

f) Nahitaez isilean gorde beharreko enpresari buruzko sekretuak hautsi edo urratzea, sekretutzat honako hauek hartzen direla: teknologiari zein tresneriari buruzko azalpenak edo argazkiak, enpresan erabiltzen diren makinak egokitzeko modua edo haientan egindako aldaketak, makinei buruzko informatika-programazioa eta merkataritza-harremanetarako bezeroekin zein hornitzaleekin sortutako dokumentazio oro (esaterako, planoak, ekonomia-datuak edo erosketei zein salmentei buruzko datuak). Nahitaez isilean gorde beharreko enpresari buruzko informazioa da, halaber, ez-betezeari buruzko klausulan —28. artikuluan— xedatutakoaren ondorioz langileek jasotako informazioa eta jakindako datuak.

g) Enpresari bidegabeko lehia egiten dioten jarduerak egitea.

h) Oihiko lan-errendimendua edo itundutakoa borondatez eta modu jarraian moteltzea.

i) Hitzez edo egintzaz gaizki tratatzea, eta nagusiak edo haien senideak, lankideak zein enpresako hornitzairela eta bezeroak errespeturik gabe tratatzea eta aintzat ez hartzea.

j) Nahiz eta bestelakoa izan, beste hutsegite larri bat egitea; betiere, hutsegiteak bi hileko epean egin badira eta zehapena eza-rrí bazaiea.

k) Laneko edozein gairi dagokionez, nagusien aginduak ez betetzea, baldin eta horrek enpresari edo lankideei kalte nabarmenik eragiten badio; ez dira halakotzat hartuko zuzendariek, nagusiek edo tarteko agintariekin egindako egintzak agintekeriaik eragindakoak badira, baldin eta legezko aginduak nahita hausten badituzte eta langileari kalterik eragiten badiote.

l) Sexu-askatasunaren aurkako ekintzak, nagusitasun-egoraz baliatuz egiten badira, edo egoera pertsonalagatik edo lane-koagatik egoera bereziki ahulean dauden langileei egiten bazaizkie.

Aipatutako hutsegite horiek egiteagatik jarriko diren gehieneko zehapenak hauek dira:

- 1) Hutsegite arinengatik: Idatziz kargu hartzea.
- 2) Hutsegite larriengatik:
 - Idatziz kargu hartzea.
 - Bitik hogei egunera bitarteko aldiak enplegua eta soldatua kentzea.
- 3) Hutsegite oso larriengatik:
 - Idatziz kargu hartzea.
 - Hogeita batetik hirurogei egunera bitarteko aldiak enplegua eta soldatua kentzea.
 - Kaleratzea.

Hutsegiteen garrantziaren arabera, hutsegiteak honako egun hauetan preskribatuko dira:

- Hutsegite arinak: hamar egun.
- Hutsegite larriak: hogei egun.
- Hutsegite oso larriak: hirurogei egun.

Enpresak hutsegitearen berri duen egunetik aurrera hasiko da zenbatzen falta horien preskripzio-aldea, eta, edonola ere, falta egin eta handik sei hilabetera. Hori ez da beteko nahitaez isilik gorde beharreko sekretua hautsi edo urratzen denean; izan ere, enpresak hutsegitearen berri duen egunetik hasiko da zenbatzen preskripzio-aldea, gehienez ere bi urtez, sekretu horiek hausteak edo urratzeak eragindako ondorioak enpresan hautematen direnetik zenbatzen hasita.

(III-142)

Talleres Fabio Murga, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48002172011981).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enpleguko eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariena. Honen bidez ebaazten da Talleres Fabio Murga, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48002172011981).

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa, incluyendo como secreto, toda base, explicación o foto de la tecnología, utilaje, adaptación o modificación de la maquinaria aplicada en la empresa, así como de la programación informática de la que disponga, y toda documentación que se mantenga con clientes y proveedores para el ejercicio de sus relaciones comerciales (p.e. planos, datos económicos de compras o ventas). También se incluyen como de obligada confidencialidad de la empresa la información recibida y los datos a los que hayan tenido acceso los trabajadores como consecuencia de lo establecido en el artículo 28 sobre la cláusula de descuelgue.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros /as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros /as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

- 1) Por faltas leves: Amonestación por escrito.
- 2) Por faltas graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- 3) Por faltas muy graves:
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.
 - Despido.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas Leves: Diez días.
- Faltas Graves: Veinte días.
- Faltas Muy Graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, salvo en el caso del quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa, cuya prescripción empezará a contar desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, con un límite de dos años desde que la empresa sufriera las consecuencias derivadas del quebrantamiento o violación de dichos secretos.

(III-142)

Convenio Colectivo de la empresa Talleres Fabio Murga, S.A. (código de convenio número 48002172011981).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Talleres Fabio Murga, S.A. (código de convenio número 48002172011981).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkari eta honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatu hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legislativo (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskudunten lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak—Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtzionala ezartzen duena (2013ko apirilaren 24ko «EHAA»)—dionarekin bat etorri eta urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuarekin (2011ko otsailaren 15ean «EHAA») eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretuarekin (2010ko ekainaren 12an «EBO»)—hitzarmen kolektiboa enregistroari buruzkoak—lotuta.

Bigarrena: Sinatutako hitzarmenak betetzen ditu lehen aipatutako Langileen Estatutu Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak.

Honen ondorioz,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta aldeei jakinaztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaran datin xedatzea.

Bilbao, 2014ko urtarrilaren 15ean.—Bizkaiko Lurralde Ordezkarria, Josu Mirena de Zubero Olaechea

I. KAPITULUA**XEDAPEN OROKORRAK****1. artikulua.—Langile eremua**

Hitzarmen honetako klausulek Talleres Fabio Murga, S.A. Enpresa langile guztiak hartzen dituzte eraginpean, hau da, teknikariak, administrariak, mendekoak eta langile soilak. Honako langile hauek klausulen eraginpetik salbuetsita geldituko dira:

— Zuzendaria, Agintariak (Taldeburuak izan ezik), Kudeaketaren Kontrola eta Merkataritza-zuzendaritzako Albokoa.

2. artikulua.—Denbora eremua

Hitzarmen honetatik eratortzen diren arauak 2013ko urtarrilaren 1ean jarriko dira indarrean, eta 2015eko urtarrilaren 1era arte iraungo dute. Hitzarmenaren amaiera 2015eko azaroaren 1ean emango da iragarritzat. Berariaz hitzartzen da, Langileen Estatutuaren 86.3 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, hitzarmenak indarrean jarraituko duela, salaketa egin eta hitzartutako iraupena amaitu ostean, harik eta bi alderdiek hori ordeztuko duen beste bat sinatzen duten arte.

3. artikulua.—Batzorde paritarioa

1. Alderdi artean sor daitezkeen zalantza eta desadostasun guztiak eta Hitzarmen honetan ezarritako interpretatzek edo aplikatzek eragin ditzakeen esku-hartze kaltegarri Batzorde Paritarioaren eraginpean jarriko dira aurretik izapide gisa. Zuzendaritzako eta Enpresa Batzordeko kideek osatuko dute Batzorde hori. Gehienez, alderdi bakotzeko 3 kidek osatuko dute Batzorde Paritarioa.

Zalantzak argitzen ez badira, PRECOren pean jarri beharko da.

2. Edozein kasutan, gaia aurkeztu eta gehienez 30 eguneko epean, Batzordeak dagokion erabakia edo bere irizpena emanago du.

Antecedentes

Primer: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primer: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («B.O.P.V.» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («B.O.E.» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo: El convenio 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:

Primer: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Bilbao, a 15 de enero de 2014.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu Mirena de Zubero Olaechea

CAPÍTULO I**DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.—Ámbito personal**

Las cláusulas del presente Convenio afectarán a todo el personal de Talleres Fabio Murga, S.A., distribuido en los grupos de técnicos, administrativos, subalternos y personal obrero, excepción hecha del personal siguiente:

— Directores, Mandos (excepto Jefes de Equipo), Control de Gestión y Adjunto Dirección Comercial.

Artículo 2.—Ámbito temporal

Las normas derivadas del presente Convenio entrarán en vigor el 1 de Enero de 2013, extendiéndose su duración hasta el 31 de diciembre de 2015 y considerándose denunciado el 1 de noviembre del año 2015. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.—Comisión paritaria

1. Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas, así como las actuaciones de perjuicio que se occasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en este Convenio, podrán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria, que estará constituida por un número igual de representantes de la Empresa y del Comité de Empresa, con un máximo de tres por cada parte.

En el supuesto de no resolverse las dudas o divergencias deberá ser sometido al PRECO.

2. La Comisión emitirá en todo caso el acuerdo que pueda recaer, o su dictamen, en el plazo máximo de 30 días desde la presentación del asunto.

**II. KAPITULUA
ORDAINSARIAK**

4. artikulua.—*Soldatak*

1. Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, soldatak urtero eguneratuko dira, jarraian adierazten den moduan:
 - 2013. urtea: 2012. urteko soldatei bere horretan eusten zaiet.
 - 2014. urtea: Soldata-eguneratzea, 2014. urterako, Spainiako Estatistikako Institutu Nazionalak 2013. urterako ematen duen KPI adinakoa izango da. Eguneratze hori 2013ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldaten edo taulen gainean aplikatuko da.
 - 2015. urtea: Soldata-eguneratzea, 2015. urterako, Spainiako Estatistikako Institutu Nazionalak 2014. urterako ematen duen KPI adinakoa izango da. Eguneratze hori 2014ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldaten edo taulen gainean aplikatuko da.
2. Hitzarmen hau aplikatzearen ondoriozko atzerapenen likidazioa Hitzarmena «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratu eta ondorengo hilabetean ordainduko da.

5. artikulua.—*Produkzioagatiko primak eta pizgarriak*

Primak eta produkzio-pizgarriak dira langileak bere errendimendu individualaren arabera dirutan jaso beharreko kopuruak; horri dago-kionez, honako bi langile talde hauek bereizten dira:

a) Pizgarrik gabeko produktoreak.

Pizgarrien arabera jarduten ez dute kategoria profesional mota guztietako langileek, benetan lan egindako egunetan eta ordaindutako urteko oporrei dagozkien egunetan, jornalaz edo soldatza gain, Hitzarmeneko Oinarrizko Soldataren gaineko %14ko plusa jasoko dute.

b) Pizgarria duten produktoreak.

Maila ertaineko eta goi-mailako jarduerak dituztenei (hau da, CREA zentroen arabera 87,5 eta 100 puntu) %14ko eta %28ko primak dagozkie, hurrenez hurren, Hitzarmeneko Oinarrizko Soldata gisa gehitutako oinarritan aipaturiko ordainsarien %14 eta %28, hain zuzen ere.

6.artikulua.—*Toxikotasun, nekagarritasun eta arriskugarritasun plusa*

Bereziki lan nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat jotzen diren lanak egiten dituzten langileei kontzeptu horiengatik Hitzarmeneko oinarrizko soldataren %25 ordaindu beharko zaie, baldin eta adierazitako zirkunstanzietatik bat soili gertatzen bada, %30 bi geratzen badira, eta %35 hiru gertatuz gero.

Bereziki toxiko, nekagarri edo arriskutsua den lanak ordubete baino gehiago eta lanaldiaren erdia baino gutxiago irauten badu, aurreko paragrafoan adierazitako zenbatekoen %50 aplikatu beharko zaie.

Lan horrek lanaldiaren erdia baino gehiago edo lanaldi batek baino gutxiago irauten badu, lanaldi osoari dagozkion ehunekoak aplikatuko dira.

Antolamendu- edo produkzio-beharra direla medio, langile batek lanpostua aldatzen badu, lanpostu berriari dagokiona jasoko du, aldaketa hori aldi baterako edo behin betiko egiten bada kontuan hartu gabe.

7. artikulua.—*Gau plusa*

Kontzeptu horriegatik Hitzarmeneko Oinarrizko Soldataren %30 ordainduko zaio.

8. artikulua.—*Antzinatasun plusa*

Bosturtekoek ez dute mugarik izango eta bosturteko bakotzeko Hitzarmeneko Oinarrizko Soldataren %5 ordainduko da.

Honako idatz-zati hauek kontuan hartuko dira:

a) Imdatzaia

Bosturtekoak zenbatzeko edo beste edozetarako honako hau adostu da: Enpresan beste kategoria batera igaro aurretek denbo-

**CAPÍTULO II
REMUNERACIONES**

Artículo 4.—*Salarios*

1. La actualización salarial, para cada uno de los años de vigencia de este Convenio, será la siguiente:
 - Año 2013: Se mantienen invariables los salarios del año 2012
 - Año 2014: La actualización salarial para el año 2014 será la equivalente al IPC facilitado por el INE español, correspondiente al año 2013. Dicha actualización se aplicará sobre los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2013.
 - Año 2015: La actualización salarial para el año 2015 será la equivalente al IPC facilitado por el INE español, correspondiente al año 2014. Dicha actualización se aplicará sobre los salarios o tablas vigentes a 31 de diciembre de 2014.

2. La liquidación de los atrasos consecuencia de la aplicación del presente Convenio, se abonará en el mes siguiente al de la publicación del mismo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

Artículo 5.—*Primas e incentivos a la producción*

Entendiendo por primas e incentivos a la producción, la cantidad que en metálico ha de recibir el trabajador en función de su rendimiento individual, se distinguen a tales efectos dos grupos de trabajadores.

a) Productores sin incentivo.

Los trabajadores de todos los grupos profesionales que no trabajan a incentivo, percibirán los días realmente trabajados, así como los correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas, además del jornal o sueldo, un plus equivalente al 14% sobre el Salario Base Convenio.

b) Productores con incentivo.

A las actividades media y óptima (87,5 y 100 puntos CREA), corresponderán unas primas del 14% y 28%, respectivamente, de las retribuciones señaladas en las bases anexas como Salario Base Convenio.

Artículo 6.—*Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

Al personal que realice trabajos de los considerados como excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos, se le abonará por estos conceptos el 25% del jornal base del Convenio, si sólo se diera una de las circunstancias señaladas, el 30% si concurriesen dos y el 35% si fuesen las tres.

Cuando el trabajo con carácter excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso dure más de una hora y menos de media jornada, corresponderá aplicar el 50% de las cantidades señaladas en el párrafo anterior.

En el caso de que dicho trabajo tenga una duración superior a media jornada e inferior a una jornada, se aplicarán los porcentajes correspondientes a una jornada completa.

Cuando por necesidades organizativas o de producción, un operario cambie de puesto de trabajo, percibirá lo que corresponda al nuevo puesto de trabajo que desempeñe, tanto si el cambio es temporal, como definitivo.

Artículo 7.—*Plus de nocturnidad*

Por este concepto se abonará el 30% del Salario Base del Convenio.

Artículo 8.—*Plus de antigüedad*

El número de quinquenios será ilimitado y su cuantía por quinquenio será del 5% del Salario Base del Convenio.

Se tendrán presentes los siguientes apartados:

Apartado a)

Se acuerda que tanto a este efecto como a cualquier otro, a los operarios que hubiesen permanecido trabajando algún tiem-

ra batez Ikastun gisa jardun duten langileei, baldin eta etengabe Empresako kide izan badira, Ikastun gisa emandako denbora hori ere kontuan hartuko zaie antzinatasuna zenbatzeko garaian.

b) Idatz-zatia

Zerbitzu-urteengatiko aldzikako igoerak bosturtekoak betetzen den urteko urtarriaren 1etik aurrera hasiko dira ordaintzen, baldin eta mugaeguna ekainaren 30aren aurrekoa bada, eta uztailaren 1etik aurrera, berriz, bosturtekoak urtearen bigarren seihi-lekoan betetzen bada.

9. artikula.—Aparteko haborokinak

Enpresak honako haborokin hauek ordainduko dizkie langileei:

- a) 15 eguneko aparteko haborokina Aste Santuan, zehazki Aste Santuko asteartean.
- b) 30 eguneko aparteko haborokina uztailaren 17an; egun hori baliogabea balitz aurreko lehenengo lanegunean.
- c) 15 eguneko aparteko haborokina uztaldeko azkeneko lanegunean.
- d) 15 eguneko aparteko haborokina San Severino egunean; urriaren 23a baino bi egun lehenago ordainduko da.
- e) 30 eguneko bi aparteko haborokin Gabonetan, zehazki abenduaren 18an edo, egun hori baliogabea balitz, aurreko lanegunean.

Idatz-zati honetan azpimarratutako aparteko haborokinak honako honen arabera ordainduko dira: Hitzarmeneko Oinarrizko Soldatu gehi langileak aparteko ordainsaria jasotzen duenean lego-kiokeen antzinatasuna.

Haborokin horiek lan egindako denboraren arabera ordainduko dira eta horietako bakoitza ordaintzeko egunera arte benetan lan egindako egunen arabera hainbanatuko dira.

10. artikula.—Puntualtasunagatiko eta laneratzeagatiko saria

2013. urtean: Langile soilek, puntualtasunagatiko eta laneratzeagatiko sari gisa, honako zenbateko hauek jasoko dituzte hile-ro: 23,12 euro.

2014, 2015 urteetan: Plus hori Hitzarmen honen 4. artikuluan itundutako urteetarako aurrekuisitako ehuneko berdinekin egunera-ratuko da.

Ezkontidearen edo odol-ahaidetasuneko gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben heriotza baino ez da onartuko lanera ez bertaratzearagatiko arrazoi gisa. Enpresa Batzordeko kideek ere, beren karguari dagozkion zereginengatik, lanera ez bertaratzeko auke-ra edukiko dute, betiere ez bertaratzeko hori karguko kudeaketak egi-teagatik izan dela egiaztatzen badute.

Urteko oporrak bi hilabetetan banatuta baliatzen badira, opos-rak baliatzen diren hilabete bakoitzean kontzeptu hori lortzen duten langileak izango dira kontzeptu horren hartzekodunak.

Uztailean kontzeptu hori lortu zuten langileak abuztuan (oporrak) kontzeptu horren hartzekodunak izango dira. Abuztuan lane-gun bat egonez gero, ez da kontuan hartuko puntualtasunagatiko eta laneratzeagatiko saria emateko.

11. artikula.—Absentismoa

Banakakoa

- 2013. urtea: 140 euro/hiruhileko.
- 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldatu-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

Plus hori jasotzeko eskubidea izango du ordainketaldian (hiruhileko) egun bat baino gehiago huts egin ez duen langile soi-lak, huts egiteko arrazoia edozein izanik ere, ordaindutako lizen-tziak barne hartuta.

Absentismo individualaren inguruko arauak:

Kontrolak hiru hilean behin egingo dira.

po en la Empresa en calidad de Aprendices, antes de pasar a otra categoría y que hayan pertenecido a la misma ininterrumpidamente, se les reconocerá a efectos de antigüedad el tiempo que trabajaron en la citada condición de Aprendices.

Apartado b)

Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del primero de Enero del año en que se cumpla cada quinquenio, si la fecha de cumplimiento es anterior al 30 de Junio y desde el primero de Julio si la fecha de cumplimiento queda encuadrada en el segundo semestre del año.

Artículo 9.—Gratificaciones extraordinarias

La Empresa abonará a los trabajadores las siguientes gratificaciones:

- a) 15 días en Semana Santa, el martes de la Semana Santa.
- b) 30 días, el 17 de julio o el día laborable inmediatamente anterior a tal fecha si la misma fuera inhábil.
- c) 15 días, el último día de trabajo del mes de julio.
- d) 15 días, en San Severino, que se liquidarán dos días labores antes del 23 de octubre.

e) Dos de 30 días en Navidad, el día 18 de diciembre o un día laborable antes de tal fecha si el 18 de diciembre fuera inhábil.

Las gratificaciones extraordinarias señaladas en este apartado se harán efectivas conforme al Salario Base Convenio, más la antigüedad que corresponda a la fecha de percepción de la paga extraordinaria.

Estas gratificaciones serán abonadas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas en función de los días realmente trabajados en el año hasta la fecha de su abono.

Artículo 10.—Premio a la puntualidad y asistencia

Años 2013 : El personal obrero percibirá, como premio de asistencia y puntualidad, la siguiente cantidad mensual 23,12 euros.

Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en los mismos porcentajes previstos en el Artículo 4 de este Convenio para el año respectivo.

Solamente se considerarán justificadas las faltas de asistencia motivadas por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos, así como las faltas de miembros del Comité de Empresa, cuando se acredite que han sido originadas por gestiones propias de su cargo.

En el caso de que las vacaciones anuales se disfruten repartidas en dos meses, se harán acreedores a este concepto los operarios que lo alcancen en cada uno de los meses en que se disfruten.

En el mes de agosto (vacaciones), se harán acreedores a este concepto los operarios que lo alcancen en el mes de julio. Si en el mes de agosto hubiera algún día de trabajo, se despreciaría a los efectos de cálculo para el otorgamiento o no del premio a la puntualidad y asistencia

Artículo 11.—Absentismo

Individual

— Año 2013: 140 euros/trimestre.

— Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Se hará acreedor a esta percepción el personal obrero que no falte en el período de abono (trimestre) más de un día, cualquiera que sea la causa, incluidas las licencias retribuidas.

Normas que afectan al absentismo individual:

El período de control será trimestral.

Absentismo-maila kalkulatzeko, Empresan dagoen Lan Egu-tegiaren arabera benetan lan egin behar diren egunak hartuko dira aintzat.

Langilea lanera azaltzen ez den aldi oro absentismotza hartuko da, arrazoia edozein dela ere, baldin eta ezkontidearen edo odol-ahaidetasunezko gurasoen, seme-alaben edo anai-arreben heriotzagatik ez bada.

Era berean, Empresa Batzordeko kideek, beren karguari dagozkion zereginengatik, lanera ez bertaratzeako aukera edukiko dute, betiere ez bertaratze hori karguko kudeaketak egiteagatik izan dela egiaztatzen badute.

12. artikulua.—*Produxitutako tonengatiko eta urtzeko labeetako galda-keta kopuruagatiko primak*

2013. urteko urtarrileko funtzionamenduko baldintzen arabera, honako pizgarri hauek finkatzen dira:

1. Produxitutakoagatik.

Labe bikote bakoitzak (41-42,51-52 eta 61-62) hilean produzitzen duena eta kargaren % 92ko oinarria kontuan hartuta kalkulatuko da. Honela ordainduko da:

— 2013. urtea: 0,24 Euro/Tona.

— 2013. 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldato-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

Ondoriozko guztizko kopurua langileen artean banatuko da labe-bikote bakoitzarekin hilean lan egindako denboraren arabera.

2. Galdaketa kopuruagatik

Aparteko produkzioa saritzen duen prima berezia da. Hona-ko galdaketa kopuru hauek lortzen dituen langileak prima hau jaso-ko du:

2.1. Labe-bikote bakoitzean txandako hiru langile daudenean.

— 3,74 euro langileko 2013. urtean, txandako eta labeko 6 gal-daketa lortzen badira.

— 18,67 euro langileko 2013. urtean, txandako eta labeko 7 gal-daketa lortzen badira.

— 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldato-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

2.2. 61-62 labe-bikotean txandako bi langile daudenean.

— 3,74 euro langileko 2013. urtean, txandako 8 gal-daketa lor-tzen badira bi labeekin.

— 7,44 euro langileko 2013. urtean, txandako 9 gal-daketa lor-tzen badira bi labeekin.

— 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldato-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

Artikulu honetan garatutako baldintzak indarrean mantentzen dira.

13. artikulua.—«*Ogitartekorako» plusa*

Urtzeko Labean Departamentuan txandaka lan egiten duten langile guztiei honako zenbateko hauek ordainduko zaizkie lan egindako egun bakoitzeko.

— 2013. urtea: 1,59 euro / lan egindako eguna.
— 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldato-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

14. artikulua.—*Aurrerakin-en kontzeptua*

Nominari erantsi zaion «Aurrerakinak» laukitxoan %10eko tasa berezia emango zaie langile guztiei. Ehuneko hori behin betiko izango da eta etorkizunean ez da berrikuspenik egingo.

Para el cálculo del nivel de absentismo, se tomará como base el número de días que realmente corresponda trabajar según el Calendario Laboral existente en la Empresa.

A los efectos oportunos, se considerará absentismo toda falta al trabajo, cualquiera que sea la causa, excepción hecha de las motivadas por fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos consanguíneos.

Asimismo, quedarán justificadas las faltas de miembros del Comité de Empresa cuando se acredite que dichas faltas han sido originadas por gestiones propias de su cargo.

Artículo 12.—*Primas por toneladas producidas y por número de coladas en hornos de fusión*

Basado en las condiciones de funcionamiento existentes en Enero 2013 se fijan los siguientes incentivos:

1. Por Producción.

Se calculará según la producción mensual de cada pareja de hornos (41-42, 51-52 y 61-62) y sobre la base del 92% de la carga se satisfará como sigue:

— Año 2013: 0,24 euros/ton.

— Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

La cantidad total resultante se repartirá entre los operarios de manera proporcional al tiempo mensual trabajado en cada uno de los pares de hornos.

2. Por N.º de coladas.

Se trata de una prima especial que premia la producción extraordinaria. Se hará acreedor a esta prima el personal que consiga el número de coladas siguientes:

2.1. Trabajando tres operarios por relevo en cada par de hornos.

— 3,74 euros por operario en 2013 si se obtienen 6 coladas por turno y horno.

— 18,67 euros por operario en 2013 si se obtienen 7 coladas por turno y horno.

— Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

2.2. Trabajando dos operarios por relevo en el par de hornos 61-62.

— 3,74 euros por operario en 2013 si se obtienen 8 coladas por turno con los dos hornos.

— 7,44 euros por operario en 2013 si se obtienen 9 coladas por turno con los dos hornos.

— Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Se mantienen vigentes las condiciones desarrolladas en este artículo.

Artículo 13.—*Plus «bocadillo»*

A todo el personal que trabaje a relevos en el Departamento de Hornos de Fusión se le abonarán los siguientes importes por día trabajado.

— Año 2013: 1,59 euros/día trabajado.

— Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Artículo 14.—*Concepto de suplidós*

En la casilla de «Suplidós», incorporada a la nómina, se abonará a todo el personal el tipo único del 10%. Este porcentaje tendrá el carácter de definitivo y sin revisión alguna en el futuro.

15. artikulua.—Aparteko orduak

Lan egin beharreko aparteko orduen kopuruari dagokionez, Lan-gileen Estatutuan xedatutakoa bete beharko da.

2012. urtean erabilitako kalkulatzeko procedura bera mantenduz, ohiko lanaldia gainditzen duen lanordu bakoitza %75eko gainordainarekin ordainduko da. Gaueko aparteko orduek %118,75eko gainordaina izango dute.

Xedatutakoari dagokionez salbuespenik edo aldaketarik egin behar bada, Enpresa Batzordearen eta Enpresako Zuzendaritzaren arteko akordioaren menpe izango da.

Zuzendaritzak langile bakoitzak egin dituen aparteko orduei buruzko zerrenda emango dio Enpresa Batzordeari. Zerrenda hori hilean behin emango da.

16. artikulua.—Nominak ordaintzea

Hartzekoena likidazioa banku-transferentzia bitartez egingo da hiru egun baliodeuneko epean, likidatzen den hilabetea ixten den egunaren biharamunetik zenbatzen hasita. Aurrerakina hilabete bakotzeko 15. egunean ordainduko da. Aurrerakina ordaintzeko eguna egun baliogabea bada, hurrengo egun baliodeunean egingo da ordainketa.

17. artikulua.—Lanaldia

Lanaldia honako hau izango da:

- 2013. urtea: 1.672 ordu.
- 2014. urtea: 1.672 ordu.
- 2015. urtea: 1.672 ordu.

Arrazoia edozein dela ere, Enpresak gai honen inguruan ezartakoa baino ordu gehiago egin behar direla ikusiko balu, Enpresa Batzordearekin adostasunera iritsi behar da aldaketak egin ahal izateko.

Enpresa Batzordeak eta Zuzendaritzak beharrezkoak diren Lan Egutegiak egingo dituzte, dagokionean.

Txandakako langileek 15 minutuko atsedenaldia egingo dute oigitarteko jateko.

18. artikulua.—Ezintasuna

Lan-istripua edo laneko gaixotasuna dela-eta ahalmen fisikoak edo intelectualak %33 murritzta dituzten langileek, behar bezala egiaztatzen badute Gizarte Segurantzako Instituto Nazionalari horren berri eman ondoren, hutsik gera daitezkeen lanpostuak betetzeko lehentasuna edukiko dute. Horretarako, lanpostu horiek euren baldintzitarako egokiak diren ikusiko da eta horrez gain, lanpostu horiei dagozkien zereginetan arduratzeko beharrezkoak diren konfiantza-maila, gaitasun intelectuala, eta abar, neurtuko zaizkie.

19. artikulua.—Igande, jaieguna, larunbat eta zubietako lana

a) Arrazoia edozein dela ere, Enpresa Batzordeak eta Enpresak egun horietan lan egin behar dela erabakitzen badute, egun horiek aparteko ordu gisa ordainduko dira, horiei dagokien pizgarriarekin batera.

Horrez gain, zortzi orduz lan eginez gero, honako Plus hau ordainduko da:

- 2013. urtea: 17,84 euro.
- 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldatu-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

b) Aurretik islatutako baldintzak ez zaizkie aplikatutako larunbat, igande, jaieguna eta zubietan lan egin behar duten langileei, euren Lan-kontratuetaun halaxe adierazita baitago. Langile horiek asteko beste egun batean izango dute atseden-eguna. Langile horiei, egun horietan egindako lana lanegun arrunt gisa ordainduko zaie.

Horrez gain, igande, jaieguna, larunbat eta zubietan zortzi orduz lan eginez gero, honako Plus hau ordainduko zaie:

- 2013. urtea: 49,51 euros.

Artículo 15.—Horas extraordinarias

En lo relativo al número de horas extraordinarias a trabajar, se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Manteniendo el mismo procedimiento de cálculo utilizado en el año 2012, cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria, será retribuida con un recargo del 75%. Las horas extraordinarias de carácter nocturno tendrán un recargo del 118,75%.

La necesidad de posibles excepciones o alteraciones de lo dispuesto, será objeto de acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección de la misma.

La Dirección entregará al Comité de Empresa una relación de horas extraordinarias trabajadas por cada operario. Esta relación será de periodicidad mensual.

Artículo 16.—Pago de nóminas

La liquidación de haberes se efectuará mediante transferencia bancaria dentro de los tres días hábiles siguientes al cierre del mes que se liquida, abonándose el anticipo el día 15 de cada mes. Si coincidiera el día del pago del anticipo con una fecha inhábil, el pago se realizará el día hábil anterior.

Artículo 17.—Jornada de trabajo

La jornada laboral será la siguiente:

- Año 2013: 1.672 horas.
- Año 2014: 1.672 horas.
- Año 2015: 1.672 horas.

Si por las razones que fueran, viera la Empresa la conveniencia de superar lo establecido en esta materia, solamente podrán introducirse modificaciones mediante acuerdo con el Comité de Empresa.

Oportunamente se confeccionarán los Calendarios Laborales que se precisen, entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Queda convenido que el personal a turnos descansará 15 minutos para tomar el bocadillo.

Artículo 18.—Incapacidad

Todos aquellos trabajadores que por accidente de trabajo o enfermedad profesional padeczan una reducción de sus facultades físicas o intelectuales igual o superior al 33% y la misma esté acreditada y actualizada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, tendrán preferencia para ocupar los eventuales puestos vacantes existentes en la Empresa que fueran aptos a sus condiciones, valorándose, asimismo, las exigencias de grado de confianza, capacidad intelectual, etc., requeridas para el desenvolvimiento de los trabajos de los eventuales puestos vacantes.

Artículo 19.—Trabajo en domingos, festivos, sábados y puentes

a) Si por las razones que fueran, y previo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Empresa, se trabajara en los días señalados en el epígrafe, tales días se abonarán como horas extraordinarias con el correspondiente incentivo.

Además, por ocho horas de trabajo, se abonará el siguiente Plus:

- Año 2013: 17,84 euros.
- Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

b) Las condiciones reflejadas precedentemente no serán de aplicación a los trabajadores que tengan expresamente recogido en su Contrato de trabajo el compromiso de trabajar sábados, domingos, festivos y puentes, quienes disfrutarán del descanso correspondiente en otros días de la semana. Para estos trabajadores, el trabajo realizado en los días señalados en el epígrafe se remunerará como día normal de trabajo.

Además, por 8 horas de trabajo realizadas en domingos, festivos, sábados y puentes, se abonará el siguiente Plus:

- Año 2013: 49,51 euros.

— 2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldata-tauletako ehuneko berdinean eguneratukoda.

(b) idatz zati honetako lehenengo paragrafoan aipatutako lan-gileek legez atseden-eguna dutenean lan egiten badute, egun horiek aparteko ordu gisa ordainduko dira eta dagokion pizgarria ere eman-go da

los días que legalmente les correspondieran como descanso, estos días se remunerarán como horas Gainera, 8 lan-ordurengatiko plusa ordainduko da, eta horren zenbatekoa 17,84 euroka izango da 2013. urtean.

2014. eta 2015. urteak: Plus hori ekitaldi horietarako hitzartutako soldata-tauletako ehuneko berdinean eguneratukoda.

Kasu horretan, eta ordainketa aparteko orduen modura zenbatuta dagoenez, ez da ordainduko igande, jaiegun, larunbat eta Zubietan zortzi orduz lan egiteagatik eman ohi den plusa. Plus hori 2013. urtean 49,51 euroka da eta dagokion kopurukoa 2014. eta 2015. urteetan. Zenbateko horiek Hitzarmen honetako 4. artikuluan hitzartutakoaren eta bildutakoaren arabera eguneratukoda, betiere 8 lan-orduz kalkulatuta.

20. artikulua.—Oporrak

Hitzarmen honen eraginpeko langileek ordaindutako egutegiko 30 opor-egun baliatuko dituzte, 17. artikuluan aipatutako Lan Egu-tegian adierazitako egunetan.

Oporraldia nagusiki abuztuan baliatuko da.

Honako formula honen arabera ordainduko dira oporrak:

Azken 90 egun naturaleko soldata erreala x 30

90

90 egun horietan langilea gaixotasun edo istripuagatiko bajan egon bada, edo ordaindu gabeko baimena hartu badu, egun horiek ordeztu egingo dira altan emandako beste hainbeste egunekin; egun horiek aintzat harturiko denboraldiaren aurrekoak izango dira, betiere indarreko urtearen barruan. Adierazitako urtean zenbaketa hori egiteko adina egun ez badaude, altan dauden egunak zenbatuko dira bakarrik. Kasu horretan, aurretik deskribatutako formula egoitu egin beharko da.

Langileak, oporrak baliatu baino lehenago, oporreai dagozkien ordainsaria emateko eskatzen badu, Enpresak dagokion likidazioa egingo du, ahal denean behintzat, edo bestela, gutxi gorabeherako kopurua ordainduko dio eta aurrerago erregularizatuko du.

Elkarren artean adosturiko oporrak baliatzeko eta ordaintze-ko eskubidea izango dute, finkaturiko datan baliatu ezin izan dituzten langileek, gaixotasun arruntak edo lan-istripuak eragindako Aldi baterako Ezintasunagatiko egoeran egoteagatik. Kasu horietan, oporrak 17. artikuluan zehaztutako Egitegitik hogeita bat egun balio-dun aukeratuta hartuko dira.

Zaindari edo jagoleek euren oporrak txandaka baliatuko dituz-te. Abuztuan (Enpresako langileentzat oporraldia da) zaintza zerbitzua langile horiek (zaindariak edo jagoleak) beteko dute.

21. artikulua.—Segurtasun eta osasun batzordea

Talleres Fabio Murga, S.A. Enpresaren plantillako edozein lan-gile izan daiteke Segurtasun eta Osasun Batzordeko kide.

Indarrean dagoen Lan Arriskuen Prebentziorako Legearen arabea eta bertatik datozen dekreto eta erregelamenduen arabera kudeatuko da laneko segurtasuna eta osasuna.

22. artikulua.—Enpresa batzordeko kideentzako ordu kredita

Enpresa Batzordeko kide bakotzak bere karguan jarduteko, ordainduriko ordu hauek izango ditu hilean:

— 100 langile arte = 15 + 5 = 20 ordu.

— 101 langiletik 250 langilera bitarte = 20 + 5 = 25 ordu.

— Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

En el supuesto de que los trabajadores citados en el primer párrafo de este apartado (b) trabajaran los días que legalmente les correspondieran como descanso, estos días se remunerarán como horas

extraordinarias con el correspondiente incentivo. Además, se abonará un plus por 8 horas de trabajo, que ascenderá a 17,84 euros en 2013.

Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

En el caso inmediatamente anterior y dado que la remuneración es como horas extraordinarias, no se abonará el plus por trabajo en domingos, festivos, sábados y puentes, valorado en 49,51 euros en 2013, y en los importes correspondientes para los años 2014 y 2015, que se actualizarán en base a lo convenido y recogido en el artículo 4 de este Convenio y siempre por 8 horas de trabajo.

Artículo 20.—Vacaciones

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones retribuidas, en fechas que se fijarán en el Calendario Laboral mencionado en el artículo 17.

El período de vacaciones deberá estar centrado en el mes de agosto.

Las vacaciones serán abonadas según la siguiente fórmula:

Salario real 90 últimos días naturales x 30

90

Si en el transcurso de estos 90 días, el trabajador hubiera estado de baja por enfermedad o accidente, o permiso no retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma, por otros tantos de alta, inmediatamente anteriores al período considerado, dentro del año en curso. En el supuesto de no existir dentro del citado año suficientes días para la realización de este cómputo se tomarán únicamente los días de alta que existan. En este supuesto la fórmula descrita anteriormente deberá ajustarse a estos efectos.

Cuando el trabajador solicite el abono de la remuneración relativa a las vacaciones antes del disfrute de las mismas, la Empresa practicará la liquidación correspondiente siempre que resulte materialmente posible, o en su defecto abonará un importe aproximado al del valor del período de vacaciones con vistas a su posterior regularización.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones pactadas de mutuo acuerdo, los trabajadores que no las hayan podido disfrutar en la fecha fijada por haber estado en I.T. por Enfermedad Común o Accidente de Trabajo. En tales casos, los días a disfrutar serán los que resulten en base a no trabajar veintiún días hábiles del Calendario establecido en el artículo 17.

Los guardas o vigilantes disfrutarán sus vacaciones anuales de forma rotativa. En el mes de Agosto, vacacional para el personal de la empresa, el servicio de vigilancia quedará totalmente cubierto por dicho personal (guardas o vigilantes).

Artículo 21.—Comité de seguridad y salud

Se conviene que cualquier miembro de la plantilla de Talleres Fabio Murga, S.A. puede formar parte del Comité de Seguridad y Salud.

La gestión de la seguridad y salud laboral se llevará a cabo de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente y los decretos y reglamentos que de la misma se derivan.

Artículo 22.—Crédito horario para los miembros del Comité de empresa

Cada uno de los miembros del Comité de Empresa dispondrá, para el ejercicio de su cargo, de las siguientes horas mensuales retribuidas:

— Hasta 100 trabajadores = 15 + 5 = 20 horas.

— De 101 a 250 trabajadores = 20 + 5 = 25 horas.

Enresa Batzordeko kideren batek dagozkionak baino ordu gehiago erabiltzen baditu, gehiegizko ordu horiek hurrengo hilabetean konpentsatuko ditu.

Biltzarretara edo Sindikaturek eskatutako Prestakuntza Iktaroetara urtean behin bertaratzeko, betiere deialdia 15 eguneko aurrerapenaz jakinarazten bazaio enpresaburuarri, Enresa Batzordeko kide bakoitzak hilabete horretan bere karguko zereginak buruzko dituen orduak 30 ordu bete arte osatu ahal izango ditu, eta soberako orduak hurrengo hilabete edo hilabeteetako ordu-kredituarekin konpentsatu ahal izango ditu.

23. artikulua.—Langile berriak

Enpresari dagokio langile berriak onartzeko erabakia hartzea. Hala ere, Enpresak Enresa Batzordeari lanpostu hutsen berri emanago dio eta egiten diren Lan-kontratuen oinarritzko kopia bat entregaruko dio.

24. artikulua.—Enpresan 20 urte irauteagatiko haborokina

Enpresak ohiko hileko soldatari dagokion zenbatekoa ordainduko dio Enpresan 20 urtez etengabe zerbitzuak ematen egon den langileari. Hileko hori 20 urte horiek betetzean emango da eta zenbateko hori kalkulatzeko honako kontzeptu hauek hartuko dira kontuan: soldatu, antzinatasuna, pizgarria, hitzarmen-plusa, Taldeburuaren plusa eta Aurrerakinak. Kopuru horri dagokion PFEZ deskontatuko zaio.

25. artikulua.—Erretiroagatiko edo ezintasun iraunkorragatiko haborokina

Langileek erabateko erretiroa hartzen badute, edo ezintasun iraunkor osoa, erabateko edo baliaezintasun handia onartzan bazaizkie, langile guztiak bi hilekorri dagokion haborokina jasoko dute.

Erretiro partzialaren kasuan haborokinaren zenbatekoa honako hau izango da: erabateko erretiroari dagozkion bi hileko soldaten balioari langileak hartu duen erretiro partzialari dagokion ehu-nekoa aplikatutakoaren emaitza.

Artikulu honetako haborokinaren balioa aurreko artikuluan deskrivaturiko prozeduraren arabera kalkulatuko da, eta Kutxabank Seguros borondatezko aurreikuspen sozialeko erakundeak ordainduko du dagokion zenbateko.

26. artikulua.—Borondatezko erretiro aurreratura

Euren borondatez 65 urte bete baino lehenago erabateko erretiroa hartzen duten langileek, honako zenbateko hauek jasoko dituzte 65 urte bete arte gelditzen zaizkien urte oso bakoitzeko:

- 2013. urtea: 6.853,46 euro.
- 2014. eta 2015. urteak. Plus hori Hitzarmen honen 4. artikuluan itundutako urretarako aurreikusitako ehuneko berdinekin eguneratuko da.

Ez dute aurreko zenbateko horiek eskuratzeko eskubiderik edukiko Ordezketza edo Txanda Kontratua duten langileek.

Artikulu honi ez zaio aplikatuko Hitzarmen honetako 14. artikulua.

Artikulu honi dagokion zenbatekoaren likidazioa biharko borondatezko aurreikuspen sozialeko erakundeak egingo du.

27. artikulua.—Aurreikuspen plana - BASE

1990ko urtarrilaren 1ean aurrera, kontratu mugagabea duten langileek NORPYME barruan dagoen «Fabio Murga» Aurreikuspen Planeko onurak jasoko dituzte.

Izatezko bikoteek artikulu honetan aurreikusitako onurak jasoko dituzte. Izatezko Bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean Eusko Jaurlaritzak xedatutakoaren arabera osatutakoak izango dira horiek.

Momentu bakoitzean indarrean dagoen araudia bete beharko da.

Artikulu honetan aurreikusitako onurak jasotzen dituenak, ez ditu 28. artikuluan azpimarratzen diren onurak jasotzeko eskubidea edukiko.

En el supuesto de que, excepcionalmente, algún miembro del Comité de Empresa se excediera en el uso del crédito horario, el referido exceso lo compensaría en el mes inmediatamente posterior.

Con la finalidad de asistir a Congresos o Cursos de Formación instados por las Centrales Sindicales y por una sola vez al año, siempre que la convocatoria sea notificada al empresario con al menos 15 días de antelación, cada miembro del Comité de Empresa podrá completar las horas mensuales a que tiene derecho para el desempeño de su cargo hasta un máximo de 30 horas, compensando el exceso con el crédito horario del mes o meses inmediatamente posteriores.

Artículo 23.—Incorporación de nuevo personal

Será facultad exclusiva de la Empresa la decisión de admitir nuevo personal, informando oportunamente al Comité de Empresa acerca de las eventuales vacantes y entregando al referido Comité de Empresa una copia básica del Contrato de trabajo realizado.

Artículo 24.—Gratificación de permanencia a los 20 años

La Empresa abonará a los trabajadores que cumplan 20 años de servicio ininterrumpido en la Empresa, en la fecha en que este hecho se produzca, el importe equivalente a una mensualidad ordinaria de salarios, para la que se tomarán los conceptos de salario, antigüedad, incentivo, plus convenio, plus Jefe de Equipo y Suplidors, descontándose el I.R.P.F. que corresponda.

Artículo 25.—Gratificación de jubilación o incapacidad permanente

En la fecha de jubilación total o en la de reconocimiento de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, todo trabajador percibirá una gratificación consistente en el valor de dos mensualidades.

En el caso de jubilación parcial, el importe de la gratificación será el resultante de aplicar al valor de dos mensualidades correspondientes a la jubilación total, el porcentaje en el que el trabajador se encuentre parcialmente jubilado.

El valor de la gratificación de este artículo se calculará según el procedimiento descrito en el artículo anterior, satisfaciéndose el importe correspondiente por Kutxabank Seguros.

Artículo 26.—Jubilación voluntaria anticipada

Los trabajadores que se jubilen voluntaria y totalmente con anticipación a la edad de 65 años, recibirán, por cada año completo que falte hasta la referida edad de 65 años, las cantidades siguientes:

- Año 2013: 6.853,46 euros.
- Años 2014 y 2015: Este Plus se verá actualizado en el mismo porcentaje previsto en el artículo 4 de este Convenio para el año respectivo.

No tendrán derecho a lo anterior aquellas personas que procedan a jubilarse en base a un Contrato de Sustitución o de Relevo.

A este artículo no le será de aplicación el artículo 14 del presente Convenio.

La liquidación del importe correspondiente a este artículo será efectuada por Kutxabank Seguros.

Artículo 27.—Plan de previsión - EPSV

A partir del 1 de enero de 1990, el personal con contrato por tiempo indefinido se beneficiará de lo previsto en el Plan de Previsión «Fabio Murga» integrado en FINECO Pensión.

Tendrán derecho a lo contemplado en este artículo las parejas de hecho. Se entenderán éstas las constituidas conforme a lo dispuesto por el Parlamento Vasco en la Ley 2/2003 de 7 de mayo Reguladora de las Parejas de Hecho.

Se deberá cumplir la normativa vigente existente en cada momento.

Quien se beneficie de lo contemplado en este artículo, no tendrá derecho a los beneficios señalados en el artículo 28.

28. artikulua.—Erretiratuentzako eta baliaezeitasun iraunkorreko egoeran dauden langileentzako laguntza

Talleres Fabio Murga, S.A. Enpresak, 2001. eta 2002. urteetako izenpetutako Hitzarmen Partikularren ondorioz, 2000. urteko Hitzarmenak artikulu honi buruz dioena indarrik gabe geratzen da. Biharko base arduratu da prestazio horiek ordaintzeaz.

29. artikulua.—Hiru seme-alaba edo gehiago dituzten langileentzako laguntza

Langile batek hiru seme-alaba edo gehiago baditu, horiek familia ugariaren txartelaren titular izatera heltzeko ezarri diren baldintzak betetzen badituzte eta aipaturiko txartela indarrean badute, hilero honako zenbateko hauek ordainduko zaizkio:

- 2013. urtea: 92,98 euro.
- 2014. eta 2015. urteak: Laguntza hori ekitaldi horretarako hitzartutako soldata-tauletako ehuneko berdinean eguneratuko da.

30. artikulua.—Seme-alaba minusbaliatu fisikoak edo psikikoak dituzten langileentzako laguntza

Seme-alaba minusbaliatu fisiko edo psikiko bakoitzeko, langile bakoitzari hilero honako zenbateko hauek ordainduko zaizkio:

- 2013. urtea: 92,98 euro
- 2014. eta 2015. urteak: Zenbateko hori birdoitu egingo da ekitaldi horretarako soldatak eguneratzeko itundutako ehu-nekoaren arabera.

Diru-laguntza hori jasoko dute gutxienez %33ko minusbalio-tasun fisiko edo psikikoa egiaztatzen dutenek GSINek emandako ziurtagiriaren bitarte. Ziurtagiri hori Enpresan aurkeztu beharko da, eta Enpresak, ziurtagiria indarrean dagoela bermatu ondoren, itundutako zenbatekoa ordainduko du.

Enpresari dagokio artikulu honek babesten duen eskubidea ordaintzeko oinarri gisa erabili den ziurtagiri ofizial hori aldean-aldean eskatzea; Enpresak, orduan, ziurtagiri horren eduki eguneratua kontuan hartuta jardungo du.

31. artikulua.—Gabonetako poltsa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, urtero, Gabonak direla-eta, Enpresak Gabonetako Poltsa bat emango du, 2.012. urtean eman zenaren antzekoa. Gabonetako Poltsa honako hauei emanago zaie:

- Jarduneko langilee.
- Erretiratuei.
- Jardunean zeudela 1987.1.1aren ondoren hil diren langile finkoen alargunei.
- Erretiratuen alargunei.
- Izaezko bikoteen alargunei. Izaezko Bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean Eusko Jaurlaritzak xedatutakoaren arabera osatutakoak izango dira horiek.

Momentu bakoitzean indarrean dagoen araudia bete beharko da.

Gabonetako Poltsa jasotzeko eskubidea edukiko dute urte horietako abenduaren 14an jardunean zeuden langileek.

Enpresa Batzordeari Gabonetako Poltsa osatuko duten produktuak hautatzeko aukera emango zaio, baina horrek ez du eka-rriko Poltsa garestiagoa izatea.

32. artikulua.—Gaixotasuna edo istripua

Indarrean dagoen Legedian aurrekuskaitakoa hartuko du kontuan.

Fabrikaren esparruan istripua gertatzen bada, ahal denean, istripua gertatu eta berehala emango zaio istripua izan duen langilearen arduradunari. Kasu horretan, Zuzendaritzak langileari dagozkion hartzekoak osatuko ditu, langileak Oinarri Arautzalearen %100 jaso dezan.

Artículo 28.—Ayuda a jubilados y a personal en estado de invalidez permanente

A partir del Convenio Particular de Talleres Fabio Murga, S.A. para los años 2001 y 2002, lo contemplado en este artículo en el Convenio del año 2000 queda sin efecto por pase a Kutxabank Seguros, quien realizará el pago de las prestaciones estipuladas.

Artículo 29.—Ayuda a trabajadores con tres o más hijos

A todo trabajador que tenga tres o más hijos que cumplan las condiciones establecidas para ser titular del carnet de familia numerosa y se encuentre en posesión del referido carnet en vigor, mensualmente se abonará las cantidades siguientes:

- Año 2013: 92,98 euros.
- Años 2014 y 2015: Esta ayuda se verá actualizada en el mismo porcentaje que las tablas salariales convenidas para dicho ejercicio.

Artículo 30.—Ayuda a operarios con hijos disminuidos físicos o psíquicos

Por cada hijo disminuido físico o psíquico, se abonará a todo trabajador, mensualmente, las cantidades siguientes:

- Año 2013: 92,98 euros.
- Años 2014 y 2015: Esta cantidad se verá reajustada en el mismo porcentaje pactado para la actualización de salarios de tal ejercicio.

Se harán acreedores a tal percepción quienes tengan oficialmente certificada por el INSS una minusvalía física o psíquica mínima del 33%, obligándose a entregar la aludida certificación a la Empresa, quien tras comprobar la plena vigencia de la certificación, satisfará el importe pactado.

Es facultativo de la Empresa, solicitar, periódicamente, la actualización de la certificación oficial que ha servido de fundamento para el abono del derecho amparado por este artículo y obrar en consecuencia con el contenido actualizado de la certificación.

Artículo 31.—Bolsa de Navidad

Durante la vigencia de este Convenio, anualmente y con motivo de la Navidad, la Empresa entregará una Bolsa de Navidad similar en su composición a la entregada en el año 2012, a las personas siguientes:

- Trabajadores/as en activo.
- Jubilados/as.
- Viudos/as de trabajadores/as fijos fallecidos después de 1.1.1987 estando en activo.
- Viudos/as de jubilados/as.
- Viudos/as de parejas de hecho. Se entenderán éstas las constituidas conforme a lo dispuesto por el Parlamento Vasco en la Ley 2/2003 de 7 de mayo Reguladora de las Parejas de Hecho.

Se deberá cumplir la normativa vigente existente en cada momento.

Se hará acreedor a este derecho el personal en activo el día 14 de diciembre de los referidos años.

Para la selección de los productos que integren dicha Bolsa, se dará opción a que intervenga el Comité de Empresa, aclarándose que esto no significará un encarecimiento del coste de la misma.

Artículo 32.—Enfermedad o accidente

Se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente.

En los casos de accidente dentro del recinto de la fábrica, se comunicará el acaecimiento del mismo en el momento de producirse, siempre que sea posible, al Encargado del productor accidentado, procediendo la Dirección, en tal caso, a complementar las percepciones reglamentarias, de forma que el trabajador perciba el 100% de la Base Reguladora.

33. artikulua.—*Ordaindutako lizentziak*

Ordaindutako lizentziak Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedatutakoaren arabera arautuko dira, ondoren aipatzen diren zentzuitateetan arrazoirengatik denbora-tarteei dagozkien aldaketekin:

- a) Heriotza:
 - Ezkontidearena: 5 egun natural.
 - Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoena, seme-alabena edo anai-arrebena: 3 egun natural.
 - Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bilobena eta aitonamona: 2 egun natural.
 - Odol-ahaidetasunezko izeba-osabena: egun natural 1.
 - b) Gaixotasun larria edo ospitaleratzea,
 - Ezkontidearena: 3 egun natural.
 - Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoena, seme-alabena edo anai-arrebena: 2 egun natural.
 - Odol- edo ezkontza-ahaidetasunezko bilobena eta aitonamona: 2 egun natural.
- Aurreko a) eta b) idatz-zatieri dagokionez, bidaia bat egin behar bada,
- 200 km-tik 300 km-ra bitarteko bidaia egin behar bada.: egun bat gehiago.
 - Bidaia 300 km baino gehiagokoa bada: 2 egun gehiago.
- Langilea bere ohiko etxebizitzatik edo lantokiak kanpo badera, egin beharreko bidea lanean dagoen tokitik, hildakoaren edo gaixoaren etxerainokoa edo ospitalerainokoa izango dela ulertuko da.
- c) Odol-edo ezkontza-ahaidetasunezko gurasoen, seme-alaben eta anai-arreben ezkontza: egun natural 1.
 - d) Seme edo alabaren jaiotza: 2 lanegun.
 - e) Emakume langileak lanean ordubeteko etenaldia egiteko eskuidea izango du bederatzi hilabete baino gutxiagoko haurra edoskitzeko eta denbora hori bi zatitan bana dezake.
- Emakumeak, bere borondatetik, eskubide horren ordez lanalda ordu-erdiz murrizt dezake, helburu berberarekin.

Biek lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

- f) Langilea ezkontzen bada: 16 egun natural.
- Oporrak eta ezkontza-lizentzia aldi berean badira, bi denboraldiak batu egingo dira, eta langileak Enpresari eman beharko dio ezkontzeko bere asmoaren berri urteko oporraldiak finkatu aurrean.
- g) Nortasun agiria: hartarako behar den denbora emango da lanalda eta dokumentu publikoak ematen dituzten zentroen irekintzako eta ixteko ordutegia berdinak badira, betiere denbora tarte horretan.

h) Gizarte Segurantzako espezialistek egin beharreko konsulta medikoa egiteko, langileak behar duen denbora guztia, konsulta-ordua eta lanorduak aldi berean badira eta konsulta hori medikuntza orokorreko mediku batek agintzen badu. Horretarako, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio aurrez enpresaburuari.

- Gainerako kasuetan, urteko gehienez hamasei ordu izango dira.
- i) Ordaindutako lizentziak oinarrizko soldata gehi soldata-osa-gariak aintzat hartuta ordainduko dira.

Gaixotasun arruntak eragindako Aldi baterako Ezintasunagatik, Enpresak urteko lehen bajako aurreneko lau egun-erdia ordainduko ditu.

Ordainduriko lizentziak izatezko bikoteei ere onartuko zaizkie; izatezko bikotetzat hartuko dira ezkontzeko aukera izanik ezkontzu ez, eta lizentzia hartu aurretik gutxienez sei hilabeteko bizikidetza modu egoki eta eguneratuan frogatzen duten bikoteak, izatezko elkarteen erregistro ofizialik ez badago.

Artículo 33.—*Licencias retribuidas*

Las licencias retribuidas se regularán por lo dispuesto en el Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, con las modificaciones que en cuanto a los períodos de tiempo por determinados motivos, se exponen a continuación:

- a) Caso de fallecimiento:
 - Del cónyuge: 5 días naturales.
 - De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 3 días naturales.
 - De nietos y abuelos, consanguíneos o políticos: 2 días naturales.
 - De tíos consanguíneos: 1 día natural.
- b) Caso de enfermedad grave u hospitalización:
 - Del cónyuge: 3 días naturales.
 - De padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 2 días naturales.
 - De nietos y abuelos, consanguíneos o políticos: 2 días naturales.

Respecto a los apartados a) y b) anteriores, si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto,

- Si el mismo estuviera entre 100 y 300 km: 1 día más.
- Si el desplazamiento fuese de más de 300 km: 2 días más.

En el caso de que el trabajador estuviese desplazado fuera de su domicilio habitual o centro de trabajo, el desplazamiento por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización se contará desde el lugar de la prestación del trabajo desplazado hasta el domicilio del fallecido, enfermo u hospitalizado.

- c) Caso de matrimonio de padres, hijos y hermanos consanguíneos o políticos: 1 día natural.
- d) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables.
- e) Por lactancia, las trabajadoras con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Este permiso podrá ser disfrutado por la madre o por el padre indistintamente en caso de que ambos trabajen.

- f) Caso de matrimonio del trabajador: 16 días naturales.
- En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar a la Empresa su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.
- g) Carnet de identidad: Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de documentos públicos durante el período de coincidencia.

h) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista 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 presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica.

En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año.

- i) Las licencias retribuidas se abonarán con arreglo al salario base más los complementos salariales.

Por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común, la Empresa abonará los cuatro medios días de la primera baja del año.

Las licencias retribuidas serán igualmente reconocidas a las parejas de hecho, considerándose tales aquellas que pudiendo optar por una unión matrimonial no lo hacen y siempre que acrediten suficiente y actualizada mente la convivencia, en caso de no existir registro oficial de uniones de hecho, al menos con seis meses de antelación al disfrute de la licencia.

34. artikulua.—Ekonomatua

Enpresak hileroko kuota ordainduko dio Eroski Kooperatibari. Kuota hori honako hauei dagokie:

- Jarduneko langileei.
- Erretiratuei.
- Jardunean zeudela 1987.1.1aren ondoren hil diren langile finkoen alargunei.
- Erretiratuen alargunei.
- Izatezko bikoteen alargunei. Izatezko Bikoteak arautzen dituen maiatzaren 7ko 2/2003 Legean Eusko Jaurlaritzak xedatutakoaren arabera osatutakoak izango dira horiek.

Momentu bakoitzean indarrean dagoen araudia bete beharko da.

35. artikulua.—Bizitza asegurua

Egungo baldintzetan eta oso-osorik eutsiko zaio kontratu mugabearekin jardunean ari diren langileen aldeko Bizitza Aseguru Kolektiboari.

Aseguru honetan baja emango zaie Behin-betiko Ezintasun-egoeran dauden langileei.

36. artikulua.—Lan istripuen aseguru kolektiboa

1. Enpresak laneko istripuen aseguru bat hitzartuko du Enpresan jardunean dauden langileentzat. Honako hauek estaliko ditu:

- 25.000 euro lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.
- 25.000 euro lan-istripuak eragindako Guztizko Baliaezintasun Iraunkorraren kasuan.
- 25.000 euro lan-istripuak eragindako Erabateko Baliaezintasun Iraunkorraren kasuan.

Estaldura horiek ezin dira metatu eta bateraezinak dira beren artean.

2. Enpresak ugazaben erantzukizun zibileko aseguru bat edukiko du.

37. artikulua.—Laneko arropa

Urtero bi buzo, edo bi jaka- eta galtza-konjunto emango zaizkio langile bakoitzari.

Salbuespen gisa, labean sekzioan eta mantentze-lanetan dihardtutzen langile guztiei urtero hiru buzo edo jaka-eta galtza-konjunto emango zaizkie.

Ezarritakoa baino arropa gehiago eskatzen bada, Enpresako Zuzendaritzaren ordezkariek eta Empresa Batzordeak zergatia aztertuko dute, eurei baitagokie gai honen inguruan egiten diren behin-behineko eskaerei buruzko erabakiak hartzea.

Enpresak derrigorrezko segurtasun-ekipoak emango ditu eta horiek erabiltzera behar ditzake langileak.

38. artikulua.—Irenstea eta hitzarmena berrikustea

Ezartzen diren hobekuntza ekonomikoak xurgatu eta kpentatuko dituzte Hitzarmen hau baino goragoko maila duten legezko xedapenen ondorioz egiten diren ordainsarien igoerek. Kpentazio hori kontzeptuen arabera eta osotasunean egingo da.

Izaera orokorreko xedapenen batek Hitzarmen honetako funtsezko elementuren batean eragina izanez gero, bi alderdiek edozein unetan eskatu ahal izango duten Hitzarmen Kolektiboa berrikuska, oso-osorik edo zatiren bat.

39. artikulua.—Hitzarmen honetan itundutako lan-baldintzak ez aplikatzea

Enpresak ezingo dio inoiz hitzarmen hau ez aplikatzeko aukerari heldu, Langileen Estatutuak 82.3 artikuluan jasotzen duen prozeduraren bidez; epea amaitu baino lehen hura birnegoziatzen

Artículo 34.—Economato

La Empresa abonará la cuota mensual a la Cooperativa Eroski, correspondiente a:

- Trabajadores/as en activo.
- Jubilados/as.
- Viudos/as de trabajadores/as fijos fallecidos después de 1.1.1987 estando en activo.
- Viudos/as de jubilados/as.
- Viudos/as de parejas de hecho. Se entenderán éstas las constituidas conforme a lo dispuesto por el Parlamento Vasco en la Ley 2/2003 de 7 de mayo Reguladora de las Parejas de Hecho.

Se deberá cumplir la normativa vigente existente en cada momento.

Artículo 35.—Seguro de vida

Se mantiene en toda su integridad el Seguro Colectivo de Vida en las condiciones ya existentes, a favor de los trabajadores en activo, con contrato indefinido.

Se dará de baja en este Seguro al personal que pase a situación de Incapacidad Provisional.

Artículo 36.—Seguro colectivo de accidentes de trabajo

1. La Empresa concertará a favor de sus trabajadores en activo un seguro de accidentes de trabajo con las siguientes coberturas:

- 25.000 euros en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.
- 25.000 euros en caso de Invalidez Permanente Total derivada de accidente de trabajo.
- 25.000 euros en caso de Invalidez Permanente Absoluta derivada de accidente de trabajo.

Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

2. La Empresa dispondrá de un seguro de responsabilidad civil patronal.

Artículo 37.—Ropa de trabajo

Se entregarán dos buzos, o batas de trabajo, o conjuntos de chaqueta y pantalón a cada trabajador, por año.

Excepcionalmente, a todo trabajador perteneciente a las secciones de hornos y mantenimiento se le entregarán tres buzos, o conjuntos de chaqueta y pantalón, por año.

El exceso de ropa de trabajo demandada respecto de lo establecido, será objeto de consideración por parte del representante de la Dirección de la Empresa y del Comité de Empresa, quienes decidirán sobre las eventuales peticiones que se cursen en tal sentido.

La Empresa facilitará los equipos de Seguridad obligatorios y tendrá derecho a exigir su utilización.

Artículo 38.—Absorción y revisión

Las mejoras económicas establecidas serán absorbibles y compensables con los aumentos de retribución que se puedan efectuar en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, haciéndose la compensación tanto por concepto como en su conjunto.

Cuando alguna disposición de carácter general afecte esencialmente a cualquiera de los elementos fundamentales del mismo, ambas partes podrán hacer uso en cualquier momento de su derecho a pedir la revisión de todo o parte de este Convenio Colectivo.

Artículo 39.—Inaplicación descuelgue de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio

La Empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso, la posi-

ahalegindu beharko du, beste hitzarmen bat lotzeko edo dagoeña berrikusteko, Langileen Estatutuaren 86.1 artikuluak xedatzen duen moduan.

Bi aldeek beren-beregi adostu dute ezen, desadostasunik baldin badago, PRECO lanbide-akordioaren adiskidetzea eta bitartekaritza aplikatuko dela desadostasunok konpontzeko. Arbitraje-procedura aplikatuko da soilik bi aldeek adosten badute procedura horren mende jartzea.

Enpresak aldi batez hitzarmen kolektibo hau ez aplikatzeko asmoa badu (arrazoi ekonomikoak, teknikoak edo antolaketari edo produkzioari dagozkionak tarteko), eta langileen ordezkaritzarekin akordiorik lortzen ez bada, eta gatazkak konpontzeko prozedurek desadostasuna konpontzen ez badute, orduan beharrezkoia izango da bi aldeak (enpresaren ordezkaritza eta langileen ordezkaritzaren gehiengoa) ados jartzea, hitzarmen kolektiboa ez aplikatzearren inguruko desadostasuna Hitzarmen Kolektiboen Aholku Batzorde Nazionalaren (CCNCC) edo erkidego autonomoetan sor litekeen hiru aldeko organoaren esku uzteko.

40. artikula.—Iraizpenaren kalte-ordaina

Banakako edo taldekkako iraizpenaren kasuan, kausa objektivoengatik izan edo epai irmoz bidegabetzat jotakoa izan, edo enpresak berak bidegabeara dela onartuta ere, langileak 45 eguneko kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du lan egindako urte bakoitzeko, 42 hilabete-sari gehienez.

41. artikula.—Absentismoa

Empresak lan-kontrata amaitutatz eman dezake Langileen Estatutuaren 52 d) artikuluaren babespean, bidezko arrazoia eman arren, lanera tarteka ez agertzeagatik; baldin eta langileak elkarren segidako bi hilabetetako lanegun baliodunen %20 huts egin badu lanera edo, bestela ere, hamabi hilabeteko epearen barruan elkarren segidakoak ez diren lau hilabetetako lanegun baliodunen %25 ere huts egin badu. Hala izango da baldin eta denbora tarte batean zein bes-teen lantokiko langile guztien absentismoa %25etik gorakoa izan bada.

Aurreko lerrokadaren ondoreetarako, absentziak ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko, absentzia horien oinarri direnean, dela legezko greba, grebak iraun bitartean, dela langileen lege-ordez-karien jarduera, dela lan-istripua, dela amatasuna, dela haurdunaldi bitarteko arriskua, direla haurdunaldi, erditze edo edoskitzeak era-gindako gaixotasunak, direla baimenak, direla oporrak, dela lan-iz-erarik gabeko gaixotasun edo istripua, noiz eta baja osasun-zerbitzu ofizialek erabaki dutenean eta baja horren iraupena ondoz ondoko hogeit egun baino luzeagoa denean. Era berean, ez dira lanera ez-joate moduan zenbatuko genero-indarkeriak eratorritako egoera fisiko edo psikologikoaren ondoriozko ez-joateak, baldin eta egoera hori laguntzarako gizarte-zerbitzuek edo osasun-zerbitzuek egiaztatu badute, kasuan kasuan bidezkoa zer den kontuan hartuta.

Ez dira kontuan izango, ezta ere, huts egitea minbizia edo beste gaixotasun larriren bat tratatzeko bada.

41. artikula.—Malgutasuna

Langileen Estatutuko 34.2 artikuluan xedatutakoaren ondorioetarako, itundu da lanaldiaren ehoneko 100 modu erregularrean banatuko dela, eta ezin izango dela banaketa irregularrik egin hitzarmen honetan berariaz xedatutakoa alde batera utzita.

42. artikula.—Lan-baldintzen funtsezko aldaketa

Talleres Fabio Murga, S.A.ko langileei hitzarmen kolektiboak onartzentzizkien lan-baldintzetan —ekonomia-, teknika- antolamendu-edo ekoizpen-arrazoengatik— funtsezko aldaketak egiteko, prozedura hau aplikatu beharko da:

- Langileen ordezkaritzari eta interesatutako langileari bera-ri aldez aurretik jakinaraztea, aldaketak eragina izan baino 15 egun lehenago gutxinez, horretarako arrazoiaik zein diren adierazita.
- Mugikortasun funtzionala eta geografiko guztietan eta lan-baldintzak aldatzen diren guztietan, enpresaren neurria aukerakoa izango da langilearentzat; bestela, ezinezkoa izango da.

bilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la Empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolviera 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 a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

Artículo 40.—Indemnización por despido

En el caso de despido individual o colectivo, bien por causas objetivas o si éste es declarado como improcedente mediante sentencia judicial firme, o sea la Empresa la que reconozca dicha improcedencia, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a 45 días de salario por año trabajado, con el tope de 42 mensualidades.

Artículo 41.—Absentismo

La Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo, al amparo del artículo 52 d) del Estatuto de los trabajadores, por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo del total de la plantilla del centro de trabajo supere el 25% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y las lactancias, enfermedades causadas por el embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.

Artículo 41.—Flexibilidad

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que el 100% de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio.

Artículo 42.—Modificación sustancial de condiciones de trabajo

Las modificaciones sustanciales, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, de las condiciones reconocidas a los trabajadores de Talleres Fabio Murga, S.A., por convenio colectivo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

- Notificación previa a la representación del personal, así como al trabajador/a afectado, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.
- En todos los casos de movilidad funcional, geográfica y de condiciones de trabajo, la medida de la Empresa tendrá carácter voluntario para el trabajador/a, no pudiendo llevar a efecto en otro caso.

Aurretik adierazitakoarekin ados daudela adierazteko, alderdiko kideek 2013., 2014. eta 2015. urteetarako Hitzarmen hau sinatu dute Balmasedan, 2013ko azaroaren 19an.

SOLDATA-TAULAK, 2013

LANGILE SOILAK (%28KO PIZGARRIAREKIN)

	Hitzarmeneko Soldata (eguneko) (€)	Hitzarmen plusa (lanegun bakoitzeko) (€)
1. mailako ofiziala.....	38,76	14,47
2. mailako ofiziala.....	36,93	14,34
3. mailako ofiziala.....	35,64	13,65
1. mailako profesional siderurgikoa.....	37,56	14,35
2. mailako profesional siderurgikoa.....	35,90	13,71
3. mailako profesional siderurgikoa.....	35,18	13,57
Peoi espezialista:	34,50	13,42

LANGILE ENPLEGATUAK (%14KO PIZGARRIRIK EZA)

	Hitzarmeneko Soldata (hilekoa) (€)
<i>Mendeko langileak</i>	
Biltegizaina	1.022,63
Gidaria	1.090,58
Jagolea	992,89
<i>Administrariak</i>	
1. mailako administrazioburua	1.506,46
2. mailako burua.....	1.416,24
Lizentziaduna.....	1.665,71
1. mailako ofiziala.....	1.281,72
2. mailako ofiziala.....	1.160,60
Laguntzailea	1.014,13
<i>Laborategiko teknikariak</i>	
Laborategiko burua	1.524,12
Atalburua	1.408,02
1. analista.....	1.246,74
2. analista.....	1.091,44
<i>Tailerreko teknikariak</i>	
Ingeniaria	1.665,71
Tailerreko maisua.....	1.317,64
2. mailako maisua	1.281,71
Arduradunak	1.220,06

(III-143)

Muskizko Udalak Duen Kaleak Garbitzeko eta Hiri-Hondakin Solidoak Jasotzeko Zerbitzua (Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.) enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zk. 48005772012004).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkarienak. Honen bidez ebazten da Muskizko Udalak Duen Kaleak Garbitzeko eta Hiri-Hondakin Solidoak Jasotzeko Zerbitzua (Fomento de Construcciones y Contratas, S.A.) enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zk. 48005772012004).

Aurrekariak

Lehenengoa: Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatuak hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

Lehenengoa: Langileen Estatutu Legearen 90.2 artikuluak, martxoaren 24ko 1/1995 Errege Dekretu Legegilea (1995ko martxoaren 29an «EBO») aurreikusten duen eskuduntza lan agintaritza honi dagokio, apirilaren 9ko 191/2013 Dekretuko 19.1.g artikuluak—Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko egitura organika eta funtziona-

En prueba de conformidad con todo lo anterior, firman el presente Convenio para el 2013, 2014 y 2015, los componentes de las partes, en Balmaseda, a 19 de noviembre de 2013.

TABLAS SALARIALES 2013

PERSONAL OBRERO (CON 28% DE INCENTIVO)

	Salario Convenio (diario) (€)	Plus Convenio (por día de trabajo) (€)
Oficial 1. ^a	38,76	14,47
Oficial 2. ^a	36,93	14,34
Oficial 3. ^a	35,64	13,65
Profesional Siderúrgico 1. ^a	37,56	14,35
Profesional Siderúrgico 2. ^a	35,90	13,71
Profesional Siderúrgico 3. ^a	35,18	13,57
Peón Especialista.....	34,50	13,42

PERSONAL EMPLEADO (CON 14% CARENCIA INCENTIVO)

	Salario Convenio (mensual) (€)
<i>Subalternos</i>	
Almacenero.....	1.022,63
Chófer	1.090,58
Vigilante	992,89
<i>Administrativos</i>	
Jefe Administrativo 1. ^a	1.506,46
Jefe Administrativo 2. ^a	1.416,24
Licenciado	1.665,71
Oficial 1. ^a	1.281,72
Oficial 2. ^a	1.160,60
Auxiliar	1.014,13
<i>Técnicos de laboratorio</i>	
Jefe de Laboratorio	1.524,12
Jefe de Sección	1.408,02
Analista 1. ^a	1.246,74
Analista 2. ^a	1.091,44
<i>Técnicos de taller</i>	
Ingeniero	1.665,71
Maestro de Taller	1.317,64
Maestro 2. ^a	1.281,71
Encargado	1.220,06

(III-143)

Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y su Personal Adscrito al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras del Ayuntamiento de Muskiz (código de convenio número 48005772012004).

Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Fomento de Construcciones y Contratas, S.A. y su Personal Adscrito al Servicio de Limpieza Viaria y Recogida de Basuras del Ayuntamiento de Muskiz (código de convenio número 48005772012004).

Antecedentes

Primer: Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el convenio citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

Fundamentos de derecho

Primer: La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo («B.O.E.» de 29 de marzo de 1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril («B.O.P.V.» de 24 de abril de 2013)