

94	Sestao	Ekainaren 29a (San Pedro Apostol)
95	Sondika	Ekainaren 24a (San Juan)
96	Sopelana	Ekainaren 29a (San Pedro)
97	Sopuerta	Uztailaren 26a (Santa Ana)
98	Sukarrieta	Azaroaren 30a
99	Trucios-Turtzioz	Ekainaren 29a (San Pedro)
100	Ubide	Ekainaren 24a (San Juan)
101	Ugao-Miraballes	Irailaren 8a (Udiarragako Andra Mari)
102	Urduliz	Irailaren 8a
103	Urduña-Orduña	Maiatzaren 9a (Otxomaio)
104	Valle de Trápaga-Trapagaran	Abuztuaren 8a (Jaungoikoaren itxuraldatzea)
105	Zaldibar	Uztailaren 8a
106	Zalla	Urriaren 3a (Mahuka Eguna)
107	Zamudio	Azaroaren 11 (San Martin)
108	Zaratamo	Abuztuaren 10a (Lorentzo Deuna)
109	Zeanuri	Abuztuaren 16a (Roke Deuna)
110	Zeberio	Irailaren 2a (San Antolin)
111	Zierbena	Urriaren 17a (Zierbenako Independentziaren Eguna)
112	Ziortza-Bolibar	Ekainaren 24a (San Juan)

Bilbon, 2015eko urriaren 13an.—Bizkaiko Laneko Enplegu eta Gizarte Politiketako Ordezkaría, Josu Zubero Olaetxea

(III-440)

Industrias Alga, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48004642011997).

Erabakia Enplegu eta Gizarte Politiketako Saileko Laneko, Enplegu eta Gizarte Politiketako Bizkaiko Lurralde ordezkariera. Honen bidez ebazten da Industrias Alga, S.A. enpresaren hitzarmen kolektiboa erregistratu, gordailu egin eta argitaratzea (hitzarmen kodea zenbakia 48004642011997).

Aurrekariak

Telematikaren bidez aurkeztu da, ordezkaritza honetan, enpresako zuzendaritzak eta enpresa batzordeak sinatutako hitzarmen kolektiboa.

Zuzenbideko oinarriak

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

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

Honen ondorioz,

94	Sestao	29 de junio (San Pedro Apostol)
95	Sondika	24 de junio (San Juan)
96	Sopelana	29 de junio (San Pedro)
97	Sopuerta	26 de julio (Santa Ana)
98	Sukarrieta	30 de noviembre
99	Trucios-Turtzioz	29 de junio (San Pedro)
100	Ubide	24 de junio (San Juan)
101	Ugao-Miraballes	8 de septiembre (Nuestra Señora de Udiarraga)
102	Urduliz	8 de septiembre
103	Urduña-Orduña	9 de mayo (Otxomaio)
104	Valle de Trápaga-Trapagaran	8 de agosto (Transfiguración del Señor)
105	Zaldibar	8 de julio
106	Zalla	3 de octubre (Día de Gangas)
107	Zamudio	11 de noviembre (San Martín)
108	Zarátamo	10 de agosto (San Lorenzo)
109	Zeanuri	16 de agosto (San Roque)
110	Zeberio	2 de septiembre (San Antolín)
111	Zierbena	17 de octubre (Día de la Independencia de Zierbena)
112	Ziortza-Bolibar	24 de junio (San Juan)

En Bilbao, a 13 de octubre de 2015.—El Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Bizkaia, Josu Zubero Olaetxea

(III-440)

Convenio Colectivo de la empresa Industrias Alga, S.A. (código de convenio número 48004642011997).

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 Industrias Alga, S.A. (código de convenio número 48004642011997).

Antecedentes

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

Fundamentos de derecho

Primero: 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 («BOE» 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 («BOPV» 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, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» 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,

ERABAKI DUT:

Lehenegoa: Hitzarmen Kolektiboen Erregistroaren Bizkaiko Lurralde Atalean inskribatu eta gordailu egiteko agintzea eta alde-ei jakinaraztea.

Bigarrena: «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitara dadin xedatzea.

Bilbon, 2015eko urriaren 6an.—Bizkaia Lurraldeko Ordezkaría, Josu de Zubero Olaechea

**INDUSTRIAS ALGA, S.A.-REN ENPRESA HITZARMENA
2014., 2015. ETA 2016. URTEAK**

1. Eremu pertsonala eta funtzionala

Akordio honek Industrias Alga, S.A. ren Abadiñoko eta Zaldibarko lan-zentroetako langile guztiei eragiten die, sozietateari lan-kontratu baten bidez —dela mugagabea, dela iraupen mugatukoa— zuzenean eta pertsonalki lotutakoei.

2. Indarraldia eta amaiera iragartzea

Enpresa-hitzarmen hau sinatzen den egunean jarriko da indarrean, harik eta 2016ko abenduaren 31ra arte. Baina, ondorio ekonomikoek 2014ko urtarrilaren 1era egingo dute atzera eta arau-dukia indarrean mantenduko da, hori ordeztuko duen beste akordiorik hartu ezean.

Hitzarmena 2016ko abenduaren 31n amaituko da automati-koki.

3. Batzorde paritarioa

Batzorde Paritario bat eratuko da hitzarmen honetan eraba-kitako gaiak betetzeko. Batzordean, erakunde sindikal sinatzaile-en eta enpresen ordezkariak egongo dira, eta hauek izango dira osaera eta funtzionamendu-arauak:

1. Enpresa-alderdiak eta langile-alderdiak ordezkari-kopuru bera izango dute. Hitzarmen kolektibo hau sinatu duen sindikatu bakoitzeko ordezkari batez osatuko da langile-alderdia, eta nego-ziazio-mahaian duen ordezkari-tza-maila bera izango du.

2. Esku hartzeko eskatzen zaionean bilduko da. Bilera gutxienez zortzi eguneko aurretiaz deituko da. Bilera bakoitza bai-no lehen, jorratu beharreko gairik aurkeztuko duen alderdiak dagokion dokumentazioa bidaliko dio beste alderdiari gutxienez zor-tzi eguneko aurretiaz, azter dezan. Erabakitze gaia lantzen den bilera egin eta 7 eguneko epean eman beharko ditu ebazpenak, salbu eta alderdietako batek epe luzeagoa eskatzen badu; kasu horre-tan 15 egunera arte luzatuko da.

3. Hau izango da bere egoitza soziala: Lebario auzoa 10, Aba-diño.

4. Idazkariak deituta edo kideetakoren baten ekimenez bil-duko da. Balio osoz eratuko da alderdi bakoitzaren bi heren ber-taratzen badira, eta eratzen duten bi ordezkari-tzetako bakoitzaren gehiengoaren aldeko botoaren bidez hartuko ditu erabakiak. Era-bakiok hitzarmen honetako xedapenak beste indar behartzaile izan-go dute.

5. Batzordeak kideetako bat izendatuko du idazkari, eta horren eginkizunetako batzuk izango dira saioen deialdiak egitea, gai-orde-na ezartzea, aktak idaztea, adosten diren akordioak jakinaraztea eta ziurtatzea eta, hala badagokio, haien erregistro publikoa egi-tea, bai eta batzordeak berariaz egozten dizkion guztiak ere.

6. Batzorde Paritarioaren zereginak hauek izango dira:

a) Hitzarmena interpretatzea eta betetzen dela zaintzea.

b) Hitzarmena ez aplikatzeari eta soldatei buruz ezarritakoa ez aplikatzeari lotutako desadostasunei buruz hitzarmenak egotzitako funtzioak.

RESUELVO:

Primero: Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Terri-torial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notifi-cación a las partes.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Biz-kaia».

En Bilbao, a 6 de octubre de 2015.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea

**CONVENIO DE EMPRESA DE INDUSTRIAS ALGA, S.A.
AÑO 2014 – 2015 – 2016**

1. Ámbito personal y funcional

El presente acuerdo afecta a la totalidad de los trabajadores de Industrias Alga, S.A, en sus centros de trabajo de Abadiño y Zal-dibar, vinculados directa y personalmente a la sociedad con un con-trato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, tanto de carác-ter indefinido, como de duración determinada.

2. Vigencia y denuncia

El presente Convenio de empresa entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, con la salvedad que sus efectos económicos se retrotrae-rán al 1 de enero de 2014, manteniéndose en vigor su contenido normativo, en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo que venga a sustituirlo.

El convenio quedará denunciado de forma automática, el 31 de diciembre de 2016.

3. Comisión paritaria

Se establece para el cumplimiento de las cuestiones acorda-das en el presente convenio, una Comisión Paritaria formada por la representación de las organizaciones sindicales firmantes y de las empresas, cuya composición y normas de funcionamiento serán las siguientes:

1. Estará constituida por el mismo número de representa-tes tanto de la parte empresarial como de la parte social. La par-te social estará compuesta por un representante de cada sindicato firmante del presente convenio colectivo, que contará con la repre-sentación que ostenta en la mesa negociadora.

2. Se reunirá siempre que sea requerida su intervención, con-vocándola con una antelación mínima de ocho días. Previo a cada reunión, la parte que presentase algún tema a tratar deberá enviar a la otra parte la correspondiente documentación para su estudio, con una antelación de al menos ocho días. Las resoluciones de la Comisión Paritaria se tomarán en un plazo de 7 días, a partir de la fecha en que se celebre la reunión que trate del tema objeto de decisión, salvo que cualquiera de las partes requiera mayor pla-zo, en cuyo caso se ampliará hasta un máximo de 15 días.

3. Su domicilio social será en en Abadiño, en el Barrio Leba-rio 10.

4. La Comisión se reunirá mediante convocatoria de su secre-tario/a por iniciativa propia o de cualquiera de sus miembros. Que-dará válidamente constituida la asistencia de los dos tercios de cada parte, y adoptará sus acuerdos mediante el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones que la consti-tuyen, teniendo dichos acuerdos la misma fuerza obligatoria que las estipulaciones del presente Convenio.

5. La Comisión designará a uno de sus miembros como secre-tario o secretaria, entre cuyas atribuciones estará la convocatoria de sus sesiones con la fijación de su orden del día, la redacción de sus actas, la notificación y certificación de sus acuerdos y la pro-moción de su registro público cuando proceda, además de las que le atribuya expresamente la Comisión.

6. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del Convenio.

b) Las funciones atribuidas en el convenio en materia de desa-cuerdos sobre inaplicación del convenio y descuelgue salarial.

c) Legezko arauak eta hitzarmen honetako xedapenek egotzitako gainerako funtzioak.

Batzorde Paritarioak esku hartzea eskatu beharko da GEPen edozer prozedura edo dagokion prozedura judiziala hasi baino lehen, Langileen Estatutuaren 91.3 artikulua jasotzen duenari jarraiki.

Akordiorik lortzen ez badute, alderdiek Gatazka Kolektiboak Ebazteko Borondatezko Prozeduretan (GEP) zehaztutako bitartekaritza jarraitu beharko dute.

Nahitaezko arbitrajea, ORPRICCE, baztertu egingo da, non eta alderdiek ez duten adostasunez hautatzen eta onartzen.

Egindako akordioak hasierako hitzarmenari erantsiko zaizkion baldintzak izango dira.

4. Hitzarmena ez aplikatzeko batzordea

Alderdiek hitzarmenean adostutako lan-baldintzak beren osotasunean betetzeko konpromisoa dute, indarrean dagoen bitartean. Nolanahi ere, aldi baterako hitzarmena ez aplikatzeko beharra sortuko balitz, enpresak eta langileak konponbide ez-traumatikoak bilatzen saiatuko dira, Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua eta 41. artikulua jasotzen dutenari jarraiki.

Langileen Estatutuaren 82.3 artikulua eta 41. artikulua ezarritako legezko araubidearen zenbait alderdi osatzeko eta garatzeko, hau xedatzen da:

1. Kontsultaldian akordiorik egingo ez balitz, negoziatzeko legitimotasuna duten alderdiek, enpresariak bere proposamenei uko egin ezean, GEP lanbide-arteko akordioa osatzen duen bitartekaritza-prozedura —EHAAn 2000ko apirilaren 4an argitaratutako bertsioan— amaituko dute.

Bitartekaritza-prozeduran, bitartekariak ahaleginak egingo ditu alderdiek akordioa egiteko, eta, lortzen ez badute, proposamen formal bat aurkeztuko die. Alderdiek onartu edo baztertu egin beharko dute, aipatu lanbide-arteko akordioak xedatutakoari jarraiki.

2. Bitartekaritza-prozedura erabili eta alderdietako batek bitartekariaren proposamena onartzen ez badu, bi alderdiek akordio bat hartu beharko dute bi aste epean.

3. Aurretik adierazitako prozedura jarraitu eta desadostasuna konpontzen ez bada, bi alderdiek autonomia-erkidegoko ORPRICCEra, (abenduaren 30eko 471/2013 Dekretua) jo beharko dute.

5. Lanaldia

Lanaldia 2008-2011 aldirako Metalaren Bizkaiko Probintzia Hitzarmen Kolektiboan ezarritakoa izango da. Nolanahi ere, hitzarmen honen indarraldiarekin bat datorren beste probintzia-hitzarmen kolektibo bat sinatuko balitz, lanaldia aipatu probintzia-hitzarmenean ezarritakoa izango da.

Unekoaren aurreko urteko abenduaren 15a baino lehen eman beharko die enpresak langileei hurrengo urterako lan-egutegiaren berri. Horretan, hurrengo urte naturalari dagozkion lanegunak zehaztuko ditu.

Langileen ordutegi-aldaketei dagokienez, antolamendu- eta/edo ekoizpen-arrazoiak tarteko langile bat beste lanpostu batera aldatu behar bada, baldin eta bere lanbide-taldearen berezko funtzioak egingo baditu, aldatu den lanpostuan hutsik gelditu den lan-txanda egingo du langileak.

Aipatutako urteko lanaldiaren gainetik egiten diren orduei dagokienez, Langileen Estatutuaren 35. artikulua zehaztutako aurreikuspenak jarraituko dira; hori horrela, atsedenaldira hartuz kitatuko dira.

Interesdunak eta bere agintariak adostuko dituzte atsedenaldira hartzeko aldiak, zerbitzuaren beharrek ahalbidetzen duten egunetan, horiek sortu diren urte naturalaren barruan, eta, posible balitz, antolaketa-egoera aintzat hartuta.

c) Las demás funciones atribuidas por las normas legales o por disposiciones de este convenio.

A este fin será preceptivo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria antes de instar cualquiera de los procedimientos del PRECO o el correspondiente procedimiento judicial, como requiere el artículo 91.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no alcanzarse acuerdo las partes se someterán a la mediación establecida en los Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Colectivos (PRECO).

Se excluye en todo caso, el arbitraje con carácter obligatorio, ORPRICE pudiendo acogerse a esa figura solamente si es elegida y aceptada de mutuo acuerdo por las partes.

Los acuerdos adoptados serán condiciones anexas al Convenio inicial.

4. Comisión para la inaplicación del convenio

Es compromiso de las partes dar pleno cumplimiento a las condiciones laborales pactadas en este convenio durante su vigencia. No obstante, si de forma temporal surgiese la necesidad de inaplicación del mismo, las empresas y los trabajadores procederán con voluntad de buscar soluciones no traumáticas conforme al artículo 82.3 y al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Al objeto de complementar y desarrollar algunos aspectos del régimen legal establecido en los artículos 82.3 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, se establece lo siguiente:

1. Si no se lograra acuerdo en el período de consultas, las partes legitimadas para negociar se someterán, salvo que el empresario desista de sus proposiciones, a agotar el procedimiento de mediación que configura el acuerdo interprofesional PRECO en su versión publicada en el «BOPV» de 4 de abril de 2000.

En el procedimiento de mediación el mediador o mediadora intentará que las partes alcancen un acuerdo y, si no lo consigue, les presentará una propuesta formal que cada parte deberá aceptar o rechazar como dispone dicho acuerdo interprofesional.

2. Tras utilizar el procedimiento de mediación, y una de las partes no acepte la propuesta mediadora, ambas partes se comprometen a llegar a un acuerdo en un plazo de 2 semanas.

3. En caso de que, seguido el procedimiento señalado anteriormente, no se resuelva la discrepancia, será necesario el acuerdo de para ambas partes acudir al ORPRICCE autonómico, Decreto 471/2013, de 30 de diciembre.

5. Jornada laboral

La jornada laboral será la establecida en el Convenio Colectivo Provincial del Metal de Bizkaia, para los años 2008 a 2011, sin perjuicio de que para el caso de que se firmase un nuevo Convenio Colectivo Provincial de eficacia general, coincidente con el período de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral será la establecida en el referido Convenio Provincial.

Para el quince de diciembre del año anterior al corriente, la empresa informará a los representantes de los trabajadores del calendario laboral para el siguiente año, en el que se detallarán los días de trabajo correspondientes al año natural siguiente.

En cuanto a los cambios de horario de los empleados, cuando por motivos organizativos y/o de producción, haya que cambiar a un trabajador a otro puesto de trabajo, que suponga el desempeño de funciones propias de su grupo profesional, el mismo se acogerá al turno de trabajo que quede vacante en el puesto de trabajo al que ha sido cambiado el empleado.

En cuanto a las horas que se realicen por encima de la jornada anual antes referida, se estará a las previsiones establecidas en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, de tal manera que se compensarán con tiempo de descanso.

Los periodos de disfrute serán acordados entre el interesado y su mando, coincidiendo con fechas en que las necesidades de servicio lo permitan, dentro del año natural en el que se hubiesen generado los mismos, si fuera posible en base a las circunstancias organizativas concurrentes.

Prestakuntza-orduen zenbatekoa enpresaren kargura izango dira, prestakuntza-aldia lanorduen barruan dagoenean; ez, ordea, lanalditik kanpo egiten badira.

Nolanahi ere, lehen kasuan, langileekin batera zehaztuko da noiz egingo diren, aldirik egokiena zehazteko, lanaren antolaketa egokia nahastu ez dadin.

6. Araubide ekonomikoa

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, soldatak urtero handituko dira, jarraian adierazten den moduan:

- 2014an, %0,6ko soldata-igoera izango da.
- 2015ean, urte horri dagokion Euskadiko KPIko soldata-igoera izango da, %0,8ko bermearekin.
- 2016an, urte horri dagokion Euskadiko KPI+0,5eko soldata-igoera izango da, %1eko bermearekin.

Soldata-igoerei buruzko aurreikuspenok hitzarmen hau indarrean den bitartean baino ez dira aplikatuko, eta adostutako baldintzetan.

Atzerakinak urrian kalkulatu eta ordainduko dira, eta 2014ko atzerakinen ordainketa bat eta 2015eko atzerakinen beste bat egingo dira.

Igoerak aplikatu zaizkien soldata berriak iraileko nominan ordainduko dira; horretarako, hilabete horretako ordainsaria baino lehen aurrerakina egingo da.

7. Antzinasuna

Antzinasunari dagokionez, bosturtekoak une bakoitzean indarrean den oinarritzko soldataren %5aren gainean kalkulatu dira.

8. Aldi baterako ezintasuneko prestazioak

8.1. Hitzarmena indarrean den bitartean, enpresak ez du langileei eragiten dieten aldi baterako ezintasun-aldiei dagozkien zati proporzionalik kenduko aparteko ordainsarietatik. 2012rako absentismo-tasa %3,37 izango da, 2013rako %5,03 eta 2014rako, aurreikusten denez, %4,25ekoa, ratiook mediku-bajen arabera kalkulatuta.

Osagarri hori urtero berrituko da hitzarmen hau indarrean den bitartean, absentismoaren bilakaeraren arabera.

8.2. Enpresa-hitzarmen hau indarrean den bitartean, enpresak horri dagokion hilabetearen nominen soldata gordinaren %100 osatuko du, soilik lan-istripuaren eta gaixotasun profesionalaren ondoriozko aldi baterako ezintasun-kasuetan, baldin eta:

1. Benetan egiaztatu bada istripua lantokian gertatu dela.
2. Segurtasun-neurrien ez betetzerik ez bada langilearen alde, ez eta agindutako lanerako jarraibide zehatzena ere.

Lehen aipatutako ondorioetarako, ikerketa-batzorde batek aztertuko ditu lan-istripuak, eta horiek halakotzat jo daitezkeen egiaztatuko du, osagarria ordaintzeko ondorioetarako.

Honako hauek osatuko dute aipatu batzordea:

- Laneko Prebentzioko ordezkari batek.
- Plantako arduradun batek.
- Segurtasuneko koordinatzaile batek.
- Istripua izan duen pertsonak.
- Lekuko batek, posible bada.

Industrias Alga, S.A. ren Zuzendaritzak zehaztuko ditu laneko istripuaren kausak, batzordean ateratako ondorioak oinarri hartuta, aipatu osagarria ordaintzeko ondorioetarako.

El importe de las horas dedicadas a formación será a cargo de la Empresa cuando el periodo de formación esté incluido dentro de las horas de trabajo, no así en el supuesto que se realicen fuera de la jornada laboral.

En todo caso, en el primer supuesto se concretará el momento de su realización con los operarios, a fin de establecer el periodo más adecuado que no perturbe la adecuada organización del trabajo.

6. Régimen económico

El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será el siguiente:

- Para el año 2014 el incremento salarial será 0,6%.
- Para el año 2015 el incremento salarial será el IPC real de Euskadi correspondiente al referido año, con garantía del 0,8%.
- Para el año 2016 el incremento salarial será el IPC+0,5 real de Euskadi correspondiente al referido año, con garantía del 1%.

Las previsiones antes referidas sobre los incrementos salariales únicamente serán de aplicación exclusivamente para los años de vigencia del presente convenio, en los expresos términos acordados.

Los importes en concepto de atrasos se calcularán y abonarán el mes de octubre, generándose una paga de atrasos correspondientes al 2014 y otra paga correspondiente a los atrasos del 2015.

Los nuevos salarios, una vez aplicados los incrementos, se pagarán en la nómina del mes de septiembre, para ello se realizará un anticipo a la paga de dicho mes.

7. Antigüedad

En cuanto a la antigüedad los quinquenios se calcularán sobre 5% del salario base vigente en cada momento.

8. Prestaciones en incapacidad temporal

8.1. La Empresa mantendrá durante la vigencia de este Convenio su política de no descontar de las Pagas extraordinarias las partes proporcionales correspondientes a los periodos de Incapacidad Temporal, que afecten a sus trabajadores, siendo los % de absentismo de 3,37% para el año 2012 y 5,03% para el año 2013, teniendo una previsión de 4,25% para el año 2014, calculando estos ratios en base a las bajas médicas.

Este complemento será renovable anualmente, dependiendo de la evolución de dicho absentismo, durante los años de vigencia del presente pacto.

8.2. Durante cada año de vigencia del presente Convenio la Empresa se compromete a complementar al 100% del salario bruto de las nóminas del mes correspondiente a la misma, exclusivamente en los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, siempre que:

1. Exista constatación efectiva de que el accidente se ha producido en el centro de trabajo.
2. No exista un incumplimiento por parte del trabajador de las medidas de seguridad, así como de las instrucciones concretas existentes para el trabajo encomendado.

A los efectos anteriormente señalados, cuando se produzca un accidente laboral el mismo será analizado por un Comité de Investigación, en el que constatará si el mismo tiene tal consideración a los efectos del abono del complemento.

El referido Comité estará formado por:

- 1 Delegado de Prevención Laboral.
- 1 Encargado de planta.
- 1 Coordinador de Seguridad.
- La persona accidentada.
- 1 testigo, en caso de que fuera factible.

Las causas del accidente de trabajo, serán determinados por la Dirección de Industrias Alga S.A. en base a las conclusiones obtenidas en el seno de la Comisión, a los efectos del abono del complemento referido.

9. Lan istripuen aseguru kolektiboa

Langileak lan-istripu batek edo gaixotasun profesional batek —lan-zentrora joateko edo hortik bueltatzeko bidaietan gertatuta-koak barne— eragindako ondorio larri edo hilgarrietatik babesteko, kalte-ordainak emango zaizkie, hurrengo zenbatekoen arabera, hitzarmen honen indarraldirako itundutako lan-istripuen aseguru-poliza kolektiboan aurreikusitako baldintzetan.

Kalte-ordainen zenbatekoa.

- 25.000,00 euro lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako heriotzagatik, GSINK, mutuak edo epaile baten epai irmoak halakotzat dutenean.
- 25.000,00 euro lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako ezintasun iraunkorrenagatik, dagokion aseguru-konpainiarekin sinatutako polizan aurreikusitako baremoari jarraiki, GSINK edo mutuak behin betiko ebazpenaren bidez edo epaile batek epai irmo baten bidez halakotzat aitortu badute.
- 25.000,00 euro lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako ezintasun iraunkor osoagatik.
- 25.000,00 euro lan-istripuak edo gaixotasun profesionalak eragindako ezintasun iraunkor absolutuagatik.

Gaixotasun profesionalaren kontzeptua enpresak 2015eko otsailaren 9az geroztik kontratatuta duen lan-istripuen poliza berrian sartuta dago.

10. Laneko segurtasuna eta osasuna

Gai honi buruz lege eta erregelamendu bidez ezarritako betebeharrak bete beharko dira. Gainera, enpresak segurtasun-betarrereko graduatuak emango dizkie beren lanpostuan behar dituzten langile guztiei, eta zenbateko osoa ordainduko du.

Puskatu edo galduko balira, ordezte edo konpontzea erdibana ordainduko dute langileak eta enpresak.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordeak laneko istripuen ondoriozko egoerak jorratuko ditu, dela mediku-bajarik gabeko gertakariak, dela mediku-baja eta aldi baterako ezintasuna eragiten dutenak. Horrez gain, horien kausak aztertuko ditu, bai eta horiek sor ditzaketen gorabeherak ezabatzeko har daitezkeen neurri zuzentzaileak ere.

Laneko Segurtasun eta Osasun Batzordearen bileren aktak egingo dira, alderdiek sinatu beharko dituztenak.

11. Langileak kontratatzea

Hitzarmena indarrean den bitartean, enpresak kontratazio mugagabeak egingo ditu; hala, behin-behinekotasuna %10 murrizteko konpromisoa hartuko du, hitzarmenaren indarraldiaren barruan konputatuta.

Dena dela, enpresaren Zuzendaritzak zehaztu ahaliko du kontratazioak noiz egingo dituen, betiere, hitzarmena indarrean den bitartean.

12. Txanda kontratua / erretiro partzialeko konpromisoa

Hitzarmena sinatzen duten alderdiek, aurreko enpresa-itunean dagoeneko itundutakoarekin bat, erretiro partzial izenekoa sustatuko dute eta, horrekin batera, denbora partzialeko lan kontratua eta aldi bereko errelebo-kontratua, indarrean den legediarekin bat. Hori horrela, aipatu kontratua sinatuko dute adin-betekizunak eta indarrean den legedian zehaztutako gainerakoak bete eta erretiro partziala hartuko duten langileekin, bai aipatu betekizunak hitzarmen hau indarrean den bitartean betetzen dituztenekin, bai horiek 2017an beteko dituztenekin.

9. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

La protección de los trabajadores frente a las consecuencias graves o mortales que puede acarrearles, al resultar afectados por un accidente laboral o enfermedad profesional -incluidos los producidos en los viajes de ida y vuelta al centro de trabajo- se indemnizarán en las cuantías siguientes, en las condiciones previstas en la póliza de seguro colectivo de accidentes de trabajo que se concierte para el periodo de vigencia del presente convenio.

Importe indemnizatorios.

- 25.000,00 euros en caso de fallecimiento derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando tenga tal consideración por el INSS, Mutua o por sentencia judicial firme.
- 25.000,00 euros en caso de invalidez permanente, conforme el baremo previsto en la póliza suscrita con la correspondiente compañía de seguros, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional, reconocida a través de la resolución definitiva del INSS, Mutua o por sentencia judicial firme.
- 25.000,00 euros en caso de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- 25.000,00 euros en caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La inclusión del concepto de enfermedad profesional está incluida en la nueva póliza de accidentes de trabajo contratada por la empresa desde el 9 de febrero del 2015.

10. Seguridad y salud laboral

Sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones establecidas legal y reglamentariamente en la materia, la Empresa se compromete a facilitar gafas graduadas de seguridad a todos los operarios que las necesiten en su puesto de trabajo, abonando el total del importe.

En caso de rotura o pérdida, el reemplazo o reparación se abonará al 50% entre el operario y la Empresa.

En el seno del comité de seguridad y salud laboral se tratarán las situaciones derivadas de accidentes de trabajo, tanto de los incidentes sin baja médica, como las de aquellos en los que se genere una situación de baja médica e incapacidad temporal, analizándose las causas de los mismos y las medidas correctoras que se puedan adoptar para la eliminación de las circunstancias que hayan podido generar los mismos.

De las reuniones del comité de seguridad y salud laboral se levantarán actas firmadas por las partes comparecientes.

11. Contratación de personal

Durante el periodo de vigencia del mismo la empresa se obliga a efectuar un número de contrataciones indefinidas, con lo que se compromete a reducir la temporalidad en un 10%, computado dentro del periodo de vigencia del presente convenio.

En todo caso, la dirección de la empresa podrá determinar el momento en el que se procede a efectuar las contrataciones, aunque siempre dentro del periodo de vigencia del convenio.

12. Contrato de relevo/compromiso de jubilación parcial

Las partes firmantes del presente se comprometen, de conformidad con lo ya pactado en el pacto de empresa precedente, a fomentar la denominada jubilación parcial, con el consiguiente contrato de trabajo a tiempo parcial del jubilado parcialmente y simultáneo contrato de relevo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, de tal manera que se procederá a la celebración del referido contrato con el/los trabajador/es que acceda/n a la jubilación parcial, cumpliendo los requisitos de edad, así como los restantes establecidos en la legislación vigente, para aquellos trabajadores que cumplan los referidos requisitos durante los años de vigencia del presente acuerdo, así como aquellos que reúnan los mismos durante los años 2017.

13. Ordezko zuzenbidea

Enpresa-hitzarmen honetan espresuki jaso ez denerako, 2008-2011 aldirako Industria Siderometalurgikoaren Bizkaiko Probintzia Hitzarmen Kolektiboan zehaztutakoa jarraituko da edo, bestela, hitzarmen honen indarraldian aipatu probintzia- eta sektore-esparruan egin daitekeen beste hitzarmen kolektibo orokor batean zehaztutakoa.

Hitzarmen kolektibo sektorial bati buruzko akordiorik egingo ez balitz, 2008-2011 aldirako Industria Siderometalurgikoaren Bizkaiko Probintzia Hitzarmen Kolektiboko xedapenak aplikatzen jarraituko da, ordezkio gisa.

14. Klausula indargabetzailea

Berariaz jasota gelditzen da hitzarmen hau sinatzeak ondorioz gabe utziko duela hemen jorratutako gaiekin lotuta unera arte aplikatu izan den beste edozer akordio edo itun.

15. Osotasunean onartzea

Hitzarmen honetan arautzen diren gaiek osotasun bat osatzen dute, osotasun orekatu bat, eta, beraz, horietakoren bat aldatuko balitz, berriro aztertu beharko litzateke hitzarmena, hori berriro orekatzea lortzeko.

16. Soldata taulak

Alderdiek jarraian islatuko dute Industrias Alga, S.A.n zer nola jokatzeko den horretan sartzen diren langileen progresioari dagokionez, eta hitzarmena indarrean den bitartean aplikatuko diren soldata-talei dagokionez, honako lanbide-talde eta -mailen arabera:

Lanbide taldeak	Gordina urtean (€)
Administraria	28.000,00
Bulegoko teknikaria	28.000,00
Tailerreko teknikaria / Arduraduna	28.000,00
Zuzeneko eskulaneen langileak	
— 1. maila	26.095,67
— 2. maila	24.876,66
— 3. maila	23.997,66
— 4. maila	23.007,74
— 5. maila	21.000,00

Ordainsari gordina 14 hilekotan banatzen da.

Soldata-aula horiek gutxienekoak dira.

Soldata oinarritzko soldataren, pizgarrien, jarduera eta gabeziaren eta plusaren kontzeptuen artean banatzen dira.

Zuzeneko eskulaneen langileen lanbide-taldeari dagokion maila eta horietako progresioa zehaztea.

Lanbide-taldeak zuzeneko eskulaneen langileen postu guztiak hartzen ditu hurrengo lanpostuetan:

- 1. maila: mekanizazio-zelulak, soldadura-zelulak, 50-54-88 tornuak.
- 2. maila: neurtzaileak, tenplaketa, sarrera-zelulak, neurtzaileak, Perardi linea.
- 3. maila: eskuzko tornuak, sarrerak ateratzeko makinak, biltegiak, 27 prentsa eta eskorga, 518 prentsa.
- 4. maila: kurbaketa, soldadura, labe-prentsa, granaila, 31-32 prentsak, labe-granaila, eskorga gidaria, lizagailu markatzailea, eskuzko tenplaketa, sarreraren laguntzailea.

Maila bakoitza horietako bakoitzean zehaztutako lanpostuek osatzen dute, instalazioen konplexutasunetik abiatuta. Konplexutasuna progresiboa da, eta handienetik txikienera ordenatuta dago (1. mailatik 5.era); hala, batean sartzea eta batetik gorako beste baterako progresioa egitea honako bi faktore ematen direnean egiten da:

13. Derecho supletorio

En lo no expresamente contemplado en el presente Convenio de empresa, se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, para los años 2008 a 2011, o en su caso, a lo establecido en el nuevo convenio colectivo de eficacia general que se pueda celebrar en el referido ámbito provincial y sectorial, durante el periodo de la vigencia del presente convenio.

En el caso de que no se alcanzase un acuerdo sobre el convenio colectivo sectorial, se seguirán aplicando, con aquel carácter supletorio las previsiones del Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, para los años 2008 a 2011.

14. Cláusula derogatoria

Se deja constancia expresa de que la aprobación del presente dejará sin efecto cualesquiera acuerdos o pactos que hayan estado rigiendo hasta la fecha en relación con las materias aquí tratadas.

15. Vinculación a la totalidad

Cuántas materias aparecen reguladas en el presente Convenio constituyen un todo equilibrado con el conjunto de las establecidas en el mismo, de forma tal que cualquier variación que pudiera introducirse en alguna de ellas daría lugar, necesariamente, a un reestudio del mismo para lograr el nuevo equilibrio del presente convenio.

16. Tablas salariales

Las partes proceden a reflejar a continuación la práctica existente en Industrias Alga, S.A. sobre la progresión de los empleados que ingresan en la misma, así como las tablas salariales que se detallan, de aplicación durante la vigencia del presente convenio por grupos y niveles profesionales siguientes:

Grupos profesionales	Bruto anual (€)
Administrativo	28.000,00
Técnico de Oficina	28.000,00
Técnico de Taller / Encargado	28.000,00
Personal de Mano de Obra Directa:	
— Nivel 1	26.095,67
— Nivel 2	24.876,66
— Nivel 3	23.997,66
— Nivel 4	23.007,74
— Nivel 5	21.000,00

La retribución bruta se distribuye en 14 mensualidades.

Estas tablas salariales tienen carácter de mínimo.

Los salarios se distribuyen entre los conceptos de salario base, incentivos, actividad y carencia y plus.

Determinación de los niveles y progresión en los mismos correspondientes al grupo profesional de personal de mano de obra directa.

El grupo profesional comprende la totalidad de los puestos de mano de obra directa en los puestos de trabajo siguientes:

- Nivel 1: células de mecanizado, célula de soldadura, tornos 50-54-88.
- Nivel 2: talladoras, templates, célula de entradas, talladoras, línea Perardi.
- Nivel 3: tornos manuales, máquinas de sacar entradas, almacenes, prensa 27 y carretilla, prensa 518.
- Nivel 4: curvado, soldadura, horno-prensa, granalla, prensas 31-32, horno-granalla, carretillero, lijadora marcadora, temple manual, ayudante de entradas.

La relación de los niveles se encuentra conformada, por los puestos de trabajo detallados en cada uno de los mismos, partiendo de la complejidad de las instalaciones, siendo progresiva su complejidad ordenada de mayor a menor, (niveles del 1 al 5), de tal manera que la inclusión y progresión de uno a otro superior se produce por la concurrencia de dos factores:

1. Langilea instalazioan esperientzia duen eta trebatu egin-go duen beste batekin egon den denbora.

2. Sartu den langileak lanak laguntzarik gabe egin dituen denbora.

Maila batetik goragoko beste maila baterako progresioa (5. mailatik 1.era) honela egingo da:

1. Langilea 4. mailara igaroko da horretan sartutako postuetan aritzerakoan. Horien konplexutasunagatik, instalazioak erabiltzeko prestakuntza- eta ezagutza-aldi bat behar dute, jarraian zehaztu bezala:

— 6 hilabetez, 5. mailan izango da.

— 6. hilabete pasatakoan, 4. mailara igaroko da.

2. Langilea 3. mailara igaroko da soilik horretan sartutako postuetan aritzerakoan. Horien konplexutasunagatik, instalazioak erabiltzeko prestakuntza- eta ezagutza-aldi bat behar dute, jarraian zehaztu bezala:

— Prestakuntza-aldian eta bera bakarrik 3 hilabetez lanean, 5. mailan izango da.

— 3. hilabetetik 6.era, 4. mailan izango da.

— 6. hilabete pasatakoan, 3. mailara igaroko da.

3. Langilea 2. mailara igaroko da soilik horretan sartutako postuetan aritzerakoan. Horien konplexutasunagatik, instalazioak erabiltzeko prestakuntza- eta ezagutza-aldi bat behar dute, jarraian zehaztu bezala:

— Prestakuntza-aldian eta bera bakarrik 3 hilabetez lanean, 5. mailan izango da.

— 3. hilabetetik 6.era, 4. mailan izango da.

— 6. hilabetetik 9.era, 3. mailan izango da.

— 9. hilabete pasatakoan, 2. mailara igaroko da.

4. Langilea 1. mailara igaroko da soilik horretan sartutako postuetan aritzerakoan. Horien konplexutasunagatik, instalazioak erabiltzeko prestakuntza- eta ezagutza-aldi bat behar dute, jarraian zehaztu bezala:

— Prestakuntza-aldian eta bera bakarrik 3 hilabetez lanean, 5. mailan izango da.

— 3. hilabetetik 6.era, 4. mailan izango da.

— 6. hilabetetik 9.era, 3. mailan izango da.

— 9. hilabetetik 12.era, 2. mailan izango da.

— 12. hilabete pasatakoan, 1. mailara igaroko da.

Maila bakoitzean adierazitako mailak horietako bakoitzerako lan eraginkorrekoak izango dira, eta lana benetan egitea joko da lan eraginkortzat.

Progresio-sistema hau eta ordainsaria hitzarmen hau sinatu eta hurrengo hilabeteko 1. egunetik aurrera aplikatuko dira.

Abadiñon, 2015eko irailaren 24an.

(III-441)

Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L. enpresaren hitzarmen kolektiboa (hitzarmen kodea zenbakia 48100492012013) (Oker zuzenketa).

Akats bat aurkitu da «Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L.» enpresaren hitzarmen kolektiboaren 2015eko egutegian, euskarazko bertsioan (Hitzarmen kodearen zenbakia 48100492012013). Hitzarmen hori argitaratu da 2015eko urriaren 14an, asteazkena, Bizkaiko Aldizkari Ofizialean 197 zenbakian eta jarraian ondo argitaratzen da.

Bilbon, 2015eko urriaren 14an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaría, Josu Mirena de Zubero Olaechea

1. El transcurso del tiempo en el que empleado se encuentra acompañado por otro con experiencia en la instalación, que procederá a formar al ingresado.

2. El transcurso del tiempo encontrándose el empleado ingresado realizando las tareas sin acompañamiento.

La progresión de un nivel a otro superior de los referidos del 5 al 1, se producirá de la manera siguiente:

1. El pase al nivel 4 se producirá al desempeñar los puestos comprendidos en el mismo, que por su complejidad requieren un periodo de formación y conocimiento, en el manejo de las instalaciones, conforme se detalla:

— Durante el periodo de 6 meses ostentará el nivel 5.

— A los 6 meses se pasa al Nivel 4.

2. El pase al nivel 3 únicamente se producirá al desempeñar los puestos comprendidos en el mismo, que por su complejidad requieren un periodo de formación y conocimiento, en el manejo de las instalaciones, conforme se detalla:

— Durante el periodo de formación y cuando el empleado se encuentre trabajando solo durante un periodo de 3 meses ostentará el Nivel 5.

— Durante el periodo de 3 a 6 meses ostentará el Nivel 4.

— A los 6 meses pasa al Nivel 3.

3. El pase al nivel 2 únicamente se producirá al desempeñar los puestos comprendidos en el mismo, que por su complejidad requieren un periodo de formación y conocimiento, en el manejo de las instalaciones, conforme se detalla:

— Durante el periodo de formación y cuando el empleado se encuentre trabajando solo durante el periodo de 3 meses ostentará el Nivel 5.

— Durante el periodo de 3 a 6 meses ostentará el Nivel 4.

— Durante el periodo de 6 a 9 meses ostentará el Nivel 3.

— A los 9 meses pasa al Nivel 2.

4. El pase al nivel 1 únicamente se producirá al desempeñar los puestos comprendidos en el mismo, que por su complejidad requieren un periodo de formación y conocimiento en el manejo de las instalaciones, conforme se detalla:

— Durante el periodo de formación y cuando el empleado se encuentre trabajando solo durante el periodo de 3 meses ostentará el Nivel 5.

— Durante el periodo de 3 a 6 meses ostentará el Nivel 4.

— Durante el periodo de 6 a 9 meses ostentará el Nivel 3.

— Durante el periodo de 9 a 12 meses ostentará el Nivel 2.

— A los 12 meses pasa al Nivel 1.

Los niveles referidos en cada nivel serán de trabajo efectivo para cada uno de ellos y se entiende por trabajo efectivo la prestación real del trabajo.

El presente sistema de progresión y la retribución será de aplicación a partir del día 1 del mes siguiente de la firma del presente Convenio.

En Abadiñon, a 24 de septiembre de 2015.

(III-441)

Convenio Colectivo de la empresa Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L. (código de convenio número 48100492012013) (Corrección de errores).

Habiéndose detectado un error calendario 2015, versión euskera, del convenio colectivo de la empresa «Fundiciones San Antonio de Urkiola, S.L.» (Código de convenio número 48100492012013), publicado el 14 de octubre de 2015, miércoles, en el «Boletín Oficial de Bizkaia» número 197; se procede a correcta publicación.

En Bilbao, a 14 de octubre de 2015.—El Delegado Territorial de Bizkaia, Josu de Zubero Olaechea