h) Fitxategiaren oinarrizko egitura: Oinarrizko datuak: Izenabizenak, posta helbidea edo helbide elektronikoa, erregistro zenbaki pertsonala, sinadura elektronikoa, bestelakoak: erabiltzaile kodea.

i) Datuen jakinarazpenak: Beste Administrazio Publiko batzuk.

j) Datuen nazioarteko transferentzia: Detektatu gabe.

l) Segurtasun neurriak eskagarri diren oinarrizko maila, maila ertaina edo goi mailako adierazpenekin: Oinarrizkoa.

Abadiñon, 2011ko otsailaren 23an.—Mankomunitateko burua, María Angeles Larrauri Lasuen

(II-1641)

h) Estructura básica del fichero: Identificativos: Nombre y apellidos, Dirección postal o electrónica, Número de registro personal, Firma electrónica, Otros: código de usuario.

i) Comunicaciones de datos: Otras administraciones públicas.

j) Transferencias internacionales de datos: No detectadas.

k) Las medidas de seguridad con indicación del nivel básico, medio o alto exigible: Básico.

En Abadiño, a 23 de febrero de 2011.—La Presidenta, María Angeles Larrauri Lasuen

(II-1641)

Bilbao-Bizkaiako Ur-Partzuergoa

IRAGARKIA

Bilbao Bizkaia Ur Partzuergoaren presidenteak, Zuzendaritza Batzordeak eskuordetuta, 2011ko otsailaren 21ean, Dekretu bidez, ondoko kontratazio-espedientearen esleipena egin zuen:

Espediente zenbakia: 1388.

Lizitazioa: Galindoko HUAko 1. eta 2. labeetako gas-emisioak kontrolatzeko instalazioa mantentzeko zerbitzua.

Oinarria: 150.000 euro, BEZ aparte.

Esleipenduna: AFC Ingenieros, S.A.

Esleipenaren zenbatekoa: 112.500 euro, BEZ aparte.

Epea: 12 hilabete.

Bilbon, 2011ko martxoaren 1ean.—Kontratazio Mahaiko Idazkaria, Gerardo Latorre Pedret

(II-1679)

Consorcio de Aguas de Bilbao-Bizkaia

ANUNCIO

El Presidente del Consorcio de Aguas Bilbao Bizkaia, por Delegación del Comité Directivo, mediente Decreto de fecha 21 de febrero de 2011, procedió a la adjudicación del siguiente expediente de contratación:

Expediente número: 1388.

Licitación: Servicio de mantenimiento de la instalación de control de emisiones de gases de los hornos 1 y 2 de la EDAR de Galindo.

Tipo: 150.000 euros, IVA excluido.

Adjudicatario: AFC Ingenieros, S.A.

Importe adjudicación: 112.500 euros, IVA excluido.

Plazo: 12 meses.

En Bilbao, a 1 de marzo de 2011.—El Secretario de la Mesa de Contratación, Gerardo Latorre Pedret

(II-1679)

III. Atala / Sección III

Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa
Administración Autonómica del País Vasco

Enplegu eta Gizarte Gaietako Saila

EBAZPENA, 2010eko abenduaren 3koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Bizkaiko Lurraldeko Ordezkariarena. Honen bidez ebazten da A.R. Sistemas, S.A., enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratzea. Hitzarmenaren Kodea: 4804042.

Aurrekariak

1. 2010eko urriaren 1ean aurkeztu dira, Bizkaiko Lurralde Ordezkaritzan, 2010eko abuztuaren 30ean sinatutako A.R. Sistemas, S.A., enpresarentzako hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko akta eta hitzarmena sinatzeko akta.

2. Testu hori Negoziazio Mahaiko Langileen Ordezkariak eta Enpresa Ordezkaritzak sinatu zuten.

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2010eko urtarrillaren 1etik 2013ko abenduaren 31 artekoa da.

Zuzenbideko oinarriak

1. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena Langileen Estatutuaren testu bategina onartu zuen martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuko 90.2 arti-

Departamento de Empleo y Asuntos Sociales

RESOLUCIÓN de 3 de diciembre de 2010, de la Delegada Territorial en Bizkaia del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa A.R. Sistemas, S.A., con Código número 4804042.

Antecedentes

1. Con fecha, 1 de octubre de 2010, ante esta Delegación Territorial de Bizkaia, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa A.R. Sistemas, S.A., suscrito el 30 de agosto de 2010, así como el acta de constitución de la Mesa Negociadora y el acta de firma del convenio.

2. Dicho texto ha sido suscrito por la Delegada de Personal y la Representación de la Empresa de la Comisión Negociadora.

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013.

Fundamentos de derecho

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refun-

cve: BAO-BOB-2011a046

kuluak erabakitzen due, eta artikulu horrek xedatzen duenez, hitzarmenak —erregistratzeko bakarrik— Lan Agintaritzari aurkeztu beharko zaizkio, hori guztia Hitzarmen Kolektiboen Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzko Eusko Jaurlaritzaren martxoaren 2ko 39/1981 Dekretuak, dekretu hori garatzen duen1982ko azaroaren 3ko Aginduak eta Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 22.1.g) artikuluak —Euskadiko Hitzarmen Kolektiboen Erregistroko Lurralde Atalaren kudeaketa Lurralde Ordezkaritzari ematen dionak— xedatutakoaren ildotik.

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

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

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

EBATZI DU:

1. A.R. Sistemas, S.A., enpresaren Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa «Bizkaiko Aldizkari Ofizialean» argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

4. Jakinarazi ebazpen hau alderdiei, eta jakinarazi, halaber, honen aurka badagoela Eusko Jaurlaritzako Lan eta Zuzendariari gorako errekurtsoa aurkeztea, hilabeteko epean, Herri Administrazioen Araubide Juridikoaren eta Administrazio Prozedura Erkidearen 30/1992 Legearen 114. artikuluan —115. artikuluaren ildotik— xedatutakoarekin bat etorriz —lege hori 4/1999 Legeak aldatu zuen, Enplegu eta Gizarte Gaietako Sailaren organoen eta egitekoen Egitura finkatzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuaren 16.j) artikuluaren ildotik—.

Bilbon, 2010eko abenduaren 3an.—Bizkaiko Lurralde Ordezkaria, Iciar González Carrasco

A.R. SISTEMAS, S.A.

2010-2013. URTEETARAKO HITZARMEN KOLEKTIBOA

1. artikulua.—*Langile eta lurralde eremua*

Hitzarmen honek «A.R. Sistemas, SA» enpresako plantillako langileen eta langile hasi berrien lan-harremanak arautzen ditu.

Aplikazio-eremutik kanpo geratuko dira zuzendaritzako langileak, langile teknikoak, eta erdi-mailako kargudun eta enplegatuak.

2. artikulua.—*Indarraldia, iraupena eta amaiera iragartzea*

Hitzarmen hau, sinatzen den egunean jarriko da indarrean baina, beste datarik aipatzen ez denean, honen ondorio ekonomikoek 2010eko urtarrilaren 1a arteko atzeraeragina izango dute.

2010. urteko atzerakinak 2011ko nominan ordainduko dira, 2010eko estatuko KPI erreala ezagututakoan.

4 urteko iraunaldia izango du: 2010eko urtarrilaren 1etik 2013ko abenduaren 31ra arte.

Hitzarmen honen amaiera 2013ko azaroaren 1ean emango da iragarritzat, eta akordio berri bat lortu arte indarrean jarraituko du hitzarmenaren arau-eduki guztiak.

dido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como el artículo 22.1.g) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, que atribuye a la Delegación Territorial la facultad de gestionar la Sección Territorial del Registro de Convenios Colectivos de Euskadi.

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

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación, la Delegada Territorial en Bizkaia,

RESUELVE:

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa A.R. Sistemas, S.A.

2. Disponer la publicación del citado Convenio Colectivo en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

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

4. Notificar la presente Resolución a las partes, haciendo saber que contra la misma podrán interponer recurso de alzada ante la Directora de Trabajo del Gobierno Vasco, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en el artículo 114, en relación con el artículo 115 de la Ley de 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de el Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, en relación con el artículo 16.j) del Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la Estructura Orgánica y Funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

En Bilbao, a 3 de diciembre de 2010.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Iciar González Carrasco

A.R. SISTEMAS, S.A.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA 2010-2013

Artículo 1.—*Ámbito personal y territorial*

El presente convenio regula las relaciones del personal perteneciente a la plantilla de la Empresa «A.R. Sistemas, S.A.«, y se extiende al personal de nuevo ingreso.

Queda excluido el personal directivo y técnico, empleados y mandos intermedios.

Artículo 2.—*Vigencia, duración y denuncia*

El presente convenio entrará en vigor el día de la fecha de su firma, si bien los efectos económicos, donde no se cite otra fecha, se retrotraerán al 1 de enero de 2010.

Los atrasos correspondientes al año 2010 se abonarán en la nómina de enero de 2011, una vez conocido el IPC real estatal de 2010.

El período de vigencia será de 4 años, y se extenderá desde el 1 de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2013.

Este convenio se considerará denunciado el día 1 de noviembre del 2013 y, hasta tanto no se acuerde uno nuevo, se mantendrá en vigor todo su contenido normativo.

cve: BAO-BOB-2011a046

3. artikulua.—*Interpretazioa eta aplikazioa*

Hitzarmen hau osotasun zatiezin eta orokor gisa interpretatu eta aplikatuko da, eta oso-osorik errespetatu beharko da. Beraz, ezin da zuzenbide positiboko beste araurik aplikatu, horren maila edozein dela ere, hitzarmen honetan esanbidez araututa dauden gaietarako.

4. artikulua.—*Batzorde paritarioa*

Behartutako alderdien artean sor daitekeen zalantza eta desadostasun oro, baita Hitzarmen honetan ezarritakoa interpretatzearen edo aplikatzearen ondorioz sor daitezkeen kaltezko egoerak ere, Batzorde Mistoaren eraginpean jarri ahal izango dira lehendabizi. Batzorde hori Langileen Delegatuak osatuko du langileen aldetik, eta hartarako izendatu eta Hitzarmen hau sinatzen duen pertsonak, aldiz, enpresaren aldetik.

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

Adostasunik ez badago, alderdiek Precoren bitartekotza onartuko dute.

5. artikulua.—*Lansariak*

Hitzarmena indarrean egongo den urteetan, honako soldata-igoera hauek izango ditu:

Urtea	Gehikuntza
2010	Estatuko 2010eko KPI erreala + puntu 1
2011	Estatuko 2011ko KPI erreala + puntu 1
2012	Estatuko 2012ko KPI erreala + puntu 1
2013	Estatuko 2013ko KPI erreala + puntu 1

6. artikulua.—*Pizgarriak*

Pizgarri-taulei dagokienez, 2009ko abenduaren 31n zeudenak 5. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira.

Pizgarria 21 egunekoa izango da 12 hileko ordainsari bakoitzeko, gehi 21 egunekoa aparteko hiru ordainsarietako bakoitzeko (martxoa, uztaila eta abendua).

7. artikulua.—*Aparteko ordainsariak*

Hitzarmen honen eraginpeko langileek honako aparteko ordainsariak sorraraziko dituzte urtero:

— Uztaileko eta abenduko ordainsariak. Uztailaren 15ean eta abenduaren 20an ordainduko dira edo gertuen dagoen aurreko edo ondorengo lanegunean, eta ordainsari bakoitza seihileko naturalen arabera hainbanatuko da, lan egindako denboraren arabera.

— Martxoko ordainsaria. Martxoaren 15ean ordainduko da edo gertuen dagoen aurreko edo ondorengo lanegunean eta urte natural horretan hainbanatuko da.

Aparteko ordainsariak 30 eguneko soldata errealen gainean ordainduko dira.

8. artikulua.—*Lanpostuen balorazioa-Batzorde paritarioa*

Langileen Delegatuak eta Enpresaren Ordezkariak osaturiko batzordeak batera balioetsiko ditu sortu berri diren lanpostuak eta funtsezko aldaketak jasaten dituzten makina edo instalazioak.

Adostasunik ez badago, desadostasun horiek Preco IIaren irizpen eta ondorengo arbitrajearen mende jarriko dira.

9. artikulua.—*Gaueko lanak-Gau-plusa*

Gaueko lantzat hartuko da 22:00etatik 6:00etara egiten dena.

Gauean, hau da, 22:00etatik 6:00etara, ordu batetik eta lau ordura bitartean lan eginez gero gau-plusa lan egindako orduen arabera jasoko da. Lau orduak gainditu gero, plus hori lanaldi osotzat jasoko da.

Artículo 3.—*Interpretación y aplicación*

El presente convenio se interpretará y aplicará como un solo conjunto unitario y global, debiendo ser respetado en toda su integridad, sin que por lo tanto pueda aplicarse ninguna otra norma de derecho positivo, del rango que sea, para aquellas materias que estén expresamente reguladas en este convenio.

Artículo 4.—*Comisión paritaria*

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes obligadas así como las situaciones de perjuicio que se ocasionen como consecuencia de la interpretación o aplicación de lo establecido en el presente Convenio, deberán ser sometidas como trámite previo a la Comisión Paritaria, que quedará constituida por parte de los Trabajadores en la persona del Delegado de Personal y, por parte de la Empresa, por la persona firmante de este Convenio que se designe.

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

Si no se produjera acuerdo, las partes aceptan el arbitraje del Preco.

Artículo 5.—*Retribuciones*

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

Año	Incremento
2010	IPC real estatal 2010 + 1 punto
2011	IPC real estatal 2011 + 1 punto
2012	IPC real estatal 2012 + 1 punto
2013	IPC real estatal 2013 + 1 punto

Artículo 6.—*Incentivos*

Las tablas de incentivo existentes el 31 de diciembre de 2009 serán incrementadas en las cuantías que se han previsto en el artículo 5.º.

El incentivo se abonará a razón de 21 días por 12 mensualidades, más 21 días por cada una de las tres pagas extraordinarias (marzo, julio y diciembre).

Artículo 7.—*Pagas extraordinarias*

Los trabajadores afectados por este convenio devengarán anualmente las siguientes pagas extraordinarias:

— Pagas de julio y diciembre: Se abonarán el día 15 de julio y el 20 de diciembre o en la fecha hábil posterior o anterior más cercana, y se prorratearán cada una de ellas por semestres naturales, en proporción al tiempo trabajado.

— Paga de marzo: Se abonará el día 15 de marzo o en la fecha hábil posterior o anterior más cercana, prorrateándose en el año natural de referencia.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas sobre salarios reales de 30 días.

Artículo 8.—*Valoración de puestos-Comisión paritaria*

Esta comisión, compuesta por el Delegado de Personal y un Representante de la Empresa, valorará conjuntamente los puestos de nueva creación y aquellas máquinas o instalaciones donde se efectúen modificaciones sustanciales.

Sus discrepancias, caso de no existir acuerdo, serán sometidas a dictamen y posterior arbitraje del Preco II.

Artículo 9.—*Trabajos nocturnos-Plus de nocturnidad*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Si el trabajo se desarrolla en dicho período nocturno durante más de una hora y sin exceder de cuatro, el plus de nocturnidad se percibirá en proporción a las horas trabajadas. Caso de exceder las cuatro horas, dicho plus se percibirá como jornada completa.

cve: BAO-BOB-2011a046

Gau-plusa 5.artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko da.

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

Indarrean dauden lege-arauen arabera bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsutzat hartzen diren lan-baldintzak ezin saihets daitezkeen lanpostuetan, kontzeptu horiengatik lana egiten duenari soldata-tauletan jasotako oinarrizko soldataren %25 ordainduko zaio baldintza hauetako bat gertatuko balitz, %30 bi gertatuko balira eta %35 hiruak gertatuko balira.

11. artikulua.—*Larunbat, igande eta jaiegunengatiko plusa*

Lau txandatan lan egiten duten langileek honako kopuru hauek jasoko dituzte egiaz lan egindako larunbat, igande eta jaiegunengatik:

— Larunbateko plusa: 66,89 euro.

— Igandeko: 66,89 euro.

— Jaieguneko plusa: 94,31 euro.

Plus hauek 5. artikuluan ezarritakoaren arabera igoko dira Hitzarmena indarrean dagoen aldian.

Enpresaren produkziozko eta antolamenduzko zuzendaritza aplikatuz lan-erregimena 3 txandatatik 4 txandatara aldatzen bada, martxan jarri baino gutxienez hilabete bat lehenago jakinarazi beharko da. Bestalde, 4 txandako lan-sistemari gutxienez 6 hilabetez eutsi beharko zaio.

Lan-erregimena 4 txandatatik 3 txandatara aldatzen bada, orduan ere martxan jarri baino gutxienez hilabete bat lehenago jakinarazi beharko da.

12. artikulua.—*Txandakako lanaren eta makinako txanda aldaketaren plusa*

Txandakako lan-erregimena duten eta makinan 2 txanda egiten dituzten langile guztiek (adibidez, goizeko txandan 06:00etan eta 14:00etan), egiaz lan egindako egun bakoitzeko jarraian zehazten diren kopuruak jasotzeko eskubidea izango dute hitzarmena indarrean dagoen bitartean:

Urtea	Eguneko balioa
2010	3,84
2011	4,38
2012	4,92
2013	5,46

Biltegizainak aipaturiko plus hori jasotzeko eskubidea izango du egiaz lan egindako egun bakoitzeko eta gainerako langileen baldintza berberetan, baldin eta sarrera-fitxaketa -6:00 etan- eta irtera-fitxaketa -14:00 etan- behar bezala egiten baditu.

Makinako txanda-aldaketa egiteak honako ondorioak ditu:

1. Txanda amaitzen duen langileak ezin izango du lanpostua utzi txanda hasi behar duen langilea etortzen ez den arte, artikulu honetan biltzen diren baldintzetan.

2. Iristen den langilea ahalik eta arduratsuen ibiltzea bere txandaren hasieran lanpostuan egoteko.

3. Txanda amaitzen duen langileak egiten ari zen lana sartzen den langileari lanpostuan bertan ematea, lan horretarako arretarik gal ez dadin, ekoizpen-prozesuan jarraikortasuna berma dadin eta lana behar bezala egiteko beharrezkoak diren agindu eta oharrak eman daitezen.

Makinako txanda-aldaketa honako baldintzen arabera egingo da:

a) Txanda amaitzen duen langileak eta sartzen denak lanpostuan topo egin behar dute txanda-aldaketari dagozkion orduetan, hots, 6:00etan, 14:00etan eta 22:00etan. Txanda-aldaketa ontzat emango da eta, hortaz, dagokion plusa jasotzeko eskubidea mantendu egingo da baldin eta aldaketa txanda-amaieraren ordu teorikoaren ondorengo 4 minutuetan egiten bada. Aitzitik, txanda alda-

El plus de nocturnidad se verá incrementado en el porcentaje previsto en el artículo 5.

Artículo 10.—*Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad*

En aquellos puestos en que no fuese posible suprimir de modo razonable condiciones de trabajo de las consideradas legalmente vigentes como excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, se abonará por estos conceptos a quien lo realice un 25% del salario base reflejado en las tablas salariales, si se diera una de las circunstancias señaladas, un 30% si concurriesen dos y un 35% si fuesen las tres.

Artículo 11.—*Plus de sábados, domingos y festivos*

Los trabajadores que presten sus servicios en régimen de cuatro turnos percibirán las cantidades que se recogen a continuación, por día de trabajo efectivo en sábado, domingo y festivo:

— Plus sábado: 66,89 euros.

— Plus domingo: 66,89 euros.

— Plus festivo: 94,31 euros.

Estos pluses se verán incrementados durante la vigencia del Convenio en el porcentaje previsto en el artículo 5.

En el supuesto de modificación del cambio del régimen de trabajo de 3 a 4 turnos en aplicación de la dirección organizativa y productiva que tiene la Empresa, se exigirá un preaviso mínimo de 1 mes para su puesta en marcha. Además, el sistema de trabajo a 4 turnos deberá mantenerse operativo un mínimo de 6 meses.

En el caso de modificarse el régimen de trabajo de 4 a 3 turnos, también se exigirá un preaviso mínimo de 1 mes para su puesta en marcha.

Artículo 12.—*Plus de turnicidad y cambio de relevo en maquina*

Todos los trabajadores con régimen de trabajo a turnos y que efectivamente realicen sus 2 relevos en máquina (por ejemplo, en el turno de mañana a las 6:00 y 14:00 horas), tendrán derecho a percibir un plus que ascenderá por cada día de trabajo efectivo a las siguientes cantidades durante la vigencia del Convenio:

Año	Valor día
2010	3,84
2011	4,38
2012	4,92
2013	5,46

En el caso del almacenero, tendrá derecho al citado plus por cada día de trabajo efectivo y en las mismas condiciones que el resto de trabajadores siempre que realice correctamente los fichajes de entrada -6:00 horas- y de salida -14:00 horas-.

La realización del cambio de relevo en máquina conlleva:

1. Que el trabajador saliente no pueda abandonar su puesto de trabajo en tanto no haya llegado el trabajador entrante en las condiciones recogidas en el presente artículo.

2. Que el trabajador entrante se comporte con toda la diligencia posible para estar presente en su puesto de trabajo en el comienzo de su relevo.

3. Que el trabajador saliente entregue el trabajo que está realizando al trabajador entrante coincidiendo en el puesto de trabajo, al objeto de que éste no quede desatendido, haya continuidad en el proceso productivo y puedan transmitirse las órdenes y las observaciones necesarias para la correcta realización del trabajo.

El cambio de relevo en máquina se regirá por las siguientes condiciones:

a) El trabajador saliente y el trabajador entrante deberán coincidir en el puesto de trabajo a las horas propias del cambio de relevo, es decir, 6:00horas, 14:00 horas y 22:00 horas. También se considerará realizado correctamente el cambio de relevo en máquina y, por tanto, con derecho a la percepción del plus correspondiente si dicho cambio se produce en un intervalo posterior en 4 minu-

cve: BAO-BOB-2011a046

keta ez da ontzat emango, eta ondorioz, langileak ez du plusa jasotzeko eskubiderik izango, iristen den langilea ezarritako ordutegia baino 4 minutu beranduago agertzen bada lanpostuan; kasu horretan, 4. minututik aurrera egin ez duen lanari dagokion kopurua kenduko zaio soldatatik, 8 orduko lanordua ez betetzeagatik.

b) Txanda hasi behar duen langilea ez bada lanpostuan agertzen ezarritako ordutegian edo ondorengo 4 minutuetan, txanda amaitzen duenak lanpostuan iraun beharko du 10 minutu gehienez; horrela txandaren amaiera-orduaren ondoren lanpostuan igarotzen duen denboragatik ordainsari bat jasotzeko eskubidea izango du. Esate baterako: txanda hasi behar duen langilea 6 minutu berandu iristen bada, txanda amaitzen duenak 6 minutu horiengatik dagokion konpentsazioa gehi txanda-aldaketagatik dagokion plusa jasoko ditu. Txanda hasi behar duen langileak, aldiz, ez du plus hori jasotzeko eskubiderik izango eta soldatatik lan egin ez dituen 2 minutuak kenduko zaizkio. Konpentsazio honen zenbatekoa aparteko lan-orduekin egiten den bezala kalkulatuko da. 10 minuturen buruan txanda hasi behar duen langilea iristen ez bada, txanda amaitzen duenak lanpostua utzi ahal izango du Taldeko buruari jakinarazi ondoren eta 10 minutu horiei dagokien konpentsazioa jasoko du. Kasu horretan, txanda hasi behar duen langileak ez du txanda-aldaketako plusa jasoko; soldata murriztu egingo zaio, gutxienez 6 minutu horiei dagokienez eta lanpostuan ez egotea justifikatzen ez badu lan-hutsegitea kontsideratuko da.

Txanda-aldaketa ulertzeko ondoko adibide praktikoak gaineratzen dira:

1.: Txanda hasi behar duen langileak eta amaitu behar duenak 6:00etatik 6:04ra bitartean topo egiten dute lanpostuan:

— Biek jasoko dute txanda-plusa.

2.: Txanda hasi behar duen langilea 6:07an iristen da eta amaitu behar duenak 6:07an uzten du lanpostua:

— Txanda hasi behar duen langileak ez du txanda-plusa jasoko eta soldatatik 3 minutu kenduko zaizkio.

— Txanda amaitu duenari 7 minutu ordainduko zaizkio «aparteko ordu» bezala.

3.: Txanda hasi behar duen langilea ez da iritsi 6:10erako:

— Txanda hasi behar duen langileak ez du txanda-plusa jasoko; soldatatik gutxienez 6 minutu kenduko zaizkio eta lan-hutsegitea ere izan liteke.

— Txanda amaitu behar duen langileak 6:10era arte iraun beharko du lanpostuan edo denbora gehiagoz, eskatu ondoren onartzen badu. Ondorioz, 10 minutu edo azkenik bertan ematen duen denbora ordainduko zaio «aparteko ordu» bezala.

Txanda behar bezala bete dela egiaztatzeko langileek, bai txanda hastera doanak baita amaitzera doanak ere, makina bakoitzean jarritako erlojuek adierazten duten orduan egin beharko dute fitxaketa. Erloju horietan eta norberaren lanpostuetan egindako markaketak zehaztuko du langile bakoitzaren eguneroko lanaldiaren hasiera eta amaiera.

Txanda-aldaketa ez bada makinan markatzen langileak ez du dagokion plusa jasotzeko eskubiderik izango.

8 orduko lanaldia egin gabe eta txandako buruaren aldez aurreko baimenik gabe lanpostua ordezko langilea iritsi aurretik uztea lan-hutsegitea izango da, eta zigortu ahal izango da. Gainera ez da txanda-aldaketako plusa jasotzeko eskubiderik izango, aldaketa egin gabe dagoela ulertuko baita.

Artikulu honen aplikazioaren ondorioz sortu daitezkeen auziak 4. artikuluan aipaturiko Batzorde Paritarioan konponduko dira.

tos respecto a las horas teóricas de finalización de los relevos. A sensu contrario, se considerará como no realizado el cambio de relevo y, por tanto, no se tendrá derecho a la percepción del plus si el trabajador entrante se personara en su puesto 4 minutos más tarde sobre el horario establecido; en este caso, además se procederá a minorar el salario del trabajador entrante por el tiempo de trabajo no realizado a partir del minuto 4 al no haberse completado la jornada efectiva de 8 horas.

b) Si el trabajador entrante no hubiera llegado a su puesto a las horas antes referidas o dentro de los 4 minutos posteriores a las mismas , el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto por un tiempo máximo de 10 minutos, teniendo derecho a percibir una compensación económica equivalente al tiempo de permanencia en el puesto de trabajo sobre la hora de salida; es decir y como ejemplo, si el trabajador entrante llegara pasados 6 minutos de la hora fijada para el cambio de relevo, el trabajador saliente tendrá una compensación por el tiempo de 6 minutos más el plus por el cambio de relevo y el trabajador entrante no tendrá derecho a dicho plus además de la correspondiente minoración de salario por tiempo de 2 minutos. Esta compensación económica será calculada de la misma forma que para las horas extraordinarias. Si transcurridos 10 minutos el trabajador entrante no hubiera llegado a su puesto, el trabajador saliente podrá abandonarlo, notificándolo previamente al Jefe de Equipo y percibiendo la compensación económica equivalente a esos 10 minutos. En ese caso, el trabajador entrante no percibirá el plus de relevo, verá minorado su salario en, al menos, 6 minutos y si la ausencia al puesto no está justificada se considerará falta laboral.

A los efectos de una completa comprensión del cambio de relevo, se exponen los siguientes ejemplos prácticos:

Ej. 1.: Trabajador entrante y trabajador saliente coinciden a partir de las 6:00 y hasta las 6:04 horas:

— Los dos cobran el plus de turno.

Ej. 2.: El trabajador entrante llega a las 6:07 horas y el trabajador saliente se marcha a las 6:07 horas:

— El trabajador entrante no cobra el plus de turno y se minora su salario en 3 minutos.

— El trabajador saliente percibe 7 minutos de «hora extra».

Ej. 3.: El trabajador entrante no llega pasadas las 6:10 horas:

— El trabajador entrante no cobra el plus de turno, se minora su salario en, al menos, 6 minutos y podrá existir falta laboral.

— El trabajador saliente se deberá quedar hasta las 6:10 horas o más si se le requiere y acepta, cobrando 10 minutos de «hora extra» o el tiempo que finalmente haya realizado.

A efectos de comprobar la correcta realización del relevo, los trabajadores saliente y entrante deberán fichar a las horas establecidas en los relojes colocados al efecto en cada máquina. El marcaje en estos relojes y en los respectivos puestos de trabajo, determinará el comienzo y el final de la jornada diaria de cada trabajador.

La no realización del cambio de relevo en máquina determinará que los trabajadores no tengan derecho a la percepción del plus correspondiente.

El abandono del puesto de trabajo, no habiéndose completado la jornada laboral de 8 horas, con anterioridad a la llegada del trabajador relevista y sin previa autorización del Jefe de Equipo, se considerará falta laboral y podrá dar lugar a la correspondiente sanción. Asimismo, se entenderá como no realizado el cambio de turno y no se tendrá derecho a la percepción del plus por este concepto.

Las cuestiones que puedan surgir como consecuencia de la aplicación de este artículo serán resueltas por la Comisión Paritaria a que se ha hecho mención en el artículo 4.

cve: BAO-BOB-2011a046

13. artikulua.—*Antzinatasuna*

Antzinatasunagatik eguneko lansariaren %5 ordainduko zaie langileei, lanbide taldearen arabera, enpresan daramaten bosturteko bakoitzeko. Kopuru hori antzinatasun-aldia beteko den hilabetearen ondorengo hilabetetik aurrera ordainduko da.

Antzinatasuna zenbatzeko kontuan izango dira enpresan emandako urte guztiak, langilearen lanbide taldea edo kategoria edozein direla ere. Era berean, Enpresako lanpostu iraunkorra lortuko duten langileek probaldian eskainitako zerbitzuak eta aldi baterako zein behin-behineko kontratuekin lan egindako epeak kontuan hartuko dira.

14. artikulua.—*Merezimenduen eta eskumenen balorazioa*

Kontzeptu honen ordainketa merezimenduak eta eskumenak balioetsi ondoren egingo da, eta balorazio hori berdina izango da lanpostu-maila guztientzat. Ordainketa hilaren egutegiko egunen eta mailaren arabera egingo da. Soldata-tauletan 5. artikuluan aurreikusitakoaren arabera igoko da zenbateko hori.

Merezimenduen Balorazioak lau maila ditu:

— A mailaren Balorazioa, lanpostu bakarrerako baliozkoa den langilearentzat.

— B mailaren Balorazioa, bi lanpostutarako baliozkoa den langilearentzat.

— C mailaren Balorazioa, hiru lanpostutarako baliozkoa den langilearentzat.

— D mailaren Balorazioa, lau lanpostutarako baliozkoa den langilearentzat.

15. artikulua.—*Lanaldia*

Hitzarmen honen iraunaldian hauek izango dira bakarkako lanari eskaini beharreko lanordu efektiboak (1):

	2010	2011	2012	2013
Lanaldi zatitua duten langileak	1708	1708	*	*
Lanaldi etengabea duten langileak: 1,2,3 txanda	1688	1688	*	*
Lanaldi jarraituko langileak: 4 txanda	1672	1672	*	*

* Metalaren Hitzarmen Probintzialean itundutako ordu murrizketa bera Hitzarmen hau indarrean dagoen urte bakoitzeko.

Urteko ordu efektiboen kopurua eta enpresaren beharrak kontuan izanik, Zuzendaritzak, Langileen Delegatuarekin adostu ondoren, urte bakoitzeko Lan Egutegia ezarriko du. Bertan langile guztiei dagozkien produkzio-egunak (2), jaiegunak eta oporrak zehaztuko dira.

Egutegian zehaztutako produkzio-egunen (2), eta Hitzarmenean ezarritako bakarkako lanari eskainitako lanordu efektiboen (1) arteko aldeari hemendik aurrera «bakarkako opor-egunak» deituko diegu, eta honako baldintza hauek arautuko dituzte:

— Bakarka hartuko dira eta eskakizun ordena errespetatuz. Egun bererako eskakizun bat baino gehiago baldin badago zozketa bat egingo da.

— Eskakizunak idazki bidez egin eta erantzungo dira.

— Txanda bakoitzeko pertsona bati emango zaizkio eskatutako egunak hala egokitzen bada.

— Langileak gutxienez 15 egun lehenago emango dio eskakizunaren berri enpresari, aparteko kasuetan izan ezik, hau da, gaixotasuna, ospitaleratzea eta/edo gurasoen heriotza. Zuzendaritzak gehienez 10 eguneko epean erantzungo dio eskakizunari; ez bada horrela, langilearen eskakizuna onartutzat emango da.

— Eskatutako egunak eman egingo dira, egun horietan bi langile baino gehiago aldi baterako ezintasuneko egoeran ez dauden bitartean. Langile horiek ez badira txanda berekoak eta eskatutako egunetan egoera aldatuko ez dela aurreikusten denean ere, egunak eman egingo dira.

Artículo 13.—*Antigüedad*

Corresponde por este concepto el 5% del jornal diario, según grupo, por cada quinquenio cumplido, y cuya percepción se devengará desde el mes siguiente a aquél en que se hubiese alcanzado.

A efectos de cálculo de la antigüedad, se computará la totalidad de años trabajados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional en que se esté encuadrado. Igualmente, se computarán los períodos de prueba así como el tiempo que se haya trabajado con contrato temporal o eventual, siempre y cuando el trabajador pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa con contrato indefinido.

Artículo 14.—*Valoración de méritos y competencias*

La retribución de este concepto se realizara a través de la valoración de méritos y competencias, que tendrá el mismo valor sea cual sea el escalón del puesto y se retribuirá en función del numero de días naturales del mes y del nivel. Este valor será incrementado en las tablas salariales según el artículo 5.

La Valoración de Méritos consta de cuatro niveles:

— Valoración del nivel A, para un operario válido para un puesto.

— Valoración del nivel B, para un operario válido para dos puestos.

— Valoración del nivel C, para un operario válido para tres puestos.

— Valoración del nivel D, para un operario válido para cuatro puestos.

Artículo 15.—*Jornada de trabajo*

Las horas efectivas de trabajo individuales (1), durante la vigencia del presente convenio serán las siguientes:

	2010	2011	2012	2013
Personal en régimen de jornada partida	1708	1708	*	*
Personal en régimen de jornada continua: 1,2,3 turnos	1688	1688	*	*
Personal en régimen de jornada continua: 4 turnos	1672	1672	*	*

* La misma reducción horas que se pacte en el Convenio Provincial del Metal en cada uno de los años de vigencia del presente Convenio de Empresa.

Teniendo en cuenta dichas horas anuales efectivas así como las necesidades de la empresa en general, la Dirección establecerá previa negociación con el Delegado de Personal, el Calendario laboral de cada año, en el cual se recogerán los días de producción (2), los festivos y las vacaciones que resulten para el conjunto de los trabajadores.

La diferencia entre los días de producción (2), recogidos en el calendario, y las horas efectivas de trabajo individuales (1), recogidas en el convenio, se denominarán a partir de ahora «días de vacación individuales», y se regirán por las siguientes condiciones:

— Se tomarán individualmente por orden de petición. Si hubiese varias peticiones para el mismo día, se efectuará un sorteo.

— Las peticiones se realizarán y contestarán por escrito.

— En las fechas solicitadas, se concederá a una persona por relevo, si se diera el caso.

— El trabajador solicitará los días a la empresa con, al menos, 15 días de antelación, salvo en casos excepcionales tales como enfermedad, hospitalización y/o defunción de parientes. La Dirección contestará en un plazo máximo de 10 días; en otro caso, se entenderá aceptada la solicitud del trabajador.

— Se concederán los días siempre que no haya más de dos operarios en situación de incapacidad temporal en la fecha en que se realizó la petición. También en el caso de que aquéllos no pertenezcan al mismo relevo y se prevea que en los días señalados no va a cambiar la situación.

cve: BAO-BOB-2011a046

— Egun horiek oporren hasieran edo bukaeran hartzea erabaki duten langileek ezin izango dituzte beren oporrak berriz ere garai horretan hartu gainerako langile guztiek aukera berdina izan arte edo norbaitek aukera horri uko egiten dion arte.

— Aste Santuko, udako eta Eguberriko geraldi ondoren ekoizpena martxan jartzen denean talde guztien artean pertsona bakar batek hartu ahal izango ditu oporrak.

Orduak baliatu ahal izatea: Ekoizpen beharrak direla-eta Enpresak ordu-banaketa moldatu ahal izango du gehienez urteko 75 orduz, baldin eta adostutako urteko lanaldia aldatzen ez bada.

Asteko lanaldia egunean 9 ordu bete arte eta astean 45 ordu bete arte luzatu ahal izango da gehienez.

Lau txandarik gabeko larunbatak. Ordu baliagarriak ezin badira egun arruntetan bete, larunbatetan bete ahal izango dira. Gehienez 3 izango dira banakako larunbat baliagarriak, borondatezko esleipenak izan ezean. Neurri horrek 5 langile baino gehiagori eragiten dienean, langileen ordezkariek eta Enpresak adostu beharko dute.

16. artikulua.—*Laneko ordutegia*

4 txandatako lanaldia, astelehenetik igandera.

— Goizez: 6:00etatik 14:00etara.
— Arratsaldez: 14:00etatik 22:00etara.
— Gauez: 22:00etatik 06:00etara.

1, 2, 3 txandatako lanaldia, astelehenetik ostiralera.

— Goizez: 6:00etatik 14:00etara.
— Arratsaldez: 14:00etatik 22:00etara.
— Gauez: 22:00etatik 6:00etara.

Lanaldi zatitua, astelehenetik ostiralera:

— Goizez: 8:30etatik 13:00etara.
— Arratsaldez: 14:30etatik 18:00etara.

Lanaldi baten amaieratik hurrengoaren hasierara bitartean hamabi ordu egongo dira gutxienez.

Absentismoa, antolamendua eta ezustekoak direla-eta txanda-aldaketa bat egin behar bada, langile interesdunei aldez aurretik ohartarazi beharko zaie, 48 orduko lehentasunarekin ahal bada. Presa dela-eta ezin bada aldez aurretik ohartarazi, langileak soldata-taulan zehazten den kopurua jasoko du. Kopuru hori urtero igoko da 5. artikuluan xedatutakoaren arabera.

17. artikulua.—*Oporrak*

Oporrek egutegiko 30 egun iraungo dute gutxienez. Ezartzen den lan-egutegian zehaztuko da egun horiek noiz hartu.

Oporrak, ahal dela, uztailean, abuztuan eta irailean hartuko dira, ekoizpen beharren eta merkatuaren eskakizunen arabera. Oporren egunak oporraldia hasi baino bi hilabete lehenago jakinaraziko zaizkio Langileen Delegatuari.

Oporrak honako formula honen arabera ordainduko dira:

$$\frac{\text{Egutegiko azken 90 egunetako soldata erreala}}{90} \times 30 \text{ edo } 31$$

90 egun horietan langilea gaixotasun edo istripuagatiko bajan izan bada, edo ordaindutako baimena hartu badu, bajak edo baimen horrek iraun duen egun kopurua beste hainbeste alta-egunez ordeztuko da; egun horiek aintzat harturiko aldiaren aurrekoak izango dira, betiere indarreko urtearen barruan.

Opor guztiak hartzeko eskubidea izateko langileak urtebete eraman behar du Enpresaren zerbitzura. Urtebete osatu ez duten langileek zerbitzuan daramaten denborari dagokion egun-proportzioa izango dute. «Zubiak» deritzogun egunak oportzat hartuko dira.

Aldi baterako ezintasun egoeran (AE) egoteagatik oporrak hartu ezin izan dituzten langileek oporrak hartu eta kobratzeko eskubidea izango dute, betiere baldintza hauek betetzen badira:

— Aquellos operarios que hayan optado por disfrutar esos días, al comienzo o final de vacaciones y se les concediese, no podrán volver a optar por esta formula hasta que no hayan tenido todos los operarios derecho a esta opción o, en su defecto, renuncien a ella.

— En los arranques de producción tras las paradas de Semana Santa, Verano y Navidad, sólo podrán tomar vacaciones 1 persona entre todos los equipos.

Disponibilidad de horas: Por necesidades de producción, la Empresa podrá modificar la distribución horaria hasta un máximo de 75 horas anuales, sin que ello suponga incremento de la jornada anual pactada.

La jornada semanal se podrá ampliar hasta un máximo de 9 horas diarias y 45 semanales.

Sábados sin cuatro turnos: Si la disponibilidad horaria no se pudiera llevar a cabo en días ordinarios, podrá realizarse los sábados. El número de sábados individuales de disponibilidad, salvo adscripciones voluntarias, no podrá ser superior a 3 al año. Cuando la medida afecte a más de 5 trabajadores, el acuerdo deberá alcanzarse entre la Empresa y los representantes de los trabajadores.

Artículo 16.—*Horario de trabajo*

Jornada a 4 turnos, de lunes a domingo:

— Mañana: de 6:00 a 14:00 horas.
— Tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
— Noche: de 22:00 a 6:00 horas.

Jornada a 1, 2, 3 turnos, de lunes a viernes:

—Mañana: de 6:00 a 14:00 horas.
— Tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
— Noche: de 22:00 a 6:00 horas.

Jornada partida, de lunes a viernes:

— Mañana: de 8:30 a 13:00 horas.
— Tarde: de 14:30 a 18:00 horas.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Ante la necesidad de producirse un cambio del relevo habitual por motivo de absentismo, organización e imprevistos, los trabajadores afectados deberán ser preavisados con una antelación mínima de 48 horas. Si este preaviso no pudiera llevarse a efecto por premura de tiempo, el trabajador afectado percibirá la cantidad que se refleja en la tabla salarial. Esta cifra se incrementará anualmente de acuerdo con lo estipulado en el artículo 5.

Artículo 17.—*Vacaciones*

Las vacaciones tendrán una duración no inferior a 30 días naturales. El disfrute de las mismas quedará fijado en el calendario laboral que se establezca.

Se disfrutarán preferentemente en los meses de julio, agosto y septiembre según necesidades de producción o exigencias de los mercados. Las fechas de disfrute serán notificadas al Delegado de Personal con una anticipación de dos meses a la iniciación del período vacacional.

Las vacaciones serán abonadas según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Salario real 90 últimos días naturales}}{90} \times 30 \text{ o } 31$$

Si en el transcurso de estos 90 días el trabajador hubiera estado en baja por enfermedad, accidente o permiso retribuido, se sustituirán los días que haya durado la misma por otros tantos de alta, inmediatamente al período considerado, dentro del año en curso.

Para tener derecho al disfrute de la totalidad de vacaciones el trabajador tiene que llevar un año al servicio de la Empresa. De no ser así, las vacaciones se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado. Los días denominados «puentes» tendrán la consideración de vacaciones.

Tendrán derecho al disfrute y abono de las vacaciones, los trabajadores que no hayan podido disfrutarlas en la fecha fijada por haber estado en incapacidad temporal (I.T.), siempre que se den las siguientes circunstancias:

cve: BAO-BOB-2011a046

— Gaixotasunak eragindako AE egoera, 5 eguneko ospitaleratzearekin.

— Gaixotasunak eragindako AE egoera, 30 egunetik gorakoa bada.

— Lan-istripuak eragindako AE egoera.

18. artikulua.—*Ordaindutako lizentziak*

Ordainduriko lizentziak Langileen Estatutuaren 37. artikuluan xedaturikoaren arabera arautuko dira, ondoren aipatzen den zenbait arrazoi dela-eta denbora-tarteei dagozkien aldaketekin:

a) Heriotza.

— Ezkontidearena edo izatezko bikotekidearena: 5 lanegun.

— Seme-alabena: 5 lanegun.

— Gurasoena: egutegiko 3 egun.

— Anai-arrebena: egutegiko 2 egun.

— Hilobena: egutegiko egun 1

— Biloba eta aitona-amonena: egutegiko 2 egun.

— Ezkontzazko anai-arreben ezkontidearena: egutegiko egun 1.

Horretarako bidaia egin behar bada, 2 egun gehiago.

b) Gaixotasun larria edo ospitaleratzea:

— Ezkontidearena edo izatezko bikotearena: 5 lanegun betiere gertaera eragileak irauten badu.

— Seme-alabena: Egutegiko 3 egun.

— Guraso eta anai-arrebena: Egutegiko 2 egun.

Kasu hauetan, ospitaleratzea dela-eta bidaia egin behar bada, bi egun gehiago.

B kasuaren barruan, langileak lizentzia-egunak aldizka hartu ahal izango ditu, honako arau hauek kontuan izanik:

— Langileak gertaera eragilea gertatzen den egun berean jakinarazi beharko dio enpresari lizentzia hartzeko asmoa duela.

— Gertaera eragilearen lehen egunetik erabakiko da zenbat lan-egunetan hartu ahal izango duen langileak lizentzia.

— Horrela zehaztutako lizentzia-egunak aldizka hartu ahal izango ditu langileak, betiere gertaera eragilearen egunetik aurrera, eta gaixotasun larriak edo ospitaleratzeak irauten duen bitartean bakarrik.

— Langileak Zuzendaritzari jakinarazi beharko dio lizentzia txandakako egunetan hartzeko asmoa, proposamen hori bideragarria dela egiaztatu ondoren.

— Lizentzia aldizkako egunetan hartzea lanaren eta txanden erregimenagatik ezinezkoa bada, Zuzendaritzak egun horretan bertan jakinaraziko dio langileari, eta lan-erregimenari egokitzen zaion aldizkako egunen sistema bat aukeratu beharko da, edo ezinezkoa bada, egun jarraituetan hartu beharko da.

c) Odolkidetasunezko edo ezkontzazko gurasoak, seme-alabak edo anai-arrebak ezkontzen badira:

— Egutegiko egun 1.

d) Seme-alaben jaiotzagatik: 2 lanegun. Zesarea behar izanez gero, egutegiko 2 egun gehiago.

e) Langilea ezkontzen bada: egutegiko 16 egun

f) Etxebizitzaz aldatzeagatik: egutegiko egun 1

g) Nortasun Agiri Nazionala: Beharreko denbora emango da, ondoko kasuetan: Dokumentua ematen duten zentroak ireki eta ixteko ordutegia lanaldiarekin bat datorrenean.

h) Gizarte Segurantzako espezialistek egindako mediku-kontsultarako, langileak behar duen denbora guztia, kontsulta-ordua eta lan-orduak aldi berean badira eta kontsulta hori medikuntza oro-

— I.T. por enfermedad, con hospitalización de cinco días.

— I.T. por enfermedad, con duración superior a 30 días.

— I.T. por accidente de trabajo.

Artículo 18.—*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 y por determinados motivos se exponen a continuación:

a) Caso de fallecimiento.

— Del cónyuge o pareja de hecho: 5 días laborables.

— De hijos: 5 días laborables.

— De padres: 3 días naturales.

— De hermanos: 2 días naturales.

— De sobrinos: 1 día natural

— De nietos y abuelos: 2 días naturales.

— De cónyuges de hermanos políticos: 1 día natural.

Si se necesitara hacer un desplazamiento al efecto, 2 días más.

b) Caso de enfermedad grave u hospitalización:

— Del cónyuge o pareja de hecho: 5 días laborables, siempre y cuando dure el hecho causante.

— De hijos: 3 días naturales.

— De los padres y hermanos: 2 días naturales.

Para estos supuestos, si por motivos del ingreso se necesitara hacer un desplazamiento, dos días mas.

Dentro del supuesto B, el trabajador podrá optar por consumir los días de licencia de forma alterna teniendo en cuenta las siguientes normas:

— El trabajador estará obligado a comunicar a la empresa su intención de disfrutar de la licencia en el mismo día en que tenga lugar el hecho causante.

— La determinación del número de días de trabajo en los que el trabajador podrá disfrutar de la licencia, se determinará a partir del primer día del hecho causante.

— Los días de licencia así determinados podrán ser disfrutados por el trabajador de forma alterna, siempre con posterioridad al hecho causante y únicamente durante el tiempo que perdure la enfermedad grave u hospitalización que dio lugar a la licencia.

— El trabajador deberá comunicar su intención de disfrutar la licencia en días alternos a la Dirección de la empresa y previa comprobación de su viabilidad aprobará, en su caso, la propuesta.

— Si el disfrute en días alternos fuera imposible debido al régimen de trabajo y turnos, la Dirección lo comunicará al trabajador en el mismo día, debiendo en su caso optar por un sistema de días alternos adecuado al régimen de trabajo o, en caso de ser imposible, por su disfrute en días consecutivos.

c) Caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos consanguíneos o políticos:

— 1 día natural.

d) Caso de nacimiento de hijos: 2 días laborables. Si se requiere cesárea, 2 días naturales más.

e) Caso de matrimonio del trabajador: 16 días naturales

f) Por traslado de domicilio: 1 día natural

g) Documento Nacional 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 del documento 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 trabajo, se prescriba dicha con-

cve: BAO-BOB-2011a046

korreko mediku batek agintzen badu. Aldez aurretik, langileak mediku-agindu horren egiaztagiria aurkeztu beharko dio enpresari.

Gainerako asistentzia medikoko kasuetan, urtean gehienez 16 ordu hartu ahal izango dira.

i) Ospitalean edo tokiko zein eskualdeko sorospen-zentroetan larrialdiz ingresatu behar badira ezkontidea, seme-alabak eta/edo guraso odolkideak, eta azkenik zentroko larrialdi atalean azterketa eta/edo tratamendu klinikoa egiteko baino ez badira sartu, ospitaleratu gabe, langileak beharrezko denbora hartu ahal izango du, bere lan-ordutegian gertatzen bada.

Hori gaueko orduetan eta lanalditik kanpo gertatzen bada, eta egonaldi medikoak gauerdira arte baino gehiago irauten badu, langileak hurrengo lanegunaren erdia lanaldi zatituan egiteko aukera izango du edo lanegun osoa lanaldi etengabean eta goizeko txandan.

j) Ebakuntza dela-eta, behar bezala egiaztatutakoa, ezkontideari, seme-alabei edo guraso odolkideei lagundu behar badie, adierazitako ebakuntzak gutxienez 24 orduko ospitaleratzea eragiten badu, ebakuntzak irauten duen denbora iraungo du ordainduriko lizentziak.

k) Behar bezala egiaztatuta dauden ezohiko kasuetan, enpresak adostutakoak baino ordaindutako lizentzia gehiago eskaini ahal izango ditu.

Ordainduriko lizentzietan oinarrizko soldata gehi soldata-osagarriak ordainduko dira.

2. 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 aurretik.

3. Gaixotasun arruntak eragindako aldi baterako ezintasunagatik, Enpresak urteko lehen bajako aurreneko 3 egunak ordainduko ditu.

4. Izatezko bikoteak: Artikulu honetan xedatutako lizentzietarako eskubidea izateko, langilearen ezkontzarena ezik, izatezko bikote bezala gutxienez 6 hilabeteko aukerako gabealdia frogatu beharko da. Izatezko bikotetzat hartzeko, interesdunak eskritura publiko, nabaritasun-akta edo bera eta bikotea hil arte bizi diren Udalerriko Udalak emandako bizikidetasun-ziurtagiriaren bidez frogatu beharko du, edo bestela, elkarketa zibilen udal-erregistroak emandako ziurtagiriaren bidez, halako erregistrorik badago.

5. Langileek ahal bezain laster emango diote Taldeko Buruari artikulu horrek arautzen dituen baimen eta lizentziak hartzeko asmoaren berri, horrela ekoizpenaren antolakuntzan izan ditzaketen eraginak ahal den heinean murrizteko.

19. artikulua.—*Istripu asegurua*

Enpresak Lan-Istripuen Poliza Kolektiboa hitzartuta dauka plantilla osatzen duten langile guztientzat. Poliza horrek honako kopuru hauek bermatzen ditu 2010. urtean (kopuru horiek urtero aldatuko dira, 5. artikuluan xedatutakoari jarraiki):

— 42.475,95 euro lan-istripuak eragindako heriotzaren kasuan.

— 42.475,95 euro lan-istripuak eragindako erabateko ezintasun iraunkorraren kasuan.

— 42.475,95 euro lan-istripuak eragindako guztizko baliaezintasun iraunkorraren kasuan.

— Estaldura horiek ezin izango dira metatu eta bateraezinak dira.

— Primaren zenbatekoa Enpresak ordainduko du oso-osorik.

20. artikulua.—*Aldi baterako ezintasunagatiko osagarria (AE)*

Enpresak lan-istriputik edo lanbide-gaixotunetik eratorritako prestazioak osatuko ditu, bakarrik, lanaldi arrunteko soldata teorikoaren %100era arte.

sulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador a la empresa el volante que justifique la referida prescripción facultativa.

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

i) Caso de ingreso de carácter urgente en el hospital, o centros de asistencia sanitaria local o comarcal, del cónyuge, hijos y/o padres consanguíneos, que solo requiera admisión para un análisis y ó tratamiento clínico en la sección de urgencias del centro, y que no requiera hospitalización: el trabajador dispondrá del tiempo necesario si coincide con su horario de trabajo.

Si tal circunstancia tuviese lugar en horas nocturnas, fuera de la jornada laboral y la estancia médica se prolongase hasta superar la medianoche: el trabajador tendrá derecho a disfrutar media jornada de la jornada del día siguiente en jornada partida y la jornada completa en jornada continuada en turno de mañana.

j) Caso de acompañamiento por intervención quirúrgica, debidamente justificada, al cónyuge, hijos o padres consanguíneos: cuando la citada intervención suponga un ingreso de menos de 24 horas, la licencia retribuida se disfrutará por el tiempo que dure dicha intervención.

k) En casos excepcionales debidamente justificados, la empresa podrá conceder ampliación de las licencias retribuidas pactadas.

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

2. En caso de que coincidan las vacaciones con la licencia de matrimonio, se sumarán ambos períodos, debiendo avisar a la empresa de su intención de contraer matrimonio, antes de fijar los períodos de vacaciones anuales.

3. Por incapacidad temporal derivada de enfermedad común, la Empresa abonará los 3 primeros días de la primera baja del año.

4. Parejas de Hecho: Para tener derecho a las licencias reguladas en este artículo , salvo la de matrimonio del trabajador que no procederá, será necesario acreditar un período de carencia como pareja de hecho de, al menos, seis meses. Para tener la consideración de pareja de hecho, el interesado habrá de acreditarlo mediante escritura pública, acta de notoriedad, certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento del Municipio donde él y su pareja estuvieran domiciliados hasta la fecha de fallecimiento o, en su caso, mediante certificado del Registro Municipal de Uniones Civiles cuando existiera.

5. Los trabajadores procurarán avisar con la máxima antelación al Jefe de Equipo del disfrute de los permisos y licencias regulados en este artículo para reducir en lo posible sus efectos sobre la organización productiva.

Artículo 19.—*Seguro de accidentes*

La Empresa tiene suscrita una póliza de Seguro Colectivo de Accidentes de Trabajo para todos los trabajadores que componen la plantilla, garantizándoles las siguientes cantidades durante 2010, que se verán modificadas anualmente conforme a lo dispuesto en el artículo 5:

— 42.475,95 euros, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo.

— 42.475,95 euros, en caso de incapacidad permanente absoluta derivada de accidente de trabajo.

— 42.475,95 euros, en caso de invalidez permanente total derivada de accidente de trabajo.

— Estas coberturas no son acumulables y son incompatibles entre sí.

— El importe de la prima anual será abonada íntegramente por la Empresa.

Artículo 20.—*Complemento por incapacidad temporal (IT)*

La empresa únicamente complementará las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional y hasta alcanzar el 100% del salario bruto teórico en jornada ordinaria.

cve: BAO-BOB-2011a046

Lan-istriputzat hartzen dira lantokiaren esparruaren barruan eta legearen arabera «in itinere» gertatutakoak.

Aipatutako osagarria jasotzeko eskubidea izateko, langileak berehala eman beharko dio istripuaren berri bere ardura duenari edo enpresako beste edozein arduradun edo zuzendariri, gertakaria froga dezaten. Nolanahi ere, Aseguru-erakundearen mediku-zerbitzuek lesioak lan-istripuaren ondorioz sortu direla egiaztatu beharko dute.

Langileen Delegatuak bere lankidetza- eta kontrol-lanak egin ditzan, Zuzendaritzak hilero eskuratuko dizkio absentismoari buruzko zifren eta arrazoien gaineko beharrezko datu guztiak.

21. artikulua.—*Laneko arropa*

Enpresak langileen eskura jarriko du esleitutako lanpostuan aritzeko behar duten laneko arropa eta hori garbitzeaz ere arduratuko da.

Lan zehatzak egiteko segurtasunezko zapatak, arropa edo osagarriak enpresak jarriko ditu behar dituzten langileen eskura. Era berean nahitaezkoa izango da horiek erabiltzea barruko araudiak horrela dioenean.

22. artikulua.—*Lanbide prestakuntza*

Lanbide-prestakuntzak duen garrantzia dela-eta, bi alderdiek bultzatuko dute langileen gaitasun profesionalak hobetzeko prestakuntzaren aldeko politika aktiboa.

Horretarako Enpresak beharrezko prestakuntza-ekintzak bultzatuko ditu. Ekintza horiek lanorduetan zein lanorduetatik kanpo egingo dira, zirkunstantzien arabera.

Prestakuntza-ekintza horiek lanorduetan egiten badira, langileak, ekintzaren aurreko egunean bete zuen lanpostuari dagokion oinarrizko soldata jasoko du.

Lanorduetatik kanpo egiten badira, langileak, prestakuntzaren prezio eta ordu taulen araberako konpentsazioa jasoko du. Konpentsazio hau 5. artikuluan ezarritakoaren arabera berrikusiko da.

Prestakuntza-ekintzak hasi baino gutxienez 15 egun lehenago abisatuko zaie langileei.

Prestakuntzari eskainitako lanaldi arruntetik kanpoko orduak ez dira «aparteko ordutzat» hartuko.

23. artikulua.—*Mugigarritasun geografikoa*

— Egoera horretarako indarrean dagoen legeriak xedaturikoa hartuko da kontuan.

24. artikulua.—*Mugikortasun funtzionala*

Langileen Estatuturen 39. artikuluan xedaturikoaren arabera arautuko da baina argibide batekin: langileak goragoko kategoriako lanpostu bat betetzen duenean lehenengo egunetik lanpostu horretan dagoen azken egunera arte, lanpostu horri dagokion soldata jasoko du, baita larunbat, igande eta jaiegunetan ere.

25. artikulua.—*Probaldia*

Hitzarmen honen eraginpeko langileen probaldiak ezin izango ditu 2 hilabeteak gainditu.

26. artikulua.—*4., 5. eta 6. lanbide taldeak*

Alderdiek 4. lanbide-taldea ezabatzea adostu dute eta, egungo 5 eta 6. lanbide-taldeei dagokienez, ondorengo kontratazio-baldintzak daudenean aplikatuko dira:

5. Lanbide taldea: Sartu berri den aldi baterako langileak, edo enpresako ekoizpen- eta prebentzio-prozesuetan 6 hilabetetik beherako esperientzia dutenak. Langile horiei prestakuntza emango zaie lanpostua modu egokian betetzeko beharrezkoak diren ezagutzak eta trebetasunak hartu eta garatu ditzaten.

Kategori horretan 6 hilabete igaroko dira gehienez.

Soldata-taulan talde horretarako jasotzen den ordainsari gordina jasotzeko eskubidea izango dute.

Se entiende por Accidente de Trabajo el ocurrido dentro del recinto de la fábrica y los que legalmente sean considerados «in itinere».

Para tener derecho a la percepción del citado complemento, el accidente deberá ser inmediatamente puesto en conocimiento por el trabajador a su encargado o a cualquier otro mando o directivo de la empresa para que puedan comprobar el hecho. En todo caso, será preciso que los servicios médicos de la Entidad Aseguradora califiquen las lesiones como derivadas de accidente laboral.

A los efectos de que el Delegado de Personal pueda ejercer su labor de colaboración y control en este tema, la Dirección de la empresa le facilitará mensualmente los datos precisos en relación con las cifras de absentismo y las causas del mismo.

Artículo 21.—*Ropa de trabajo*

La Empresa facilitará la ropa de trabajo que resulte necesaria y se encargará de su limpieza.

Se facilitará el calzado de seguridad adecuado para el trabajo a realizar así como la ropa o complementos de seguridad que puedan precisarse para la realización de trabajos concretos, siendo obligatorio su uso cuando así esté legislado o establecido por normativa interna.

Artículo 22.—*Formación profesional*

Por su importancia, ambas partes convienen en fomentar una política activa de formación del personal para mejorar sus competencias profesionales.

A tal efecto, la Empresa promoverá las acciones formativas precisas y que podrán realizarse dentro o fuera de las horas de trabajo, según lo requieran las circunstancias.

En caso de celebrarse dentro del horario habitual, el trabajador percibirá la retribución correspondiente a la jornada normal de trabajo del puesto que ocupaba el día anterior a la formación.

En caso de celebrarse fuera del horario habitual, el trabajador percibirá una compensación económica según las tablas precio-hora de formación. Esta compensación se revisará según lo establecido en el artículo 5.

Los trabajadores serán preavisados con, al menos, 15 días de antelación al comienzo de las acciones formativas.

Las horas empleadas en formación fuera de la jornada habitual no tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 23.—*Movilidad geográfica*

— Para esta situación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 24.—*Movilidad funcional*

Se regulará por lo dispuesto en el artículo 39 del E.T., con la aclaración de que cuando el trabajador ocupe un puesto de superior categoría percibirá, desde el primer día y durante todo el período de ocupación, la retribución correspondiente al grupo profesional del puesto ocupado incluidos, en su caso, los sábados, domingos y festivos.

Artículo 25.—*período de prueba*

El período de prueba para el personal afectado por este convenio no podrá exceder de dos meses.

Artículo 26.—*Grupos profesionales 4, 5 y 6*

Las partes acuerdan eliminar el grupo profesional 4 y, por lo que se refiere a los actuales grupos profesionales 5 y 6, serán aplicables cuando concurran las siguientes condiciones de contratación:

Grupo profesional 5: Es el trabajador temporal de nuevo ingreso o con una experiencia inferior a 6 meses en los procesos productivos y preventivos de la empresa, que será formado en la adquisición y en el desarrollo de los conocimientos y habilidades necesarios para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

La duración máxima en esta categoría será de 6 meses.

Tendrá derecho a la retribución bruta correspondiente al referido grupo que figura en la tabla salarial.

cve: BAO-BOB-2011a046

6. lanbide taldea: Enpresaren ekoizpen- eta prebentzio-prozesuetan gutxienez 6 hilabete eta gehienez 12 hilabeteko esperientzia duten aldi baterako langileak dira, eta nolabaiteko autonomia eta konplexutasun maila duten lanak egiten dituzte.

Kategori horretan 6 hilabete igaroko dira gehienez. Aldi hori amaituta langileak enpresan jarraitzen badu, enpresako lanbide-sailkapeneko sistemaren arabera dagokion lanbide-taldera sartuko da.

Soldata-taulan talde horretarako jasotzen den ordainsari gordina jasotzeko eskubidea izango dute.

Langile horien kontratuak legez indarrean dauden modalitateetan egingo dira (praktikak, behin-behinekoa, lan jakinerako, aldi baterako edo etorkizunean sortu litezkeenak). Horrez gain, lanerako prestasun-kontratuak sinatu ahal izango dira, behar bezala baimendutako enpresen bitartez.

27. artikulua.—*Aparteko orduak*

Atal honetan honako hau erabaki da:

a) Langileek aparteko eta presazko kalteak aurreikusi edo konpontzeko behar diren aparteko orduak egin behar dituzte, baita lehengaiei edota azken produktuari buruzko arriskua dagoenean ere.

b) Egiturazko aparteko orduak egiteko beharra, ustekabezko eskaerak, absentismo-indize altua, mantentze-lanak eta betetzen den jarduera-motak eragindako gertakariak ematen direnean.

c) Egiturazko orduak ez dira 80 ordutik edo momentu bakoitzean legez ezartzen den urteko mugatik gorakoak izango.

d) Ordu horiek ordaindu edo atsedenarekin konpentsatuko dira eta kasu horretan ordu arruntaren eta apartekoaren arteko diferentzia gehituko zaie.

e) Ez dira lanaldirako zenbatuko aparteko orduak egin ondorengo lau hilabeteetan atsedenarekin konpentsaturiko orduak. Enpresaren eta langilearen arteko adostasunarekin hartuko dira ordu horiek.

f) Zuzendaritzak hilero jakinaraziko dio Langileen Delegatuari zenbat aparteko ordu egin diren eta zein lanpostutan.

28. artikulua.—*Eszedentziak*

Langileen Estatutuan eta Askatasun Sindikalaren Lege Organikoan xedaturikoa hartuko da kontuan. Ahalik eta azkarren erantzungo die Enpresak eszedentzia-eskaerei.

29. artikulua.—*Produktibitatea*

A.R. Sistemas SAko zuzendaritzak eta langileek elkarrekin etengabe lan egiteko konpromisoa hartzen dute, enpresak une bakoitzean duen produkzio-ahalmenaz ahalik eta gehien baliatzeko eta lehiakortasuna hobetzeko.

Hori lortzeko Zuzendaritzak operarioen ahalegin fisikoa ahalik eta gehien txikitzea izango du helburu lana antolatzeko orduan, (Lanaren Nazioarteko Erakundeak —LANEk— ezartzen dituen ahalegin maximo eta minimoaren erreferentziak kontuan izanik). Horretarako AR Sistemas SAko langile guztien laguntza izango du.

30. artikulua.—*Eskubide sindikalak*

Langileen Delegatuak honako eskubide hauek ditu:

a) Informazioa Langileen Estatutuaren eta egungo jurisprudentziaren arabera jasotzea, eta indarrean dagoen legediaren arabera erabiltzea eginkizun hauei dagokien garapenerako soil-soilik.

b) Kontratuen eta horiek jasan ditzaketen aldaketen oinarrizko kopiak jasotzea ezarritako legezko baldintza eta epeetan eta nahitaezko denean.

c) 20 orduko ordu-kreditua izatea bere karguan jarduteko. Hortaz, Langileen Delegatuak ahalik eta azkarren jakinaraziko dio Taldeko Buruari, kreditu horrek ekoizpenaren antolakuntzan izan ditzakeen eraginak ahal den neurrian txikitzeko.

Grupo profesional 6: Es el trabajador temporal con una experiencia superior a 6 meses e inferior a 12 meses en los procesos productivos y preventivos de la misma, que desarrolla trabajos con cierto nivel de autonomía y complejidad.

La duración máxima en esta categoría será de 6 meses. Si a la finalización de este período el trabajador permaneciese en la empresa, pasará al grupo profesional que le corresponda en función del sistema de clasificación profesional de la empresa.

Tendrá derecho a la retribución bruta correspondiente al referido grupo que figura en la tabla salarial.

Los contratos de estos trabajadores podrán formalizarse mediante la utilización de las modalidades legalmente vigentes (prácticas, eventual, obra, interinidad, u otras que puedan crearse en el futuro), así como mediante la suscripción de contratos de puesta a disposición a través de empresas debidamente autorizadas.

Artículo 27.—*Horas extraordinarias*

En este apartado se acuerda:

a) La obligación de realizar las horas extras que vengan exigidas para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de materias primas o producto acabado.

b) La realización de horas extras estructurales necesarias para atender a pedidos imprevistos, elevado absentismo, mantenimiento y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad.

c) No podrán sobrepasar el número de 80 horas/año o el límite anual que legalmente pueda ser establecido en cada momento.

d) Se abonarán económicamente o se compensarán con descanso más la diferencia con la hora ordinaria.

e) No se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. Su disfrute será de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

f) La Dirección de la empresa informará mensualmente al Delegado de Personal del número de horas extraordinarias realizadas y en qué trabajos se han empleado.

Artículo 28.—*Excedencias*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el más breve plazo de tiempo posible.

Artículo 29.—*Productividad*

La Dirección y los Trabajadores de AR Sistemas, S.A., se comprometen a unir sus esfuerzos de forma continuada con el fin de aprovechar al máximo la capacidad de producción que en cada momento tenga la Empresa instalada y mejorar la competitividad.

Para ese fin, será un objetivo de la Dirección organizar el trabajo de modo que se minimice en lo posible el esfuerzo físico de los operarios (siempre con la referencia de los valores de esfuerzo máximos y mínimos recomendados por la Organización Internacional del Trabajo —O.I.T.—), para lo que contará con la colaboración de todos los integrantes de la plantilla de AR Sistemas S.A.

Artículo 30.—*Derechos sindicales*

El Delegado de Personal tiene derecho a:

a) Recibir la información de acuerdo con el E.T. y la jurisprudencia actual, así como a utilizarla según la legislación vigente, haciendo uso exclusivo de la misma para el desarrollo propio de estas funciones.

b) Recibir de la empresa, en las condiciones y plazos legalmente establecidos y cuando resulte obligatorio, copia básica de los contratos y de las posibles modificaciones.

c) Disponer de un crédito horario mensual de 20 horas para atender las labores propias de su cargo. A estos efectos, el Delegado de Personal procurará avisar con la máxima antelación al Jefe de Equipo para reducir en lo posible los efectos de la licencia sobre la organización productiva.

cve: BAO-BOB-2011a046

31. artikulua.—*Osasun prebentzioa*

Langileei osasun-azterketa bat egingo zaie urtero, lanpostu bakoitzaren arrisku-ebaluazioen arabera, Lan Arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legea eta horren garapen-araudian ezarritakoari jarraiki. Nolanahi ere osasun-azterketa horrek gutxienez honako froga hauek hartuko ditu barnean: elektrokardiograma, audiometria, ikusmena eta analisiak.

32. artikulua.—*Lan arriskuen prebentzioa*

Lan-arriskuen Prebentzioari buruzko 31/1995 Legeak xedatutakoaren arabera, Enpresan Segurtasun eta Osasun Batzordea eratu zen. Batzorde hori Langileen Delegatuak eta Enpresako Zuzendaritzak izendaturiko pertsona batek osatzen dute.

Batzorde horren eginkizunetako bat bereziki nekagarri, toxiko edo arriskutsuak diren lanpostuen kalifikazioa aztertzea da.

33. artikulua.—*Erretiroa*

Enpresako Zuzendaritzak 60 urtetik gorako langileekin erretiro osoa edo partziala hartzeko eskubide eta aukerak aztertuko ditu. Horrela Zuzendaritzak, Langileen Estatutuan araututako txanda-kontratua eta hori garatzeko araudia aplikatu ahal izango ditu indarrean dirauen bitartean, unean-unean ezartzen diren baldintzetan.

Erretiroa edo txanda-kontratua hartu nahi duten langileek gutxienez urte bete lehenago jakinaraziko diote Enpresari.

Edozein arrazoirengatik epe batean txanda-kontratua egin ezin bada, kontratu berriak eskatu dituzten langileen adinaren araberako hurrenkera zorrotzari jarraiki egingo lirateke, eta ezin izango da inola ere egin txanda-kontratua langile batekin zaharragoa den beste batek hori eskatuta baldin badauka.

34. artikulua.—*Zuzenbide osagarria*

Hitzarmen honetan xedatutako gai guztiak alderdiek adostutakoaren arabera bakarrik arautuko dira. Bestela, lehenik barne-erregimenean arauturikoa izango da kontuan eta ondoren maila goreneko arau edo hitzarmenetan ezarritakoa. Bizkaiko Aldizkari Ofizialean argitaraturik ez dauden itun, hitzarmen edo prozedurak barne-erregimen bezala hartuko dira kontutan.

Galdakao-Bizkaian, 2010eko irailaren 10ean.

Artículo 31.—*Prevención sanitaria*

Se efectuará a los trabajadores un reconocimiento médico anual de acuerdo con las evaluaciones de riesgos de los correspondientes puestos de trabajo, en aplicación de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo. En todo caso, este reconocimiento incluirá como mínimo las siguientes pruebas: electrocardiograma, audiometría, vista y analítica.

Artículo 32.—*Prevención de riesgos laborales*

Conforme a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborables, se constituyó en la Empresa el Comité de Seguridad y Salud, compuesto por el Delegado de Personal y una persona designada por la Dirección de la Empresa.

Este Comité, dentro de sus funciones, tiene la competencia de analizar la calificación de los puestos que puedan resultar excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

Artículo 33.—*Jubilación*

La Dirección de la Empresa podrá estudiar posibles acuerdos con los trabajadores que puedan tener derecho a la jubilación total o parcial a partir de los 60 años. En este sentido, la Dirección podrá aplicar el contrato de relevo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y su normativa de desarrollo, mientras se mantenga vigente y en las condiciones que estén establecidas en cada momento.

Los trabajadores interesados notificarán a la Empresa su deseo de acceder a la jubilación o al contrato de relevo con, al menos, un año de antelación a la fecha de efectos.

Si por cualquier circunstancia no se hubiera podido realizar el contrato de relevo durante algún período de tiempo, la realización de nuevos contratos se llevará a cabo por riguroso orden de edad de los trabajadores que lo hayan solicitado, no pudiendo en ningún caso realizarse un contrato de relevo con un trabajador cuando exista uno de más edad que lo haya solicitado.

Artículo 34.—*Derecho complementario*

Todas las materias expresamente reguladas en este convenio se regirán, exclusivamente, por lo aquí pactado entre las partes. En otro caso, se estará primero a lo acordado en el régimen interno y, en segundo término, a lo dispuesto en las normas o convenios de ámbito superior. Los pactos, acuerdos o procedimientos no publicados en el «Boletín Oficial de Bizkaia» formarán parte del régimen interno.

En Galdakao-Bizkaia, a 10 de septiembre de 2010.

2010. URTEKO BEHIN BETIKO SOLDATA TAULAK
AR SISTEMAS S.A.

Langileak	4	5	6	7	8	9	10
Oin. soldata	34,20	35,51	36,48	38,87	40,59	41,91	42,70
Pizgarria	19,71	20,45	21,02	22,35	23,34	24,14	24,60
(Puntu-balioa, merituak)	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Antzinatasuna	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Gauekotasuna	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Txanda-aldaketa	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08
Aparteko ordu arrunta	21,79	21,79	21,79	21,79	21,79	21,79	21,79
Jaieguneko aparteko ord.	23,04	23,04	23,04	23,04	23,04	23,04	23,04
Prestakuntza-ordua	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81
Gaueko aparteko ord. gehi	2,57	2,57	2,57	2,57	2,57	2,57	2,57
Txandakakotasuna-errel.	3,84	3,84	3,84	3,84	3,84	3,84	3,84
Larunbateko plusa	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57
Igandeko plusa	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57
Jaieg.plusa	98,08	98,08	98,08	98,08	98,08	98,08	98,08

Meritu eta ahalmenen balioa	A maila	B maila	C maila	D maila
31 egun	69,44	91,14	112,53	134,23
30 egun	67,20	88,20	108,90	129,90
29 egun	64,96	85,26	105,27	125,57
28 egun	62,72	82,32	101,64	121,24
Meritu eta ahalmenen balioa	2,24	2,94	3,63	4,33

(III-74)

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO-2010
AR SISTEMAS S.A.

Operarios	4	5	6	7	8	9	10
Salario Base	34,20	35,51	36,48	38,87	40,59	41,91	42,70
Incentivo	19,71	20,45	21,02	22,35	23,34	24,14	24,60
(Valor Punto, Méritos)	0,04	0,04	0,05	0,05	0,05	0,05	0,05
Antigüedad	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%	5,00%
Nocturnidad	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88	19,88
Cambio Relevo	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08	15,08
Hora Extra Normal	21,79	21,79	21,79	21,79	21,79	21,79	21,79
Hora Extra Festiva	23,04	23,04	23,04	23,04	23,04	23,04	23,04
Hora Formación	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81	11,81
Más Hora Extra Nocturna	2,57	2,57	2,57	2,57	2,57	2,57	2,57
Turnicidad Relevo	3,84	3,84	3,84	3,84	3,84	3,84	3,84
Plus Sábado	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57
Plus Domingo	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57	69,57
Plus Festivo	98,08	98,08	98,08	98,08	98,08	98,08	98,08

V. Méritos y Competencias	Nivel A	Nivel B	Nivel C	Nivel D
31 días	69,44	91,14	112,53	134,23
30 días	67,20	88,20	108,90	129,90
29 días	64,96	85,26	105,27	125,57
28 días	62,72	82,32	101,64	121,24
V. Méritos y Competencias	2,24	2,94	3,63	4,33

(III-74)

cve: BAO-BOB-2011a046