento, en las condiciones definidas en el Art. 7º de este Convenio.

ARTÍCULO 18º PLUS DE TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE TÓXICOS PENOSOS O PELIGROSOS

A aquellos trabajadores que tengan que realizar labores de carácter excepcionalmente tóxicas, penosas o peligrosas, se les abonará un plus cuyo valor hora por cada categoría profesional es el que se detalla en el Anexo 2.

ARTÍCULO 19º PLUS DE NOCTURNIDAD

Los trabajadores que deban prestar sus servicios desde las veintidós horas hasta las seis horas de la mañana, percibirán como compensación un plus por trabajo nocturno, cuyo valor hora es el que se fija para cada categoría profesional en el Anexo 2, salvo que el trabajador esté contratado para estas actividades.

ARTÍCULO 20º PLUS DE TURNOS. RELEVOS

El personal que trabaje a turnos rotativos de mañana, tarde (dos relevos) y quien trabaje a tres relevos mañana, tarde y noche, percibirá un Plus de Turnos 46,16 euros brutos año, distribuidos en cada día de trabajo a turnos.

ARTÍCULO 21º GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias, por importe de 31 días en el mes de julio y de 35 días en Navidad. Con los salarios atribuidos a cada categoría profesional, conforme se consignan en las tablas salariales anexas y los pluses de antigüedad que pudieran corresponderles.

Para quienes ingresen o cesen en el transcurso de cada semestre, se estará a lo que dispone el Art. 71 de la Ordenanza Laboral para la industria siderometalúrgica. Al personal empleado se le acumularán los pluses de calificación y asistencia, si los tuviera acreditados.

Durante la vigencia del presente Convenio, se dará una paga lineal no consolidable para todos los trabajadores, equivalente al 3 por ciento de los beneficios distribuibles de la empresa. Esta se cobrará en junio ó julio del año siguiente una vez realizado el cierre de las cuentas.

ARTÍCULO 22º PLUS DE DISTANCIA Y TRANSPORTE

Los productores que por su residencia se hallen a más de dos km. del señalado como casco urbano, percibirán un plus de distancia a razón de 0,1014 euros/Kilómetro, sin que exceda este plus del 25 por ciento del salario base.

El plus de distancia que afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, se abonará de acuerdo con las mediciones que por el camino público más corto efectuará la Jefatura de Obras Públicas. De la citada distancia se descontarán los 2 kilómetros a que se hace mención anteriormente.

Cuando existan medios de transporte público, la empresa abonará su importe.

Cuando se precise utilizar al servicio de la empresa cualquier tipo de coche perteneciente a un productor, a este le abonará 0,3185 euros. por Km. recorrido.

ARTÍCULO 23º MOVILIDAD DEL PERSONAL

Por necesidades organizativas del trabajo o por falta del mismo en un determinado departamento, los trabajadores de la empresa podrán ser desplazados de su puesto habitual, a criterio de la

iritziaren arabera, eta langileen eskubide ekonomikoak kontuan hartuta. Lekuz aldatze horiek Enpresa Batzordeari jakinarazi beharko zaizkio.

Langileak nahi izanez gero, lekuz aldatze hori txandaka egingo da 3 hilabetetik behin.

Lanpostuz aldatzeak arrisku handiagoa eragiten badio langileari, aldaketa hori egiten denean jakinarazi beharko dio enpresak Batzordeari.

Batzordea eta enpresako Zuzendaritza hiru hilean behin elkartuko dira lekuz aldatze horiek direla-eta sor daitezkeen arazoak aztertzeko.

24. ARTIKULUA LIZENTZIAK ETA BAIMENAK

Enpresako langileek, aurretiaz jakinarazita, ordainduriko baimenak hartzeko eskubidea izango dute, honako kausa hauengatik:

- Langilearekin bizi diren ezkontidearen eta seme-alaben heriotzagatik: egutegiko 5 egun. Langileak ordaindu gabeko hiru baimen-egun gehiago eskatu ahal izango ditu.

- Langilearekin bizi ez diren gurasoen, ezkontidearen, eta seme-alaben heriotzagatik: egutegiko 3 egun.

- Langilearekin bizi ez diren bigarren mailarainoko ahaideen – odol-ahaidetasunezkoak edo ezkontza-ahaidetasunezkoak – heriotzagatik: egutegiko 2 egun.

- Ordaindu gabeko baimena emango da hiletetara joateko.

- Ezkontza-kidetasunezko edo odol-kidetasunezko bigarren mailarainoko ahaideen istripuagatik, gaixotasunagatik edo ospitaleratzeagatik, edo, ospitaleratu gabe, etxean atsedean hartzea eskatzen duen ebakuntza kirurgikoagatik: egutegiko 2 egun. Arrazoi hori dela-eta langileak bidaia egin behar badu, egutegiko bi egun gehiago hartu ahal izango ditu. Baimen hori gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak irauten duen bitartean baliatu ahal izango da.

- Behar den denborarako baimena jaio aurreko mediku-azterketak eta erditzea prestatzeko teknikak egitera joateko, lanaldiaren barruan egin behar badira.

- Emaztea erditzeagatik: egutegiko 3 egun. Egun horietatik 2 gutxienez lanegunak izango dira, enpresako egutegiaren arabera. Erditzeko ebakuntza egin behar badiote (zesarea), egutegiko 2 egun gehiago.

- Edoskitzea: Edoskitzeagatik ordu erdiko baimena metatu ahal izango da, seme-alabak bederatz hilaite baina gutxiago dituen bitartean eta gurasoek besteren kontura lan egiten badute.

- Langilea ezkontzen bada: 18 lanegun Enpresan 2 urte baino gehiago daramaten langileentzat, eta 15 lanegun gainerako langileentzat.

- Etxebizitzaz aldatzen denean: egutegiko egun 1.

- Gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontzagatik: egutegiko egun 1.

- Arrazoi ez-larria dela-eta, langilearekin bizi diren ahaideen ospitaleratzeagatik: egutegiko egun 1.

- Ezkontidea, seme-alabak eta langilearekin bizi diren lehen mailako ahaideak Osakidetza larrialdi-zerbitzuetara laguntzeko, behar den denbora, baldin eta lanorduetan bada. Langileak dagokion ziurtagiria aurkeztu beharko du enpresan. Egiaztagiri horretan sarrera-ordua eta irteera-ordua azalduko dira. Baimen horrek normalean langilearen ardurapean dauden gurasoak laguntzeko ere balio izango du.

- Langilearekin bizi diren ahaideen heriotzagatik: egutegiko egun 1.

Ordainduriko lizentzien eta baimenen barruan, amatasuna edo aitasuna ere sartuko da, betiere horren frogagiri egokiak aurkezten badira. Ez da beharrezkoa izango bikotea ezkondu egotea.

Izatezko bizikidetzak behar bezala egiaztatzen bada aplikatuko dira ordainduriko lizentziak.

OSAKIDETZA-EUSKAL OSASUN ZERBITZUKO espezialisten mediku-kontsultara joateko, langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-orduak aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresari. Gainerako kasuetan, urteko hamasei ordu izango da muga.

Dirección de la misma, sin perjuicio de sus derechos económicos, notificándose al Comité de Empresa tales desplazamientos.

La movilidad será rotativa cada 3 meses si el operario lo requiere.

En aquellos casos en los que el cambio de puesto suponga un mayor riesgo para el operario, la empresa deberá comunicarlo al Comité en el momento de producirse.

El Comité y la Dirección de la empresa se reunirán cada tres meses para analizar los posibles problemas que hayan podido producirse por estos desplazamientos.

ARTÍCULO 24º LICENCIAS Y PERMISOS

Los trabajadores de la empresa, avisando con la debida antelación, tendrán derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- Fallecimiento de esposa e hijos que convivan con el trabajador 5 días naturales, pudiendo solicitar tres días más de permiso no retribuido.

- Fallecimiento de padres, esposa, e hijos que no convivan con el trabajador, 3 días naturales.

- Fallecimiento de parientes hasta segundo grado, de consanguinidad o afinidad, que no convivan con el trabajador 2 días naturales.

- Se concederá un permiso no retribuido para asistencia a funerales.

- Por accidente, enfermedad, hospitalización u operación quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad 2 días naturales si por tal motivo se necesita un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más. Este permiso podrá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave u hospitalización.

- Permiso por el tiempo necesario para la realización de exámenes médicos prenatales y técnicos de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada laboral.

- Alumbramiento de esposa: 3 días naturales, de los cuales por lo menos 2 serán laborables según calendario empresa. En el supuesto de que en el parto se deba intervenir quirúrgicamente (cesárea) 2 días naturales más.

- Lactancia: La media hora de permiso por lactancia se podrá acumular, mientras el hijo o hija tenga nueve meses y ambos padres trabajen por cuenta ajena.

- Matrimonio del trabajador: 18 días laborables para el personal que lleva más de 2 años en la Empresa y 15 para el resto.

- Traslado de domicilio: 1 día natural.

- Matrimonio de padres, hijos y hermanos: 1 día natural.

- En caso de hospitalización, por causa no grave, de parientes que convivan en el mismo hogar: 1 día natural.

- Para acompañar a la esposa, hijos y familiares de primer grado que convivan con el trabajador a los servicios de urgencia de Osakidetza, por el tiempo necesario que coincida con el horario de trabajo, debiendo presentar el trabajador en la empresa el justificante correspondiente, en el que debe figurar la hora de entrada y de salida a dicho servicio. Este permiso tendrá la misma consideración para acompañar a padres que estén habitualmente a cargo del trabajador.

- En caso de fallecimiento de parientes que convivan en el mismo hogar: 1 día natural.

A efectos de licencias y permisos retribuidos se reconocerá la maternidad o paternidad si está debidamente documentada, haya o no vínculo matrimonial.

Serán de aplicación las licencias retribuidas cuando se acredite de forma fehaciente la convivencia de hecho.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de (OSAKIDETZA) Servicios Vascos de Salud cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba por facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el volante justificativo de la citada prescripción médica. En los demás casos hasta un límite de dieciséis horas al año.

Gizarte Segurantzako Mediku Espezialistaren kontsultara joateko baimena (Txandetako langileak): Kontsulta-ordutegia eta lan-ordutegia bat baldin badatoz, ordu kopuru bat ordainduko da. Kopuru hori kalkulatzeko formula honako hau izango da:

- Langileak lanalditik kanpo behar dituen orduak gehi ordu bat denbora hori eta otorduaren garaia aldi berean badira $x 0,5$, hau da, ateratzen den denboraren ehuneko 50.

- NAN berritzeko: 4 ordu.

- Istripu Mutualitateko kontsulta: mutualitateko kontsultara joateko behar diren orduak inolako deskonturik gabe ordainduko dira, toxi-kotasuneko eta arriskugarritasuneko plusak izan ezik.

25. ARTIKULUA IKASKETA BEKAK

Hitzarmen honen eraginpeko langileentzako laguntza osagarri gisa, 2009. urtean 0 urtetik 18 urtera bitarteko (biak barne) seme-alabak dituzten langileentzat, eta seme-alaba horiek behar bezala egiaztatutako ikasketa ofizialak egiten ari badira, 2008/2009 ikasturterako honako zenbateko orokor hauek ezarri dira:

A) 0 urtetik 10 urtera bitartekoentzat:	76,71 euro.
B) 11 urtetik 18 urtera bitartekoentzat:	137,60 euro.

26. ARTIKULUA EKONOMATUA

Hitzarmen honen eraginpeko langile bakoitzeko enpresak hilean 10,34 euroko ekarpena egiteari eutsiko zaio. Ekarpene hori Ekonomatuaren zerbitzuak diruz laguntzeko da.

27. ARTIKULUA. GAIXOTASUN ARRUNTA ETA LAN ISTRIPUA GAIXOTASUN ARRUNTA

Hitzarmen honen eraginpeko langileek, gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko kasuetan, lehen bajaran langileen oinarriko soldataren 4 egun eta antzinatasunari dagokion gehienezko zenbatekoa jasotzeko eskubidea izango dute; urte berean izandako bigarren bajaran, aldiz, 2 egun dagokiena.

Gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko prestazioak baja hartu aurreko hilabetearen erdiari dagokion itundutako oinarriko soldataren (OINARRIZKO SOLDATA + ANTZINATASUN PLUSA + PUNTUALITASUN PLUSA + JARDUERA PLUSA) ehuneko 90eraino osatuko dira 16. baja-egunetik 120. baja-egunera arte. Adierazitako mugetatik aurrera ez da ordainduko osagarri hori.

Hitzarmen honen indarraldian, soldata errearen ehuneko 90eraino osatuko da 16. egunetik alta hartu arte, aurreko idatz-zatikok kalkularen arabera.

LAN ISTRIPUA ETA LANBIDE GAIXOTASUNA

Lan-istripuak edo lanbide-gaixotasunak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko kasuetan, enpresak itundutako soldata errearen (OINARRIZKO SOLDATA + ANTZINATASUN PLUSA + PUNTUALITASUN PLUSA + JARDUERA PLUSA) ehuneko 100eraino osatuko du, baja-egunaren aurreko hilabete erdiari dagokiona, lehen baja-egunetik hasita alta hartu arte. Adierazitako mugetatik aurrera ez da ordainduko osagarri hori.

Oporren aurreko hilabetearen lan-istripuagatik baja hartzen duten eta oporretan egoera horretan jarraitzen duten langileek urte horretaz gelditzen den denboran hartu ahal izango dituzte opor horiek, enpresarekin adostuta, betiere.

Era berean, langileak oporrak hartu behar dituen garaian lan-istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasuneko egoeran badago, eta egoera horren jatorria traumatikoa bada, eta larritzat jotzen bada, edo larria izan gabe ere, ohean edo ospitaleratuta egon behar badu, edo Istripu Mutualitateko medikuak aginduta aldizkako errehabilitazioa egitera joan behar duelako ezin badu bizitza arrunta egin, zirkunstantzia horiek direla-eta baliatu ezin dituen opor-egunak hartzeko eskubidea izango du, betiere dagokion urteko abenduaren 31 baino lehen alta hartzen badu.

Gaixotasunak edo lan-istripuak eraginda gaitasun fisikoa edo intelektuala murriztua duten langileei haien gaitasunarekin bat datorren lanpostu bat bilatzen saiatuko dira, ahal bada behintzat.

28. ARTIKULUA AZTERKETETARAKO BAIMENA

Hitzarmen honen eraginpeko langileen lanbide- eta kultura-arloko prestakuntzari laguntzearen, titulu profesionala lortzeko ikastetxe

Permiso Especialista Médico de la Seguridad Social (Relevos): Cuando el horario de consulta sea fuera de horas de trabajo, se abonará un número de horas cuya fórmula de cálculo será la siguiente:

- Horas necesarias fuera de su jornada, más una hora si coincide este tiempo con el de comida $x 0,5$, es decir el 50 por ciento del tiempo resultante.

- Renovación del DNI.: 4 horas.

- Consulta Mutua de Accidentes las horas de asistencia a consulta de la Mutua se abonarán sin descuento alguno a excepción de los pluses de tóxico y peligroso.

ARTÍCULO 25º BECAS DE ESTUDIO

Como ayuda complementaria a los trabajadores afectados por este Convenio, cuyos hijos hayan cumplido entre 0 y 18 años, ambos inclusive, en el año 2009 y se hallen cursando estudios oficiales obligatorios debidamente acreditados, en el curso académico 2008/2009, se establecen las siguientes cantidades globales:

A) Los que hayan cumplido entre 0 y 10 años:	76,71 euros.
B) Los que hayan cumplido entre 11 y 18 años:	137,60 euros.

ARTÍCULO 26º ECONOMATO

Se mantiene en el presente Convenio la aportación de la empresa para cada uno de los trabajadores afectados por el mismo, de 10,34 euros al mes como subvención para los servicios del Economato.

ARTÍCULO 27º ENFERMEDAD COMÚN Y ACCIDENTE LABORAL ENFERMEDAD COMÚN

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común, tendrá derecho a que se les abone el importe máximo de hasta 4 días de su salario base y antigüedad, en su primera baja y 2 días en una segunda baja por año.

Las prestaciones por I.T. debidas a enfermedad común, se complementarán hasta el 90 por ciento del salario real (BASE + ANTIGÜEDAD + P. PUNTUALIDAD + P. ACTIVIDAD) pactado correspondiente al mes medio anterior a la fecha de la baja, desde el día 16 y hasta el día 120 de la fecha de la baja, cesando el expresado complemento a partir de dichos límites.

Durante la vigencia del presente Convenio, se complementará hasta el 90 por ciento del salario real, desde el día 16 hasta la fecha de alta, según cálculo del apartado anterior.

ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

En los casos de I.T. derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador hasta el 100 por ciento del salario real (BASE + P. ANTIGÜEDAD + P. PUNTUALIDAD + ACTIVIDAD) pactado, correspondiente al mes medio anterior a la fecha de la baja, desde el día 1º hasta el día de la fecha de alta, cesando el expresado complemento, a partir de dichos límites.

El personal que cause baja por accidente de trabajo en el mes anterior a su periodo vacacional y continúe la incapacidad durante sus vacaciones, podrá disfrutar las mismas durante el resto de este año en curso, poniéndose de acuerdo con la empresa para su disfrute.

Así mismo, los trabajadores que se encuentren en situación de IT por accidente de trabajo de origen traumático que sea calificado como grave, o que sin ser grave deban permanecer en cama, hospitalizados o les impida hacer una vida normal por tener que acudir a rehabilitaciones periódicas por prescripción del médico de la Mutua de Accidentes, en la fecha de inicio de su periodo vacacional, tendrán derecho al disfrute de los días de vacaciones que no puedan disfrutar por esas circunstancias, y siempre que causen alta antes del 31 de diciembre del año correspondiente.

A los trabajadores que debido a enfermedad o accidente laboral viesen disminuida su capacidad física o intelectual, se trataría de encontrar un puesto de trabajo de acuerdo con su capacidad, siempre que hubiera posibilidad.

ARTÍCULO 28º PERMISOS PARA EXÁMENES

Con objeto de favorecer la formación profesional y cultural de los trabajadores afectados por este Convenio, quienes estén matri-

ofizialetan matrikulatuta dauden langileek behar dituzten baimenak hartu ahal izango dituzte dagokien ikastetxeetan azterketak egiteko, eta ordainsarrietan ez dute deskonturik izango; betiere matrikulatuta daudela egiaztatzen badiote enpresari.

Honako kasu hauetan galduko dute eskubide hori: ikastaroko ikasgaien erdia gainditzen ez badute, aurreko azterketak egiten ez badituzte, edo segidako bi deialditan ikasgai bera gainditzen ez badute.

29. ARTIKULUA EGINKIZUN PUBLIKOAK BETETZEA

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ordainduriko baimenak izango dituzte eginkizun publiko saihestezinak edo betetzen duten sindikatu-karguak eragindakoak betetzeko, betiere baimen horietarako ezarritako legezko ordu-mugarekin. Martxoaren 10eko 8/1980 Legearen 37. d) artikuluan ezarritakoa aplikatuko da.

Auzitarako zitazioetara joatea eginkizun publikotzat hartuko da, betiere langilea lekuko gisa zititzen bada araubidez. Salbuetsita daude esku-hartze judizialaren delitu eragilearen egiletzat, konplizetatzat edo estaltzailatzat hartzen diren langileak.

Langileen Estatutuaren 46. artikuluen 1. idatz-zatiak ezartzen duenaren arabera emango da nahitaezko eszedentzia, hau da, langileak lanpostua gordetzeko eskubidea izango du, eta eszedentzialdia indarrean dagoen bitartean, antzintasuna zenbatuko da. Adierazitako eszedentzia kargu publiko bat betetzeko izendatu edo aukeratu badute eta horrek langilea laneratzea eragozten badu. Kargu publikoa utzi eta hurrengo hilabetearen barnean eskatu beharko du langileak lanera berriro itzultzea.

30. ARTIKULUA AZTERKETA MEDIKOAK

Enpresako langileek urteko osasun-azterketa nahitaezko eta doakorako eskubidea izango dute, betiere lan-orduetan.

Honako mediku-azterketa hauek, gai honetarako arauari jarraiki, nahitaezkoak izango dira enpresarentzat eta langileentzat:

A) Lanean hasi aurreko osasun-azterketak.

B) Urteroko osasun-azterketak.

C) Sei hilean behineko azterketa bereziak, arrisku berezien arabera, azaroaren 8ko 31/1995 Legean eta urtarrilaren 17ko 39/1997 Errege Dekretuan ezarritakoaren arabera.

31.- ARTIKULUA LANPOSTUA GORDETZEA

Enpresa honetako langileren bat atxilotzen badute, eta urtebeteko epean kargurik gabe askatzen badute, dagokion lanposturako eskubidea izango du eta dagozkion kategoría eta antzintasuna gordeko ditu.

Iritzi-delituagatik zigortzen badute, betiere delitua eragin duen iritzia enpresako langileei edo egitatei buruzkoa ez bada, eta absentzia urtebetetik gorakoa ez bada, langileak bere lanpostua eta horri dagozkion eskubideak gordeko ditu, bai eta antzintasuna eta kategoría ere.

Epe horiek 6 hilabetez luzatu ahal izango dira, betiere langile horrek enpresan zuen lanpostua desagertu ez bada.

Borondatezko eszedentziaren barruan, Langileen Estatutuko 46. artikuluari jarraiki, eszedentzian dagoenak lanpostuaren erreserbarako eskubidea izango du, betiere lanpostua kendu ez bada edo enplegu erregulazioko edo kontratu-amaierako espediente batean sartu ez bada. Beharrezkoa balitz, borondatezko eszedentziagatik baja bitarteko kontratadun langileren batek beteko litzateke.

Lanpostura itzultzea eszedentzia amaitu baino bi hilabete lehenago eskatu beharko da.

32. ARTIKULUA LANEKO ARROPA

Lantegiko langile guztiei urtero eskuoihal bat, buzo bat, kamiseta bat, praka bat eta alkandora bat emango zaie, dena aldi berean.

Bi urtetik behin txaleko bat emango zaie.

Era berean, istripua dela-eta, edo arropa hondatuta edo hautsita dagoelako, eta nahita edo utzikeriagatik gertatu ez bada, dagokion data iritsi aurretik beste buzo bat emango da. Kasu horietan, hondatutako edo hautsitako arropa aurkeztu beharko da.

culados en centros oficiales para obtener un título profesional disfrutarán los permisos necesarios para examinarse en el centro docente respectivo, sin descuento en sus retribuciones, previa justificación ante la empresa de haber formalizado su matriculación.

Este derecho se perderá cuando se suspendan la mitad de las asignaturas del curso, no se presente a exámenes anteriores o no aprueben una misma asignatura en dos convocatorias consecutivas.

ARTÍCULO 29º CUMPLIMIENTO DE DEBERES PÚBLICOS

Los trabajadores afectados por el Convenio disfrutarán de permisos retribuidos para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o derivados de los cargos electivos de carácter sindical que ostenten, con el límite legal de horas asignadas para los mismos, siendo de aplicación lo establecido en el Art. 37-d de la Ley 8/1.980 de 10 de marzo.

La asistencia a citaciones judiciales será contemplada como deber público, siempre que el trabajador sea citado en forma reglamentaria como testigo, quedando exceptuados quienes sean declarados autores, cómplices o encubridores del delito originador de la intervención judicial.

Se otorgará la excedencia forzosa según determina el Art. 46 apartado uno del Estatuto de los Trabajadores, dando derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

ARTÍCULO 30º RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Los trabajadores de la empresa tendrán derecho a una revisión anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa en esa materia tienen carácter obligatorio para la empresa y sus trabajadores, siendo los siguientes:

A) Reconocimientos previos al ingreso.

B) Reconocimientos periódicos anuales.

C) Reconocimientos especiales semestrales, en función de los riesgos específicos conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero.

ARTÍCULO 31º RESERVA PUESTO DE TRABAJO

Todo trabajador de esta empresa, detenido y puesto en libertad sin cargos en el plazo de un año, tiene derecho a su puesto de trabajo, conservando su categoría y antigüedad.

En el caso de ser condenado por delito de opinión y siempre y cuando la opinión, constitutiva de delito no se refiera a personas o hechos en la empresa, y no siendo la ausencia al trabajo superior a un año, mantendrá su puesto de trabajo y sus derechos en el, antigüedad y categoría.

Dichos plazos pueden ampliarse en 6 meses más, siempre y cuando no haya desaparecido su puesto en la empresa.

En caso de excedencia voluntaria, de acuerdo con el art. 46 del "Estatuto de los Trabajadores" la persona excedente, siempre que su puesto de trabajo no haya sido amortizado, o se encuentre afectado por un expediente de regulación de empleo o rescisión de contratos tendrá derecho a reserva del mismo. Si fuera preciso, la baja por excedencia voluntaria, se cubriría con un trabajador con contrato de interinidad.

La incorporación deberá solicitarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

ARTÍCULO 32º ROPA DE TRABAJO

A todo el personal de taller le será facilitado cada año una toalla, un buzo, una camiseta, un pantalón y una camisa, todo ello en una única vez.

Se dará un chaleco cada 2 años.

Así mismo se repondrá el buzo antes de la fecha correspondiente, en aquellos casos en que hubiera necesidad de ello por causa de accidente o la ropa se encuentre deteriorada o rota y no sea debido a desidia o descuido, en estos casos se deberá presentar la citada ropa.

Langileei eta zaintzaileei bi urtetik behin jaka bat edo horri dagokion dirua emango zaie. Egiaztatutako premia dela-eta, behar duten lanpostuei lehenago emango zaie adierazitako arropa.

33. ARTIKULUA SARTZEKO ORDUEN KONTUA

Hilabeteen arteko orduen aldeek hileko soldatei eragin ez diezaieten, eta soldata-oreka lortzen laguntzeko eta hilabete horietako Gizarte Segurantzaren kotizazioak antzekoak izateko, sartzen diren orduen kontua eramango da. Sartzen den ordu bakoitzaren balioa honako hau izango da: oinarritzko soldatari, antzinasun-plusari eta puntualtasun-plusari dagokion nominako orduaren prezioen batura.

34. ARTIKULUA LAGUNTZARAKO FONDOAK

Langile finkoentzat laguntzarako bi fondo sortu dira:

1. Etxebizitza erosteko eta konpontzeko.

2. Altzariak erosteko.

1. ETXEBIZITZA EROSTEO ETA KONPONTZEKO

Enpresak bost mailegu emango ditu. Mailegu bakoitza 3.883,00 eurokoa izango dira, interesik gabe. Mailegatuko den gehieneko zenbatekoa 19.415,00 eurokoa izango da guztira.

Mailegatutako zenbatekoa 15 hilabeteko epean itzuliko da modu honetan: gabealdiko lehen 3 hilabetetan, 4. hilabetetik 15. hilabetera (12 hilabete) 323,58 euro hilabete bakoitzean.

2. ALTZARIAK EROSTEA

Era berean, eta aurreko baldintza beretan, 740,00 euroko maileguak emango dira. Gehienez ere 3.700,00 euro mailegatuko dira.

Laguntza horiek emateko honako agiri hauek aurkeztu beharko dira enpresan:

1. Aurrekontuak.

2. Fakturak edo sinatutako ordainagiriak. Agiri horiek mailegua jaso eta hilabeteko epean aurkeztu beharko dira; izan ere, konpromiso hori betetzen ez bada, utzitako zenbatekoa lehenengo nominetatik deskontatuko da.

34. BIS ARTIKULUA AURRERAKINAK

Ezusteko kausak direla-eta aurrerakinak behar dituzten langileek 400,00 euroko aurrerakina jasotzeko eskubidea izango dute eta sorrazten ari den hilabeteko nominatik deskontatuko zaie.

Aurrerakin hori urtean lau aldiz eskatu ahal izango da gehienez ere, ordainketa-eguna iritsi baino zazpi egun lehenago gutxienez. Aurrerakina ordaintzeko egunak hilabete bakoitzaren 10etik 30era bitarte ezarriko dira.

IV. KAPITULUA

35. ARTIKULUA BATZORDE PARITARIOA

Batzorde Paritarioa sortu da Hitzarmen hau interpretatzeko organo gisa. Batzorde hori Enpresa Batzordeko kideek eta Enpresa Zuzendaritzak eratuko dute.

Batzorde Paritarioaren helbidea Enpresaren egoitza soziala izango da.

36. ARTIKULUA BATZORDE PARITARIOAREN EGINKIZUNAK

Honako hauek izango dira Batzordearen berariazko eginkizunak:

1. Hitzarmen hau bide orokorretik interpretatzea. Horretan zuzeneko interesa duten guztiek eskatu ahal izango dute.

2. Itundutakoa betetzen ote den zaintzea, gai honi buruz organo edo agintaritza eskudunei dagozkien eskumenak alde batera utzi gabe.

37. ARTIKULUA ZIGORREN JAKINARAZPENA

Hutsegite larri edo oso larrien ondorioz langileentzako hartu beharreko neurri edo diziplina-zigorren kasuetan, Enpresa Batzordeari entzun ondoren jakinaraziko du erabakitakoa enpresak.

Neurri hori Enpresa Batzordeko kide bati aplikatzen zaionean, diziplina-neurria hartu baino 24 ordu lehenago egingo da jakinarazpen hori.

38. ARTIKULUA ENPLEGU ERREGULAZIOKO ESPEDIENTEEN JAKINARAZPENA

Enpresak Enplegu Erregulazioko Espedienteen aldi bakarreko formulazioa jakinarazi beharko dio Enpresa Batzordeari, martxoaren

Al personal empleado y a guardas, le será entregada una chaqueta o su equivalente en dinero, cada dos años. En aquellos puestos que por su necesidad comprobada así lo requiera, se anticipará dicha entrega.

ARTÍCULO 33º CUENTA DE RECUPERACIÓN

Con objeto de evitar en lo posible que las diferencias de horas existentes entre los meses afecten a los salarios mensuales, para facilitar el equilibrio salarial, y conseguir unas cotizaciones a la Seguridad Social mas semejantes entre dichos meses, se llevará una cuenta de recuperación horaria, cuyo valor hora es igual a la suma de los precios hora de nómina correspondiente a Base, Plus Antigüedad y Plus de Puntualidad.

ARTÍCULO 34º FONDOS DE AYUDA

Para el personal fijo se crean dos fondos de ayuda:

1º Para adquisición y reparación de vivienda.

2º Para adquisición de muebles.

1º ADQUISICIÓN Y REPARACIÓN DE VIVIENDA

La empresa accede a la concesión de cinco préstamos de 3.883,00 euros cada uno, sin interés, siendo el capital total máximo prestado de 19.415,00 euros.

La devolución del importe prestado se efectuará en un plazo máximo de 15 meses de la forma siguiente: 3 primeros meses de carencia, del 4º al 15º mes (12 meses) a razón de 323,58 euros mes.

2º ADQUISICIÓN DE MUEBLES

Asimismo, y en las mismas condiciones anteriores, se concederán cinco préstamos de 740,00 euros y por un total máximo prestado de 3.700,00 euros.

La concesión de cualquiera de estas ayudas queda supeditada a la presentación en la empresa de los siguientes documentos:

1º Presupuestos.

2º Facturas o comprobantes de pago firmados, que deberán ser presentados en el plazo de un mes de haber recibido el importe del préstamo, ya que en caso de incumplimiento de este compromiso se descontará de las primeras nóminas la cantidad prestada.

ARTÍCULO 34 BIS ANTICIPOS

Aquellos trabajadores, que por causas imprevistas los precisen, tendrá derecho a percibir un anticipo de 400,00 euros, con cargo a la nómina del mes que se esté devengando.

Dicho anticipo podrá ser solicitado como máximo cuatro veces al año, con un mínimo de siete días de anticipación a las fechas de su pago, que se fijan entre los días 10 y 30 de cada mes.

CAPÍTULO IV

ARTÍCULO 35º COMISIÓN PARITARIA

Como órgano de interpretación del presente convenio se crea la Comisión Paritaria, integrada por los miembros del Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

El domicilio de dicha Comisión Paritaria será el de la Empresa.

ARTÍCULO 36º FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARITARIA

Serán funciones específicas de la Comisión las siguientes:

1º Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2º Seguimiento del cumplimiento de lo pactado sin perjuicio de las competencias que a este respecto tengan atribuidas los órganos y autoridades competentes.

ARTÍCULO 37º NOTIFICACIÓN DE SANCIONES

La empresa comunicará y escuchará previamente al Comité de Empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores, como consecuencia de faltas muy graves.

Esta notificación se efectuará con una antelación de 24 horas a la adopción de la medida disciplinaria, cuando la misma afecte a un miembro del Comité de Empresa.

ARTÍCULO 38º NOTIFICACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO

La Dirección informará al Comité de Empresa respecto a la formulación unilateral de Expediente de Regulación de Empleo, en los

10eko 8/1980 Legean eta apirilaren 14ko 696/1980 Dekretuan aurreikusitako epe eta baldintzetan.

39. ARTIKULUA ENPRESARI BURUZKO INFORMAZIOA

Zuzendaritzak hiru hilean behin Enpresaren egoera orokorraren, inbertsioen, negozioaren bilakaeraren, sektorearen egoeraren eta merkatu-aukeren berri emango dio Enpresa Batzordeari.

Enpresa Batzordeak epe berean honako hauei buruzko informazioa jasoko du: absentismoari eta horren kausei buruzko estatistikei eta indizeei, lan-istripuei eta lanbide-gaixotasunei eta horien ondorioei, istripu-indizeei eta erabiltzen diren babes-neurriei buruzkoa.

40. ARTIKULUA ENPRESA BATZORDEAREN ORDUAK

Enpresa Batzordeko kide bakoitzak ordainduriko 20 orduko kreditua izango du hilean. Ordu horiek kideen artean metatu ahal izango dira eta elkarriz utzi ahal izango dizkiote dituzten eginkizunak betetzeko. Kide bakoitzak hilean 40 ordu izango ditu gehienez ere.

41. ARTIKULUA NOIZBEHINKAKO TXANDEN ORDUAK

Lanaldi arruntean lan egiten duten langileak txandaka hasten badira, hilabete baterako edo gutxiagorako, lehenengo 5 egunetan ordura arte egiten zuten lanaldiaren orduak ordainduko zaizkie, baldin eta lanaldi hori luzeagoa bazen. Betetzen zuten lanaldia laburragoa bazen, ordea, egun bakoitzeko denboraren aldea ehuneko 20ko igoe-arekin ordainduko da langileak txandaka lan egiten duen bitartean.

Aldaketa hori enpresak eskatuta egiten bada, eta urteko zenbaketan orduak galtzen badira, ordu horiek Enpresak hartuko ditu bere gain.

Langileak eskatzen badu txandakako lanaldian jartzea, egiaz lan egindako zortzi orduak soilik ordainduko zaizkio.

42. ARTIKULUA BATZARRAK

Enpresa Zuzendaritzak proposatutako batzarrak kontzeptu guztiakin ordainduko dira. Batzar bakoitzaren iraupena alde aurretik zehaztuko da. Era berean, batzarra hasi aurretik Enpresa Zuzendaritzak definituko du proposamena.

43. ARTIKULUA BIZI ASEGURUA

Enpresak bizi-aseguru bat bermatuko die plantillako langile guztiak. Aseguru horrek honako prestazio hauek estaliko ditu:

A) Gaixotasunak eragindako heriotzagatik	29.361,00 euro.
B) Lanbide-ezintasun osoagatik	29.361,00 euro.
C) Lanbide-ezintasun iraunkor osoagatik	29.361,00 euro.
D) Erabateko baliaezintasun iraunkorragatik	29.361,00 euro.
E) Istripuak eragindako heriotza	29.361,00 euro.
F) Zirkulazio-istripuak eragindako heriotzagatik	29.361,00 euro.

44. ARTIKULUA ALDI BATERAKO LANEKO ENPRESAK

Aldi Baterako Laneko Enpresen zerbitzuak kontratatzen badira, horien esku utzitako langileei Hitzarmen honetan ezarritako baldintza ekonomiko eta sozialak bermatzeko eskatuko zaie. Betebehar hori espresuki azalduko da Aldi Baterako Enpresarekin sinatutako langileak lagatzeko kontratuan.

Aldi Baterako Enpresek egindako kontratuen gehienezko denbora 3 hilabete izango dira.

45. ARTIKULUA LANGILEAK ENPRESAN SARTZEA, LANGILE BERRIAK, MAILAZ IGOTZEAK ETA LANPOSTUZ IGOTZEA

A) SARTZEKO PROZEDURA

Enpresako langileen prestakuntza hobea izatea eta langileak lanpostuz igotzea sustatzeko, enpresa barruan mailaz igotzeko lanpostu hutsak agertzen direnean, aurretiaz horien berri emango da, lanposturako eskatzen diren jakintzak eta baldintzak zehaztuta.

Eskatzen diren baldintzak betetzen dituzten eta aurkezten diren izangai guztiak enpresak ezartzen dituen probetara aurkeztu ahal izango dira.

Prozesu horretatik kanpo geratzen dira Zuzendaritzak ezartzen dituen baldintzen arabera arautzen diren agintaritzako postuak, teknikarien postuak eta enplegatuen postuak.

Bertako langileekin lanpostua bete ezin denean soilik joko da kanpora, baita behar diren baldintzak, ezaugarriak edo eskatzen diren ezagutzak dituen langilerik ez badago plantillan, edo plantillan behar adinako langile kopururik ez dagoenean ere.

plazos y condiciones previstos en la Ley 8/1.980 del 10 de marzo y Decreto procedimental 696/1.980 del 14 de abril.

ARTÍCULO 39º INFORMACIÓN SOBRE LA EMPRESA

La Dirección informará trimestralmente al Comité de Empresa sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas de mercado.

En iguales plazos conocerá el Comité de Empresa respecto a las estadísticas e índices de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad y las medidas de protección utilizadas.

ARTÍCULO 40º HORAS DEL COMITÉ DE EMPRESA

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas, que podrán ser acumulables y transferibles entre sus miembros, para el desempeño de sus funciones y hasta un máximo de 40 horas al mes por miembro.

ARTÍCULO 41º HORAS RELEVOS ESPORÁDICOS

Cuando se ponga a trabajar a relevos al personal que está trabajando en jornada normal, por un tiempo igual o inferior a un mes, se le pagarán los 5 primeros días las horas de la jornada que venía realizando, de ser esta mayor. De ser esta inferior, la diferencia de tiempo diaria se abonará con un incremento del 20 por ciento durante todo el tiempo que esté a relevo.

En caso de que este cambio fuera a petición de la empresa y supusiera una pérdida de horas en el cómputo anual, estas serían asumidas por la Empresa.

En el caso de que un trabajador solicite ser puesto en jornada de relevos, se le abonará exclusivamente las ocho horas de trabajo efectivo.

ARTÍCULO 42º ASAMBLEAS

Las asambleas directamente propuestas por la Dirección de la empresa se retribuirán con todos los conceptos. La duración de dichas asambleas se fijará previamente. Así mismo y antes de comenzar, se definirá por la Dirección de la empresa el carácter de la propuesta.

ARTÍCULO 43º SEGURO DE VIDA

La empresa garantiza un seguro de vida para todo su personal en plantilla, que cubra las siguientes prestaciones:

A) Muerte por enfermedad	29.361,00 euros.
B) Incapacidad profesional total	29.361,00 euros.
C) Incapacidad total profesional permanente	29.361,00 euros.
D) Invalidez absoluta permanente	29.361,00 euros.
E) Muerte por accidente	29.361,00 euros.
F) Muerte por accidente de circulación	29.361,00 euros.

ARTÍCULO 44º EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Cuando se contraten los servicios de Empresas de Trabajo Temporal se exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores puestos a disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado con la Empresa de Trabajo Temporal.

El tiempo máximo de contratación a través de E.T.T. será de 3 meses.

ARTÍCULO 45º CONTRATACIÓN, INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL

A) PROCEDIMIENTO DE INGRESO

Para potenciar una mayor formación y promoción del personal dentro de la empresa, cuando surjan plazas o vacantes de promoción interna, estas se anunciarán con antelación, especificando los conocimientos y requisitos requeridos para el desarrollo del puesto.

Todos los candidatos que se presenten y reúnan los requisitos pedidos, se podrán presentar a las pruebas, que la Empresa determine.

Se excluyen de este proceso los puestos de mando, técnicos y de empleados que se regirán por los criterios que la Dirección determine.

Sólo se acudirá al exterior cuando no fuera posible la cobertura del puesto con personal propio o fuese notoria la inexistencia en plantilla de personal de las condiciones, características o conocimientos requeridos, o en el número que se precisen.

Departamentuko buruaren lanpostua bete behar bada, edo langileak bete beharreko lana –berehalakoa edo etorkizuneko– betetzeko goimailako edo erdi-mailako titulazioa behar bada, Zuzendaritzak zuzenean aukeratu edo izendatuko du langilea, ezein prozedurari jarraitu gabe. Batzordeak lanpostu hori plantillako langileekin betetzeko aukera dagoela esaten badu, adierazitako proposamena aztertuko da.

B) LANGILEAK AUKERATZEA

Aukeratze-batzordea eratuko da (behar duen aholkulariengana jo ahal izango du). Batzorde hori txandakakoa izan daiteke, eta honako egitura hau izango du:

Enpresako ordezkari bat.

Batzordeko ordezkari bat (ordezkaritzaren arabera). Ordezkar hori bateraezina izango da izangaietako baten ahaidea bada.

C) SARTZEKO ESKABIDEAK

Kanpoko langileak kontratatzeke, kontratu finkoak izan, nahiz behin-behineko kontratu mota desberdinak izan, honako baldintza hauek beteko dira:

a) Sarrera-eskabidea betetzea.

b) Behar den dokumentazioa eranstea.

Gizarte Segurantzako txartelaren fotokopia.

Langabezia-txartelaren fotokopia (eskatzaileak balu).

Familia Liburuaren fotokopia (edukiko balu).

Eskatutako titulazioaren ziurtagiria edo egiaztagiria.

NANaren fotokopia.

D) ENPRESAN SARTZEKO BALDINTZAK

AFE enpresan sartzeko, edozein izanik ere kontratuaren nondik norakoa edo iraupena, nahitaezkoa izango da:

Kasu bakoitzean, indarrean dagoen legedian azaltzen den adina izatea gutxienez.

Lan-kontratuaren izenpetzea. Horretaz gain, sartzeko egiaztatu beharrezkoak badira, tituluak, meritua edo esperientziak aurkeztu beharko dira.

Lanpostua betetzeko gaitasuna duela egiaztatzea; horretarako, izangaiak hainbat gaitasun-proba egin beharko ditu (teorikoak, praktikoa edo psikoteknikoak).

E) ENPRESAN SARTZEKO LEHENTASUNA

Enpresan sartu nahi duten izangaien artean eta aurreko artikuluetan eskatutako baldintzak behar bezala gainditu dituztenen artean lehentasuna honako hauek izango dute:

Behin-behineko langileek edo lehendik enpresan jardun dutenek.

Beste izangai batzuek.

F) LAN POLTSA

AFE enpresak egindako lan-eskaerarako fitxaren bitartez lan-poltsa informatizatua kudeatuko da.

Poltsa horretatik, eta lanpostua argitaratu ondoren poltsa horri gehitzen zaizkion izangaien artean Aukeratze Batzordeak izangai talde bat osatuko du, bete beharreko lanpostu bakoitzeko hiru, hain zuzen ere. Izangai horiek Ataleko Buruari erakutsiko zaizkio, eta horrek aukeratuko du bere ustez egokiena dena.

G) PRESTAKUNTZA

AFE enpresak eta langileen ordezkarietako urteko prestakuntza-planak egingo dituzte. Plan horiek langileak trebatzeko dira teknologia berriei edo enpresan sortzen diren lanpostu hutsei aurre egiteko.

Ikastaro horiek langile guztientzat izango dira. Behar adina lanpostu hutsik ez badago, eraginpeko langileek lehentasuna izango dute. Lanpostu hutsen ehuneko 10 lanpostu horiek bete nahi dituzten gainerako langileentzat utziko dira.

AFE enpresak antolatutako prestakuntza-ikastaroak lanorduetan egingo dira. AFE enpresaren gain ez dauden arrazoiengatik soilik egingo dira ikastaroak lanorduz kanpo. Kasu horretan, langileek nahi badute parte hartuko dute ikastaroetan.

Langileek ikastaro bat proposatzen badute eta AFE enpresak interesgarritzat jotzen badu, gastuen eta orduen ordainketa kasu bakoitzean adostuko da.

AFE enpresak jakinarazi egin beharko dio Enpresa Batzordeari zein diren ekoizpen- edo kudeaketa-prozesuetan aplikatuko dituen teknologia berriak.

Si se trata de la cobertura de un puesto de jefe de departamento, o fuera exigencia indispensable para el desempeño de su trabajo, inmediato o de futuro, una titulación superior o media, la selección o asignación se realizará por la Dirección directamente y sin sujeción a procedimiento alguno. Si la comisión diese una posible alternativa para la cobertura del puesto con personal de plantilla, se estudiaría dicha propuesta.

B) SELECCIÓN DE PERSONAL

Se constituye un comité de selección (que podrá recurrir a los asesores que considere oportuno) y que podrá ser rotativo, con la siguiente estructura:

Un representante de la empresa.

Un representante del comité (en función de su representatividad) que será incompatible, cuando se den razones de parentesco con alguno de los aspirantes.

C) SOLICITUDES DE INGRESO

Para proceder a la contratación de personal del exterior, tanto si se trata de contratos fijos como eventuales en sus distintas modalidades, se cumplirán las siguientes condiciones:

a) Cumplimentar la solicitud de ingreso.

b) Adjuntar la documentación indispensable:

Fotocopia de cartilla de la Seguridad Social.

Fotocopia de la cartilla de paro, si la tuviera el solicitante.

Fotocopia del Libro de Familia, en su caso.

Certificado o acreditación de la titulación exigida.

Fotocopia del DNI.

D) REQUISITOS PARA EL INGRESO.

Para el ingreso en AFE cualquiera que sea la naturaleza o duración del contrato, será necesario:

Tener como mínimo, en cada caso, la edad señalada por la legislación vigente.

Suscribir contrato de trabajo, con entrega asimismo de títulos, méritos o experiencia cuando fueran estas exigencias a acreditar para el ingreso.

Acreditar las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto, a cuyo efecto, el aspirante deberá someterse a cuantas pruebas de aptitud (teóricas, prácticas y psicotécnicas) sean necesarias.

E) PREFERENCIA PARA EL INGRESO.

Entre los aspirantes al ingreso que hayan superado satisfactoriamente los requisitos exigidos en artículos anteriores la preferencia será:

Trabajadores eventuales o que han estado en la empresa.

Otros aspirantes.

F) BOLSA DE TRABAJO

A partir de una ficha de solicitud de trabajo creada por AFE se gestionará una bolsa de trabajo informatizada.

De esa bolsa, y los posibles candidatos que se añadan a ella con la publicación del anuncio del puesto de trabajo, el Comité de Selección elaborará un conjunto de candidatos que en número mínimo de tres por puesto a cubrir. Estos candidatos serán presentados al Jefe de Sección que seleccionará de entre estos al que estime más conveniente.

G) FORMACIÓN.

AFE junto a los representantes de los trabajadores elaborará planes anuales de formación que vayan encaminados a una mejor capacitación de los trabajadores para hacer frente a las nuevas tecnologías o vacantes que se produzcan en la empresa.

Estos cursos serán abiertos para todo el personal teniendo preferencia, en caso de falta de plazas, los trabajadores afectados. Siempre dejando un 10 por ciento de las plazas para otros trabajadores que quieran optar a esos puestos.

Los cursillos de formación promovidos y realizados por AFE se realizarán dentro de horario de trabajo, y solo por causas ajenas a AFE se realizarán fuera del horario de trabajo, siendo la asistencia en este último caso, de carácter voluntario.

En los cursillos que fueran promovidos por el trabajador y de interés para AFE la forma de compensación de gastos y horas, serán las que se acuerden en cada caso.

AFE informará al Comité de Empresa sobre las nuevas tecnologías que tenga previsto aplicar en sus procesos productivos o de gestión.

HOBETUZ etengabeko lanbide-prestakuntzarako Euskal Erakundeak egindako deialdian parte hartu ala ez aztertuko du AFE enpresak.

H) ELBARRIAK

Enpresak bere plantillan elbarriak sartzen lagunduko du, ehuneko 2 gutxienez.

AZKEN XEDAPENAK

1.- EMAKUMEEN ETA GIZONEN ARTEKO TRATU BERDINTASUNA.

Enpresak badaki bere sektorean gizonezkoak nagusi direla, eta emakumeei eta gizonei tratu eta aukera berdinak emateko konpromisoa hartu du, enplegua lortzeari dagokionez nahiz lanbide-prestakuntzan eta -sustapenean, eta baita gainerako lan-baldintza guztietan ere.

2.- SEXU JAZARPENA LANEKO INGURUAN.

Pertsonen duintasunaren aurka erasotzeko asmoa duten eta sexuarekin harremana duten jarrerak eta portaerak, hitzezkoak nahiz fisikoak, ez onartzeko konpromisoa hartu du enpresak, eta, zehazki, sexuagatik giro larderiatsua, umiliagarria eta iraingarria sortu nahi dutenean.

3. - EUSKARA SUSTATZEA.

Amurrio Ferrocarril y Equipos SAn Euskara sustatzeko, enpresaren iragarpen-kartel finkoak bi hizkuntzetan egingo dira, eta lehentasuna euskarari emango zaio.

“AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, SA” Enpresaren Hitzarmen Kolektibo honetako testu artikulatua irakurri ondoren eta bi alderdiak ados egonik, Enpresa Batzordeko kideek eta enpresako Zuzendaritzak sinatu dute, ondorio bakar baterako eta legez daukan ordezkartzaren izenean

AFE estudiará participar en las convocatorias realizadas por la Fundación Vasca para la formación profesional continua HOBETUZ.

H) MINUSVÁLIDOS

La empresa facilitará el acceso de minusválidos a su plantilla, con una cuota mínima del 2 por ciento.

DISPOSICIONES FINALES

1ª.- IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES.

La Empresa siendo consciente del sector tan masculinizado en que se encuentra, se compromete a dar igualdad de trato y oportunidades a mujeres y hombres tanto en acceso al empleo como en la formación y promoción profesional, así como en el resto de las condiciones laborales.

2ª.- ACOSO SEXUAL EN EL ENTORNO LABORAL.

La Empresa se compromete a no tolerar las conductas y comportamientos verbales o físicos de naturaleza sexual, que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de las personas, y en particular cuando se intente crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo por razón de sexo.

3ª.- FOMENTO DEL EUSKERA.

Amurrio Ferrocarril y Equipos S.A., con el fin de poner en práctica el fomento del euskera, los carteles fijos anunciadores de la empresa se realizarán en bilingüe dando preferencia al euskera.

Una vez leído el texto articulado objeto del presente Convenio Colectivo de la Empresa “AMURRIO FERROCARRIL Y EQUIPOS, S. A.” y hallándolo conforme ambas partes, lo firman los miembros del Comité de Empresa y la Dirección de la misma, a un solo efecto y en la representación que legalmente ostenta.

SOLDATA TAULAK - 2009. URTEA

1,025

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA BOSTURTEKOAREN EGUNEKO BALIOA	OPORRAK	UZTAILEKO APARTEKO SARIA	EGUBERRIKO APARTEKO SARIA	Puntualtasun eta bertaratze plusa guztira
PEOIA	13.462,428	1,235	1.205,589	1.245,782	1.406,528	469,819
ESPEZIALISTA	13.612,707	1,257	1.219,051	1.259,684	1.422,229	472,061
3. MAILAKO OFIZIALA	13.809,162	1,285	1.236,639	1.277,867	1.442,752	556,867
2. MAILAKO OFIZIALA	14.456,292	1,378	1.294,588	1.337,743	1.510,361	589,867
1. MAILAKO OFIZIALA	15.146,455	1,478	1.356,404	1.401,615	1.582,471	641,060
1. MAILAKO OFIZIALA J.E.	17.160,147	1,769	1.536,730	1.587,954	1.792,852	671,115

SOLDATA TAULAK - 2009. URTEA

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUNA BOSTURTEKOAREN EGUNEKO BALIOA	OPORRAK	UZTAILEKO APARTEKO SARIA	Puntualtasun eta bertaratze plusa	EGUBERRIKO APARTEKO SARIA
MEDEKOAK						
ORDENANTZA ATEZAINA	13.382,017	1,267	1.216,542	1.257,098	202,758	1.419,306
JAGOLEAK	13.181,853	1,237	1.198,346	1.238,295	199,725	1.398,071
ZAINDARIEN KABOA	14.209,081	1,391	1.291,730	1.334,794	215,289	1.507,025
KAMIOI-GIDARIA	15.238,638	1,514	1.385,332	1.431,514	230,889	1.616,225
BILTEGIZAINA	13.951,356	1,326	1.268,309	1.310,586	211,385	1.479,686
ZERRENDA EGILEA	13.808,662	1,331	1.255,339	1.297,174	209,222	1.464,555
ADMINISTRARIAK						
O. LAGUNTZAILEA	14.072,233	1,370	1.279,289	1.321,940	213,216	1.492,515
T. 2. OFIZIALA	15.587,974	1,597	1.417,094	1.464,323	236,181	1.653,274
O. 2. OFIZIALA	16.137,191	1,678	1.467,013	1.515,923	244,504	1.711,521
1. MAILAKO OFIZIALA	17.747,816	1,919	1.613,443	1.667,215	268,906	1.882,343
1. MAILAKO BURUA	21.802,776	2,524	1.982,075	2.048,090	330,337	2.312,415
O.T.T. (TEKNIKARIAK ETA O.T)						
2. MAILAKO OFIZIALA	16.075,230	1,635	1.461,388	1.510,102	243,565	1.704,952
1. MAILAKO OFIZIALA	17.766,799	1,882	1.615,164	1.669,000	269,194	1.884,360
1. ATALBURUA	21.296,170	2,399	1.936,011	2.000,555	322,670	2.258,681

SOLDATA TAULAK - 2009. URTEA

KATEGORIAK	OINARRIZKO SOLDATA	ANTZINATASUN A BOSTURTEKOA REN EGUNEKO BALIOA	OPORRAK	UZTAILEK O APARTEKO SARIA	Puntualtasun eta bertaratze plusa	EGUBERRI KO APARTEK O SARIA
LABORATEGIKO TEKNIKARIAK						
1. MAILAKO ANALISTA	17.164,135	1,831	1.560,370	1.612,383	260,062	1.820,436
BULEGOKO TEKNIKARIAK PLANOEN ERREPRODUZITZAILEA	12.708,522	1,167	1.155,309	1.193,833	192,554	1.347,869
2. mailako DELINEATZAILEA	16.137,178	1,678	1.467,013	1.515,923	244,504	1.711,508
1. mailako DELINEATZAILEA	17.747,802	1,919	1.613,443	1.667,215	268,906	1.882,343
TITULURIK GABEKO TEKNIKARIAK						
PEOEN LANGILEZAINA	13.539,635	1,291	1.230,871	1.271,905	205,146	1.436,014
ARDURADUNA	15.835,793	1,600	1.439,623	1.487,601	239,936	1.679,553
LANTEGIKO MAISUA	18.220,564	1,948	1.656,417	1.711,624	276,068	1.932,480
LANTEGIBURUA	21.602,844	2,494	1.963,893	2.029,355	327,315	2.291,206
INGENIARI LAGUNTZAILEA	24.805,677	2,973	2.255,060	2.330,234	375,844	2.630,896

II. ERANSKINA 1,0250
2009. URTEKO TAULAK
TOXIKO NEKAGARRIA EDO ARRISKUTSU ETA GAUEKOA

KATEGORIAK	LAN TOXIKO NEKAGARRI EDO ARRISKUTSU ORDUAREN BALIOA	GAUEKO LAN ORDUAREN BALIOA
PEOIA	0,87357	1,87763
ESPEZIALISTA	0,87357	1,87763
3. MAILAKO OFIZIALA	0,87357	1,87763
2. MAILAKO OFIZIALA	0,87357	1,87763
1. MAILAKO OFIZIALA	0,87357	1,87763
1. MAILAKO OFIZIALA J.E.	1,04613	2,21041

III. ERASKINA 1,0250
2009. URTEKO TAULAK
PRIMA PUNTUAREN BALIOA

KATEGORIAK	PRIMA PUNTUAREN BALIOA
ESKULANGILEAK	
PEOIA	0,06534
ESPEZIALISTA	0,06629
3. MAILAKO OFIZIALA	0,06880
2. MAILAKO OFIZIALA	0,07476
1. MAILAKO OFIZIALA	0,08048
1. MAILAKO OFIZIALA J.E.	0,09622

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

1,025

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD VALOR DÍA QUINQUENIO	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	Total Plus Puntualidad Presencia
PEÓN	13.462,428	1,235	1.205,589	1.245,782	1.406,528	469,819
ESPECIALISTA	13.612,707	1,257	1.219,051	1.259,684	1.422,229	472,061
OFICIAL 3ª	13.809,162	1,285	1.236,639	1.277,867	1.442,752	556,867
OFICIAL 2ª	14.456,292	1,378	1.294,588	1.337,743	1.510,361	589,867
OFICIAL 1ª	15.146,455	1,478	1.356,404	1.401,615	1.582,471	641,060
OFICIAL 1ª J.E.	17.160,147	1,769	1.536,730	1.587,954	1.792,852	671,115

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD VALOR DÍA QUINQUENIO	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	Plus Puntualidad Presencia	PAGA EXTRA NAVIDAD
SUBALTERNOS						
ORDENANZA PORTERO	13.382,017	1,267	1.216,542	1.257,098	202,758	1.419,306
VIGILANTES	13.181,853	1,237	1.198,346	1.238,295	199,725	1.398,071
CABO DE GUARDAS	14.209,081	1,391	1.291,730	1.334,794	215,289	1.507,025
CHOFER CAMIÓN	15.238,638	1,514	1.385,332	1.431,514	230,889	1.616,225
ALMACENERO	13.951,356	1,326	1.268,309	1.310,586	211,385	1.479,686
LISTERO	13.808,662	1,331	1.255,339	1.297,174	209,222	1.464,555
ADMINISTRATIVOS						
AUXILIAR O.	14.072,233	1,370	1.279,289	1.321,940	213,216	1.492,515
OFICIAL 2ª T.	15.587,974	1,597	1.417,094	1.464,323	236,181	1.653,274
OFICIAL 2ª O.	16.137,191	1,678	1.467,013	1.515,923	244,504	1.711,521
OFICIAL 1ª	17.747,816	1,919	1.613,443	1.667,215	268,906	1.882,343
JEFE 1ª	21.802,776	2,524	1.982,075	2.048,090	330,337	2.312,415
O.T.T. (TÉCNICOS Y O.T)						
OFICIAL 2ª	16.075,230	1,635	1.461,388	1.510,102	243,565	1.704,952
OFICIAL 1ª	17.766,799	1,882	1.615,164	1.669,000	269,194	1.884,360
JEFE SECCIÓN 1ª	21.296,170	2,399	1.936,011	2.000,555	322,670	2.258,681

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	ANTIGÜEDAD VALOR DÍA QUINQUENIO	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	Plus Puntualidad Presencia	PAGA EXTRA NAVIDAD
TÉCNICOS DE LABORATORIO						
ANALISTA 1ª	17.164,135	1,831	1.560,370	1.612,383	260,062	1.820,436
TÉCNICOS DE OFICINA						
REPRODUCTOR DE PLANOS	12.708,522	1,167	1.155,309	1.193,833	192,554	1.347,869
DELINEANTE 2ª	16.137,178	1,678	1.467,013	1.515,923	244,504	1.711,508
DELINEANTE 1ª	17.747,802	1,919	1.613,443	1.667,215	268,906	1.882,343
TÉCNICOS NO TITULADOS						
CAPATAZ DE PEONES	13.539,635	1,291	1.230,871	1.271,905	205,146	1.436,014
ENCARGADO	15.835,793	1,600	1.439,623	1.487,601	239,936	1.679,553
MAESTRO DE TALLER	18.220,564	1,948	1.656,417	1.711,624	276,068	1.932,480
JEFE DE TALLER	21.602,844	2,494	1.963,893	2.029,355	327,315	2.291,206
AYUDANTE INGENIERO	24.805,677	2,973	2.255,060	2.330,234	375,844	2.630,896

ANEXO II 1,0250
 TABLAS AÑO 2009
 TOXICO PENOSO O PELIGROSO Y NOCTURNO

CATEGORÍAS	VALOR HORA TÓXICO PENOSO O PELIGROSO	VALOR HORA NOCTURNO
PEÓN	0,87357	1,87763
ESPECIALISTA	0,87357	1,87763
OFICIAL 3ª	0,87357	1,87763
OFICIAL 2ª	0,87357	1,87763
OFICIAL 1ª	0,87357	1,87763
OFICIAL 1ª J.E.	1,04613	2,21041

ANEXO III 1,0250
 TABLAS AÑO 2009
 VALOR PUNTO PRIMA

CATEGORÍAS	VALOR PUNTO PRIMA
PERSONAL OBRERO	
PEÓN	0,06534
ESPECIALISTA	0,06629
OFICIAL 3ª	0,06880
OFICIAL 2ª	0,07476
OFICIAL 1ª	0,08048
OFICIAL 1ª J.E.	0,09622

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

981

“Luis Aramburu” udal musika eskola erakunde autonomoaren lan kontratadun langileen enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.
 Espte.: 01/2009/24

EBAZPENA, 2010eko urtarrilaren 22a, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Escuela Municipal de Música “Luis Aramburu” Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0103582.

AURREKARIAK

1. 2009ko irailaren 21 aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko ekainaren 5ean sinatutako Escuela Municipal de Música “Luis Aramburu” enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

2. Testu hori Negoziatio Mahaiko enpresaren eta Negoziatio Batzordean, CCOO eta Independiente sindikatuek dituzten ordezkariek, eta horiek aipatutako batzordeko bi aldeetako ordezkarien orotasuna osatzen dute.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2009ko urtarrilaren 1etik aurrera.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

981

Convenio Colectivo del personal laboral del Organismo Autónomo Escuela Municipal de Música “Luis Aramburu”.

Expte.: 01/2009/24

RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2010, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Escuela Municipal de Música “Luis Aramburu”. Código Convenio núm. 0103582.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 21 de septiembre de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Escuela Municipal de Música “Luis Aramburu”, suscrito el 5 de junio de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

2. Dicho texto ha sido suscrito por la representación empresarial y por la representación social, CCOO e Independiente que constituyen la totalidad de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece a partir del 1 de enero de 2009.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo