

Laneko babes-neurri gisa, honako hau ezarri da plantillako langile guztientzat: bi urtetik gorako espetxe-zigorra izaki eta epaileak ebazpen irmoa eman ondoren errugabea den langileari ez zaio behin betiko baja emango plantillan, eta ez du lanpostua gordetzeko eskubidea galduko.

25. ARTIKULUA - MUGIGARRITASUN GEOGRAFIKOA

Langileak probintziatik kanpo dauden beste Lantoki batzuetara lekuz aldatu behar badira, erabaki hori langileak borondatez onartuko du; hortaz, langileak lekuz aldatu nahi ez badu, Enpresak ezin izango du horretara behartu.

26. artikulua - BATZORDE PARITARIOA

Hitzarmen hau aplikatzeko, interpretatzeko eta zaintzeko Batzorde Paritarioa eratu da. Batzorde hori alderdi sinatzaile bakoitzeko hiru ordezkari osatuko dute. Halaber, batzorde horrek bitartekari-lanak egingo ditu Hitzarmen honen inguruan sor daitezkeen arazoetan. Era berean, ordezkariak bakoitzak ahalmena izango du Hitzarmenaren amaiera iragartzeko. Adierazitako amaiera iragartzeko bi hilabeteko aurretiaz jakinaraztea erabaki da.

Hitzarmen honetan landu ez diren gaiak dagokienez, aplikatuko zaien indarreko zuzenbideak arautuko du. Nolanahi ere, aurreko Akordioak, Itunak edo usadioak indarreko zuzenbide hori baino hobekak bada, errespetatu egingo dira.

27. artikulua - OSOTASUNAREKIKO LOTURA

Hitzarmen honetan itundutako baldintzek osotasun organiko eta zatiezina eratzen dute. Hortaz, Lan Agintaritzak Hitzarmen honetako punturen bat onartzen ez badu, eta alderdietako baten iritziz oinarrian indargabetzen bada, Hitzarmena baliogabetu egingo da eta ez du eraginkortasunik izango; ondorioz, Negoziazio Batzordeak berriz aztertu beharko du hitzarmeneko edukia.

Vitoria-Gasteiz (Araba), Cooperativa Farmacéutica Vascongada "VASCOFAR", Sdad. Coop. enpresaren egoitzan bildu dira Akta honen oinean zerrendatutakoak.

ERABAKI DUTE:

Hitzarmen hau sinatu duten bi alderdiek Hitzarmen honen eranskin zatiezina kontuan hartuta erabaki dute langileari egotzi ezin zaion kausa dela-eta etorkizunean kontraturen bat deuseztatu behar bada, langile horrek nahi badu, "Kooperatibaren Garbitasuna" izeneko atalera igaro ahal izango dela.

Ekitaldi honetan sinatzen den Hitzarmen honen eranskin gisa, Enpresaren Zuzendaritzak konpromisoa hartzen du Hitzarmenaren eraginpeko langile bakoitzari 281,39 euroko kopurua ordaintzeko 2008ko ekitaldian (Hitzarmen honetan hitzartutako igoeren arabera eguneratuko da), plantilla osoak bazkide/bezeroen zerbitzuak eskatzen duen edozein lan egiteko duen prestasunagatiko konpentsazio gisa, edozein txandatan, hori baita lehenetsuneko helburua, beharrezkoa den zorrotasunarekin eta elkarren arteko sakrifizioarekin gauzatzekoa.

Vitoria-Gasteiz, 2009ko ekainaren 26a

EUSKO JAURLARITZA

ENPLEGU ETA GIZARTE GAILETAKO SAILA

Arabako Lurralde Ordezkaritza

876

Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A." enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa.

Espte.: 01/2009/19

EBAZPENA, 2009ko abenduaren 10koa, Enplegu eta Gizarte Gaietako Saileko Arabako Lurralde Ordezkarirena. Honen bidez ebazten da Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A." Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa erregistratu eta argitaratu onartzen. Hitzarmenaren Kodea: 0102442.

Como protección laboral adicional de aplicación a todo el personal de la plantilla se establece la de que, no causará baja definitiva en plantilla ni perderá derecho a su puesto de trabajo todo empleado que, privado de libertad por tiempo no superior a dos años, sea declarado inocente en virtud de resolución judicial firme.

Artículo 25° - MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Los traslados de personal a que hubiere lugar, a otros Centros de Trabajo fuera de la provincia, serán de carácter voluntario por parte de los trabajadores, no pudiendo en consecuencia obligarles si los mismos no lo aceptan voluntariamente.

Artículo 26° - COMISIÓN PARITARIA

A los efectos de aplicación, interpretación y vigilancia del presente Convenio se constituye una Comisión Paritaria, integrada por tres representantes de cada una de las partes firmantes, que además actuará como mecanismo de conciliación en las cuestiones que puedan surgir en relación con el Convenio. Asimismo, y por separado una y otra representación, están facultadas para la denuncia del Convenio, acordándose el plazo de preaviso de dos meses para efectuar aquélla.

Las materias no tratadas quedarán reguladas por el derecho vigente que les sea de aplicación, sin perjuicio de respetar Acuerdos, Pactos o usos anteriores que mejoren en su conjunto dicho derecho vigente.

Artículo 27° - VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible. Por tanto, en el supuesto de que la Autoridad Laboral rechazara algunos de los puntos del Convenio desvirtuándose fundamentalmente a juicio de cualquiera de las partes, quedará el Convenio nulo sin eficacia práctica, debiendo la Comisión Deliberadora reconsiderar su contenido.

En Vitoria-Gasteiz (Álava), domicilio de la Cooperativa Farmacéutica Vascongada "VASCOFAR", Sdad. Coop., reunidas las personas relacionadas al pie de la presente Acta

ACUERDAN

Ambas partes, firmantes del presente Convenio, acuerdan con el carácter de anexo inseparable del texto de aquél, que si en el futuro hubiese necesidad de extinguir algún contrato por causa no imputable al trabajador, éste podrá pasar a "Limpieza de Cooperativa" si así lo aceptara.

Como anexo del presente Convenio, que se firma en este acto, se acuerda que la Empresa abonará a cada uno de los empleados afectados por aquel la cantidad anual de 281,39 euros para el ejercicio 2008 (actualizable según los incrementos pactados en el presente Convenio), en compensación por la plena disponibilidad de toda la plantilla para efectuar cualquier tipo de labor, y en cualquier turno, que demande el servicio de los socios-clientes, el cual se considera objetivo prioritario al que ha de atenderse con el rigor y sacrificio mutuo que sean precisos.

Vitoria, a 26 de junio de 2009

GOBIERNO VASCO

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y ASUNTOS SOCIALES

Delegación Territorial de Álava

876

Convenio Colectivo para la empresa Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A."

Expte.: 01/2009/19

RESOLUCIÓN de 10 de diciembre de 2009, del Delegado Territorial en Álava del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, por la que se resuelve el registro y publicación del Convenio Colectivo para la empresa de Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A.". Código Convenio núm. 0102442.

AURREKARIAK

1. 2009ko uztailaren 30ean aurkeztu dira Arabako Lurralde Ordezkaritzan, 2009ko uztailaren 29koa sinatutako Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A." enpresaren Hitzarmen Kolektiboaren testua eta negoziazio-mahaia eratzeko hasierako akta eta bukaerako akta.

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

3. Aipatutako hitzarmenaren indarraldia 2008ko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31 arte.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

1. Aipatutako hitzarmen kolektiboa inskribatu eta argitaratzeko eskumena martxoaren 24ko 1/1995 Legegintzako Errege Dekretuak ematen du —Langileen Estatutuaren Testu Bategina onartu zen horren bidez—. Izan ere, 90.2 artikuluan xedatutakoaren arabera, soilik erregistro-ondorioetarako aurkeztu behar dira hitzarmenak. Horren haritik doaz, baita ere, Eusko Jaurlaritzaren 39/1981 Dekretua, martxoaren 2koa, Lan Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroa sortu eta antolatzeari buruzkoa; 1982ko azaroaren 3ko Agindua, dekretu hori garatzen duena eta Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio-oko sailak sortu, ezabatu eta aldatzen dituen eta ho-rien egitekoak eta jardun-arloak finkatzen dituen Lehendakaria-ren maiatzaren 8ko 4/2009 Dekretua. Horren arabera, Lurralde Ordezkaritza hau da organo eskumenduna; izan ere, Sailaren organoen eta egitekoan egitura ezartzen duen urriaren 6ko 538/2009 Dekretuan xedatutakoa aplikatu behar da.

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

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

Aipatutako legezko arauak eta oro har aplikatzekoak direnak ikusirik,

Arabako Lurralde ordezkariak, zera

EBATZI DU

1. Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A." Enpresarentzako Hitzarmen Kolektiboa Lurralde Atal honetako Hitzarmen Kolektiboaren Erregistroan inskribatzeko agintzea.

2. Aipatutako Hitzarmen Kolektiboa ALHAOn argitaratzea.

3. Lurralde Ordezkaritza honetan gordailutzea.

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

Vitoria-Gasteiz, 2009ko abenduaren 10a.— Arabako Lurralde Ordezkaria, ÁLVARO IRADIER ROSA.

ANTECEDENTES

1. Con fecha 30 de julio de 2009, ante esta Delegación Territorial de Álava, se ha presentado el texto del Convenio Colectivo para la empresa Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A.", suscrito el 29 de julio de 2009, así como el acta inicial de constitución de la Mesa Negociadora y el acta final.

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

3. La vigencia de dicho Convenio se establece del 1 de enero de 2008 al 31 de diciembre de 2012.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

1. La competencia para la inscripción y publicación del citado Convenio Colectivo, viene determinada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, conforme a lo dispuesto en su artículo 90.2, que determina que los Convenios deberán ser presentados ante la Autoridad Laboral a los solos efectos de registro, en relación con el Decreto del Gobierno Vasco 39/1981, de 2 de marzo, sobre creación y organización del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo, y la Orden de 3 de noviembre de 1982, que desarrolla el citado Decreto, así como por el Decreto 4/2009 de 8 de mayo, del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, siendo esta Delegación Territorial el órgano competente de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 538/2009, de 6 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento.

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

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

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

El Delegado Territorial en Álava,

RESUELVE

1. Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Sección Territorial del Convenio Colectivo de la empresa Tubacex Taylor Accesorios, S.A. "T.T.A."

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

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

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

Vitoria-Gasteiz, 10 de diciembre de 2009.— El Delegado Territorial de Álava, ÁLVARO IRADIER ROSA.

HITZARMEN KOLEKTIBOA 2008tik 2012ra BITARTEAN TUBACEX TAYLOR ACCESORIOS, SA

1. KAPITULUA

XEDAPEN OROKORRAK

1.1 artikulua. APLIKAZIO EREMUA

Hitzarmen hau TTA, SAKO langile guztiei aplikatuko zaie, honako hauei izan ezik: Zuzendaritzarekin adosturiko Mailetako enplegatuei (Hitzarmen honen 1. Eranskinean zerrendatu dira) eta Langileen Estatutuaren 1.3.e) eta 2.1.a) artikuluei jarraiki salbuesitako karguei.

1.2 artikulua. DENBORA EREMUA

Hitzarmen honek bost urteko iraupena du, 2008ko urtarrilaren 1etik 2012ko abenduaren 31ra bitartean, hain zuzen ere. Itundutako ondorio ekonomiko eta sozialek hasiera-eguna arteko atzeraeragina izango dute, salbu eta alderdi edo kontzeptu ekonomikoren baterako beste zerbait itundu bada.

Itundutako lanaldia 2012ko abenduaren 31ra arte egongo da indarrean, II. kapituluaren ezarritako baldintzetan.

Hitzarmenaren klausulak haren indarraldiaren amaierara arte luzatuko dira; beste zerbait esanbidez zehaztuta duten gaiei buruzkoak, ordea, ez dira luzatuko.

1.3 Artikulua. AMAIERA AUTOMATIKOKI IRAGARTZEA

Bi alderdiek 2012ko urriaren 1ean emango dute hitzarmen hau amaitutzat automatikoki.

1.4 artikulua. IRENSTEIA, KONPENTSAZIOA ETA BERME PERTSONALAK

Hitzarmen honetan itundutako baldintza ekonomikoek osotasun edo batasun zatiezina osatuko dute, eta aplikazio praktikokoaren ondorioetarako, orokorki hartuko dira kontuan urteko zenbaketan.

Hitzarmen hau indarrean dagoen bitartean, kontzeptu ekonomikoetan egiten diren aldaketek, edo kanpoko araei jarraiki, ezartzen diren edozein motatako kontzeptu berriek, orokorrean eta urteko zenbaterako hartuta, hitzarmen honi ez diote eragingo salbu eta itundutakoak gaintuzten badituzte. Kontrako kasuan, irentsi eta konpentsatu egingo dira, eta hitzarmen honek bere irizpideen arabera iraungo du, kontzeptu ekonomikoetan aldaketarik egon gabe.

1.5 artikulua. ALDIBEREKOTASUNA

Indarrean dagoen bitartean, beste eremu bateko hitzarmen batean edo legezko xedapen batean ezarritakoak ez dio hitzarmen honi eragingo, salbu eta bertan esanbidez hori ituntzen bada.

1.6 artikulua. ITUNDUTAKOAREKIKO LOTURA

Bi alderdiak hitzarmen honen eraginpean daude eta biek espresuki onartu dute hitzarmen hau nahitaez bete beharrekoa dela eta osotasun bakar eta zatiezina eratzen duela bere osotasunean eta urteko zenbaketan; hortaz, bertako klausulak ezin izango dira bakarka aplikatu.

1.7 artikulua. GATAZKEN KONPONBIDEA

Bi alderdiek erabaki dute dauzkaten desadostasunak PRECON ezarritako gatazkak konpontzeko prozeduren arabera ebaztea, auzibidera edo administrazio-bidera jo aurretik. Horretarako, hitzarmen honetako X. kapituluaren ezarritako prozedurari jarraituko zaio.

II. KAPITULUA

LAN ORDUTEGIA

2.1 artikulua. LANALDIA ETA ORDUTEGIAK

Hitzarmen honetan ekonomia-baldintzak aurreikusterakoan, lanaldiak benetako laneko 1.656 lan-ordu izango dituela erabaki da bost urteetarako.

2008. urtean, lanaldia 1.656 ordukoa izango da.

2009. urtetik 2012. urtera lanaldia 1.656 ordukoa izango da, 100 euro ez-finkagarriko paga batekin, lanaldia ez delako murrizten. Ordainketa hori maiatzari dagokionarekin batera egingo da. Garbiketako urgazleek 1.242, orduz lan egingo dute, 6 orduz egun bakoitzeko.

CONVENIO COLECTIVO 2008 AL 2012 TUBACEX TAYLOR ACCESORIOS, S.A.

CAPÍTULO 1

DISPOSICIONES GENERALES

Art.1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Convenio es de aplicación a todo el personal de T.T.A., S.A., con la sola excepción de los empleados de los Niveles acordados con la Dirección y que se relacionan en el Anexo 1 de este Convenio y de los cargos excluidos por el artículo 1.3.e) y el Artículo 2.1. a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art.1.2. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio tiene una duración de cinco años, a partir del 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2012, a cuya fecha de iniciación se retrotraen los efectos económicos y sociales pactados, a excepción de que para algún aspecto o concepto económico concreto se hubiera pactado otra cosa.

La jornada pactada tiene vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012 en los términos señalados en el Capítulo II.

Las cláusulas del Convenio quedarán prorrogadas a la finalización de la vigencia del mismo, salvo las materias para las que expresamente se determine otra cosa.

Art.1.3. DENUNCIA AUTOMÁTICA

El presente Convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 1 de octubre de 2012.

Art.1.4. ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN Y GARANTÍAS PERSONALES

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Las modificaciones que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio, en virtud de normas externas, sólo afectarán al mismo cuando en su conjunto y cómputo anual superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Art.1.5. CONCURRENCIA

El presente Convenio, durante su vigencia, no será afectado por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, o disposición legal, salvo lo pactado expresamente en el mismo.

Art.1.6. VINCULACIÓN A LO PACTADO

Ambas partes se someten y aceptan expresamente que el presente Convenio es de obligado cumplimiento y forma un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto, sus cláusulas no podrán ser contempladas aisladamente.

Art.1.7. RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan expresamente someter sus discrepancias a los Procedimientos de Resolución de Conflictos establecidos en el PRECO, con carácter previo a las vías jurisdiccional y/o administrativa, a cuyo efecto se seguirá el procedimiento establecido en el Capítulo X de este Convenio.

CAPÍTULO II

HORARIO DE TRABAJO

Art.2.1. JORNADA DE TRABAJO Y CUADRO DE HORARIOS

Las condiciones económicas previstas en el Convenio se entienden referidas a una jornada laboral de 1.656 horas de trabajo efectivo para los cinco años.

Para año 2008, la jornada laboral será de 1.656 horas.

Para los años 2009 al 2012 la jornada laboral será de 1.656 horas, con una paga de 100,- euros no consolidables, debido a la no reducción de la jornada. Este abono se hará efectivo con el correspondiente al mes de mayo. El personal subalterno de limpieza trabajará 1.242 horas, a razón de 6 horas diarias.

Langile horiek 2009. urtetik 2012. urtera bitarte 75 euro ez-finkagarri jasoko dituzte lanaldia ez delako murrizten. Ordainketa hori maiatzari dagokionarekin batera egingo da.

Ondorengo artikuluen arabera banatuko dira orduak.

2.2 artikulua. LAN ERREGIMENAK

Enpresako zerbitzuak edo sailak, dituzten jardueren arabera, honako lan-erregimen hauetan banatzen dira:

A) TXANDA BAT.- Lanaldia goizez egiten da (06:00etatik 14:00etara).

B) BI TXANDA.- Lanaldia goizez (06:00etatik 14:00etara) eta arratsaldez (14:00etatik 22:00etara) egiten da.

C) HIRU TXANDA.- Lanaldia goizez (06:00etatik 14:00etara), arratsaldez (14:00etatik 22:00etara) eta gauzez (22:00etatik 06:00etara) egiten da.

D) LANALDI ZATITUA.- Egun bakoitzeko zortzi orduko lanaldia ezarri da, eta 2.3 eta 2.4. artikuluetan arautu da.

E) GARBIKETAKO LANGILEAK.- Horien lanaldia 06:00etatik 12:00etara izango da.

2.3 artikulua. ORDUTEGI MALGUA

Produktzio-premiak kontuan izanik, bulegoetako langileek ordutegi malgua izateko aukera dute, betiere hori egin badaiteke.

Bulegoetako langileen ordutegia era honetan ezarri da:

* Sarrera malgua: 08:00etatik 09:30era.

* Irteera malgua: 17:00etatik 18:30era.

(Bazkaltzeko hirurogei minutuak ez dira zenbatuko)

Egun bakoitzeko zortzi orduz lan egingo da benetako lanean.

Plantako langileen ordutegia honako era honetan ezarri da:

* Sarrera: 08:30ean.

* Irteera: 18:00etan.

(Bazkaltzeko laurogeita hamar minutuak ez dira zenbatuko)

2.4 artikulua. UDAKO LANALDIA

2008tik 2012ra bitarte, udako hilabeteetan, hau da, ekainaren 15etik irailaren 15era, honako ordutegi hau ezarri zaie bulegoetako langileei:

- Astelehenetik ostegunera:

* Sarrera malgua: 07:00etatik 09:00etara.

* Irteera malgua: 15:00etatik 17:00etara.

- Ostiraletan:

* Sarrera malgua: 07:00etatik 09:00etara.

* Irteera malgua: 14:00etatik 16:00etara.

Orduak aste bakoitzeko zenbatuko dira.

2008tik 2012ra bitarte, udako hilabeteetan, hau da, ekainaren 15etik irailaren 15era, honako ordutegi hau ezarri zaie lanaldi zatituan lan egiten duten plantako langileei:

* 07:00etatik 15:00etara.

2.5 artikulua. EGUTEGIA ETA LANALDIA

Urte bakoitzeko egutegi orokorra Langileen Debatuekin negoziatuko da eta aurreko urtea amaitu baino 15 egun lehenago jakinaraziko zaie langileei.

2.6 artikulua. OPORRAK

TTA, SA enpresaren zerbitzura dagoen langile orori egutegiko 30 opor-egun ordaindu bermatzen zaizkio eta horietatik 22 lanegunak izango dira.

Egutegia doitzeko, 2008. urtean langilearen aukerako 48 ordu geratzen dira baliatzeko; 2009. urtean 24 ordu eta gainerako urteetan egutegiaren arabera. Langileak nahi duenean har ditzake ordu horiek.

Oporrak dagokien urte naturalaren barnean hasi eta amaituko dira, salbu eta lan-istripuak eragindako Aldi Baterako Ezintasuneko egoeran. Kasu horretan, medikuak alta emandakoan hartuko ditu oporrak langileak.

Abuztua da oporrak hartzeko hilabete normala (egutegiko 30 egun).

Dicho personal percibirá los años 2009 al 2012, 75,- euros no consolidables, debido a la no reducción de jornada. Este abono se hará efectivo con el correspondiente al mes de mayo.

La distribución se efectuará de acuerdo a los artículos siguientes.

Art.2.2. REGÍMENES DE TRABAJO

Los distintos servicios o dependencias de la Empresa, por la naturaleza de sus actividades, se distribuyen en los siguientes regímenes de trabajo:

A) UN RELEVO.- Su jornada laboral se realiza en horario de mañana (de 6 a 14 horas).

B) DOS RELEVOS.- Su jornada laboral se realiza en horario de mañana (de 6 a 14 horas) y horario de tarde (de 14 a 22 horas).

C) TRES RELEVOS.- Su jornada laboral se realiza en horario de mañana (de 6 a 14 horas), horario de tarde (de 14 a 22 horas) y horario de noche (de 22 a 6 horas).

D) JORNADA PARTIDA Su jornada laboral se fija por día de ocho horas, y se regula en los artículos 2.3. Y 2.4.

E) PERSONAL DE LIMPIEZA.- Su jornada laboral se realiza en horario de 6 a 12 horas.

Art.2.3. HORARIO FLEXIBLE

El personal de oficina tiene la posibilidad de disfrutar el horario flexible, siempre que ello sea factible, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

El cuadro horario para el personal de oficina queda establecido de la siguiente forma:

* Entrada flexible: De 08, a 09,30 horas.

* Salida flexible: De 17,00 a 18,30 horas.

(No computable sesenta minutos para comer)

Se trabajarán, de manera efectiva, ocho horas diarias.

El cuadro horario para el personal de planta queda establecido de la siguiente forma:

*Entrada: A las 08,30 horas.

*Salida: A las 18 horas.

(No computables noventa minutos para comer)

Art.2.4. JORNADA DE VERANO

Para el personal de oficina, durante los años 2008 al 2012, en los meses de verano, es decir, del 15 de junio al 15 de septiembre, se establece el horario siguiente:

- De lunes a jueves:

* Entrada flexible: De 7,00 a 9,00 horas.

* Salida flexible: De 15,00 a 17,00 horas.

- El viernes:

* Entrada flexible: De 7,00 a 9,00 horas.

* Salida flexible: De 14,00 a 16,00 horas.

El cómputo de horas será semanal

El personal de planta que trabaja a jornada partida, durante los años 2008 al 2012, en los meses de verano, es decir, del 15 de junio al 15 de septiembre, podrá hacer el horario siguiente:

* De 7,00 a 15,00 horas.

Art.2.5. CALENDARIO Y JORNADA

El calendario general para cada año será negociado con los Delegados de Personal y deberá ser conocido por el personal con 15 días de antelación a la finalización del año anterior.

Art.2.6. VACACIONES

Todo el personal al servicio de T.T.A., S.A., tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas, de los cuales 22 serán laborables.

Por reajuste de calendario, quedan para disfrutar 48 horas opcionales para el trabajador en el año 2008, 24 horas en el año 2009 y en el resto de los años de acuerdo al calendario, que podrá disfrutarlas cuando lo estime oportuno.

El inicio y terminación de las vacaciones se producirá dentro del año natural correspondiente, excepto IT derivada de accidente laboral, en cuyo caso, el trabajador disfrutará de vacaciones una vez haya obtenido el alta médica.

Se considera periodo vacacional normal el mes de agosto (30 días naturales).

Langilea oporretan egonik, Aldi baterako Ezintasuneko egoeran geratzen bada, ez da oporraldia etengo, salbu eta gaixotasun larriak eraginda ospitaleren batean ospitaleratu behar izan bada. Kasu horretan, oporraldia eten egingo da, eta medikuak alta emandakoan hartuko ditu oporrak langileak.

Langilea abuztutik abendura bitarte badago AEko egoeran, oporrak galduko ditu; ez, ordea, nahi duenean balia ditzakeen egunak.

Urtean zehar langileak nahi duenean har ditzakeen egunak, arrazoi justifikaturen bat dela-eta, ezin baditu hartu, abenduko nominan ordainduko zaizkio lanegun arrunt gisa.

III. KAPITULUA

ARAUBIDE EKONOMIKOA

1. atala.- ORDAINKETETARAKO ARAU OROKORRAK

3.1 artikulua. ORDAINKETA

TTA, SA enpresan egindako lanaren ordainsariak honako kontzeptu hauek bilduko ditu:

Ordainsariak:

- * SOLDATAK (01)
- * BOSTURTEKOAK (03)
- * TXANDA PLUSA (05)
- * GAU PLUSA (06)
- * BAZKARIAK (07) ETA BAZKARIAGATIKO EKARPENA
- * URRUNTASUN PLUSA (08)
- * APARTEKO ORDUAK
- * OPORRAK
- * APARTEKO PAGAK

3.2 artikulua. ORDAINTZEKO MODUA

Irabazitako ordainsariak amaitutako hilabete bakoitzeko kitatu eta ordainduko dira.

Langileek alde zuzenetik jakinarazitako Aurrezki Kutxan edo Banketxean jarriko ditu enpresak langileen eskura lansariak hurrengo hilabeteko bigarren lanegunean.

3.3 Artikulua. SOLDATA BERRIKUSTEA

2008. urtea

2007ko abenduaren 31n indarrean dauden soldatako ordainsari gordinak (01) ehuneko 3 igoko dira, kontura igo ere.

2008. urterako 01 kontzeptuaren soldata-igoerarako Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa gehi 0,75 puntu adostu denez, berrikusteklausula bat ezarri da 2008. urteko KPIa ehuneko 2,25 baino gehiago bada aplikatzeko. Hala bada gogokio, bi kopuru horien arteko aldeak 2008/01/01era arteko atzeraeragina izango du, edo 2008. urteko KPIa zein den jakin eta hurrengo hilabetean ordainduko da.

2009. urtea

2008ko abenduaren 31n indarrean zeuden soldatako ordainsari gordinak (01) ehuneko 2 igoko dira, kontura igo ere.

2009. urterako 01 kontzeptuaren soldata-igoerarako Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa gehi 0,75 puntu adostu denez, berrikusteklausula bat ezarri da 2009. urteko KPIa ehuneko 1,25 baino gehiago bada aplikatzeko. Hala bada gogokio, bi kopuru horien arteko aldeak 2009ko urtarrilaren 1era arteko atzeraeragina izango du, edo 2009. urteko KPIa zein den jakin eta hurrengo hilabetean ordainduko da.

2010. urtea

Kontura soldata-igoera: Soldatako ordainsari gordinak (01), 2009ko abenduaren 31n indarrean egongo direnak, (jadanik berrikusiak behin betiko KPIarekin eta 2009rako adostutako soldata-igoera erantsiz) aurreikusitako KPIa igoko dira, gehi ehuneko 0,75 behin betiko 2010erako hitzarmenaren igoeraren kontura.

Behin betiko soldata-igoera: Soldatako ordainsari gordinak (01), 2009ko abenduaren 31n indarrean egongo direnak, (jadanik berrikusiak behin betiko KPIarekin eta 2009rako adostutako soldata-igoera erantsiz) 2009ko Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa gehi ehuneko 0,75 gehiago igoko dira.

El trabajador que encontrándose disfrutando sus vacaciones pasara a la situación de IT, no verá interrumpido su periodo vacacional, salvo que hubiese sido ingresado en un Centro Hospitalario como consecuencia de enfermedad grave, en cuyo caso se interrumpe su periodo vacacional y lo disfrutará una vez haya obtenido el alta médica.

Si el trabajador se encuentra en IT desde agosto a diciembre, perderá sus vacaciones, pero no los días que tiene derecho a disfrutar opcionalmente.

Los días opcionales que cada trabajador tiene derecho a disfrutar libremente en el año, si por causa justificada no los pudiese disfrutar, le serán abonados en la nómina de diciembre, como días normales de trabajo.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Sección 1.- NORMAS GENERALES SOBRE RETRIBUCIONES

Art.3.1. REMUNERACIÓN

La retribución del trabajo en T.T.A., S.A. comprenderá los siguientes conceptos:

Retribuciones:

- * SUELDOS (01)
- * QUINQUENIOS (03)
- * PLUS DE RELEVOS (05)
- * NOCTURNO (06)
- * COMIDAS (07) Y APORTACIÓN POR COMIDA
- * PLUS DE DISTANCIA (08)
- * HORAS EXTRAS
- * VACACIONES
- * PAGAS EXTRAS

Art.3.2. FORMA DE PAGO

La liquidación y entrega de los haberes devengados, se hará por meses vencidos.

La empresa pondrá sus haberes a disposición de los trabajadores en la Caja de Ahorros o Entidad bancaria que previamente le hayan comunicado, el segundo día hábil del mes siguiente.

Art.3.3. REVISIÓN SALARIAL

Año 2008

Las retribuciones salariales brutas (01), vigentes al 31 de diciembre de 2007, se incrementarán a cuenta un 3 por ciento.

Dado que el acuerdo para el incremento salarial del 01 del año 2008, es del IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco, más 0,75 por ciento, se establece una cláusula de revisión para el caso de que el citado IPC del año 2008 fuera superior al 2,25 por ciento, la diferencia, en su caso, entre ambas magnitudes tendrá efectos retroactivos al 01/01/2008 y se abonará o se descontará en el mes siguiente al que se conozca el IPC anual correspondiente al 2008.

Año 2009

Las retribuciones salariales brutas (01), vigentes al 31 de diciembre de 2008, se incrementarán a cuenta en un 2 por ciento.

Dado que el acuerdo para el incremento salarial del 01 del año 2009, es del IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco, más 0,75 por ciento, se establece una cláusula de revisión para el caso de que el citado IPC del año 2009 fuera superior al 1,25 por ciento, la diferencia, en su caso, entre ambas magnitudes tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 2009 y se abonará o se descontará en el mes siguiente al que se conozca el IPC anual correspondiente al 2009.

Año 2010

Subida salarial a cuenta: Las retribuciones salariales brutas (01), vigentes al 31 de diciembre de 2009 (ya revisadas con el IPC definitivo más la correspondiente subida salarial pactada para el año 2009) se incrementarán en el IPC previsto más 0,75 por ciento, a cuenta de la subida definitiva del Convenio para el 2010.

Subida salarial definitiva: Las retribuciones salariales brutas (01), vigentes a 31 de diciembre de 2009 (ya revisadas con el IPC definitivo más la correspondiente subida salarial pactada para el año 2009) se incrementarán en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2009 más 0,75 por ciento.

Bi kopuruen arteko aldeak (alderik badago) 2010/01/01era arteko atzeraeraginezko ondorioak izango ditu, eta 2010. urteari dagokion urteko KPIa zein den jakin eta hurrengo hilabeteen ordainduko da behin betiko taulak egokituz.

2011. urtea

Kontura soldata-igoera: Soldatako ordainsari gordinak (01), 2010eko abenduaren 31n indarrean egongo direnak, (jadanik berrikusiak behin betiko KPIarekin eta 2009rako adostutako soldata-igoera erantsiz) aurreikusitako KPIa igoko dira, gehi ehuneko 1 behin betiko 2011rako hitzarmenaren igoeraren kontura.

Behin betiko soldata-igoera: Soldatako ordainsari gordinak (01), 2010eko abenduaren 31n indarrean egongo direnak, (jadanik berrikusiak behin betiko KPIarekin eta 2010erako adostutako soldata-igoera erantsiz) 2010eko Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa gehi ehuneko 1 igoko dira. Bi kopuruen arteko aldeak (alderik badago) 2011/01/01era arteko atzeraeraginezko ondorioak izango ditu, eta 2011. urteari dagokion urteko KPIa zein den jakin eta hurrengo hilabeteen ordainduko da behin betiko taulak egokituz.

2012. urtea

Kontura soldata-igoera: Soldatako ordainsari gordinak (01), 2011ko abenduaren 31n indarrean egongo direnak, (jadanik berrikusiak behin betiko KPIarekin eta 2011rako adostutako soldata-igoera erantsiz) aurreikusitako KPIa igoko dira, gehi ehuneko 1 behin betiko 2012ako hitzarmenaren igoeraren kontura.

Behin betiko soldata-igoera: Soldatako ordainsari gordinak (01), 2011ko abenduaren 31n indarrean egongo direnak, (jadanik berrikusiak behin betiko KPIarekin eta 2011rako adostutako soldata-igoera erantsiz) 2012ko Euskal Autonomia Erkidegoko KPIa gehi ehuneko 1 igoko dira.

Bi kopuruen arteko aldeak (alderik badago) 2012/01/01era arteko atzeraeraginezko ondorioak izango ditu, eta 2012. urteari dagokion urteko KPIa zein den jakin eta hurrengo hilabeteen ordainduko da behin betiko taulak egokituz.

MOZKINEN TAULA

Horrez gain, langileei honako taula hau aplikatzearen ondoriozko kopuruak ordaintzea erabaki da, hitzarmena indarrean dagoen urte bakoitzerako eta betiere TTA, SA enpresak 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetan dituen emaitzen arabera:

EMAITZA	01 KONTZEPTUAREN EHUNEKOA
250.000 euro baino gehiago	ehuneko 2,00
375.000 euro baino gehiago	ehuneko 3,00
500.000 euro baino gehiago	ehuneko 4,00
625.000 euro baino gehiago	ehuneko 5,00
700.000 euro baino gehiago	ehuneko 6,00
875.000 euro baino gehiago	ehuneko 7,00
1.000.000 euro baino gehiago	ehuneko 8,00
1.250.000 euro baino gehiago	ehuneko 8,50
1.500.000 euro baino gehiago	ehuneko 9,00
1.750.000 euro baino gehiago	ehuneko 9,50
2.000.000 euro baino gehiago	ehuneko 10,00

Tarteen arteko hainbanaketa onartuko da.

8. mailako 01 kontzeptuari aplikatuko zaio ehuneko, lehen mailaren eta 8. mailaren artean.

9. mailaren eta F mailaren arteko ehuneko daukaten 01 kontzeptuaren gainean aplikatuko zaie.

Garbiketuen argazleek gainerako langileekin alderatuta egiten dituzten orduen arabera jasoko dute paga hori.

Zenbateko horiek ez dira inola ere finkagarriak izango, eta hurrenez hurren 2009ko, 2010eko, 2011ko, 2012ko eta 2013ko apirilaren 30a baino lehen ordainduko dira, hala badagokio eta behingoan bakarrik.

Horretarako, zergak ordaindu ondorengo mozkinen zenbatekoa hartzen da mozkinzat.

La diferencia, en su caso, entre ambas magnitudes tendrá efectos retroactivos al 01.01.10 y se abonará o se descontará en el mes siguiente al que se conozca el citado IPC anual correspondiente a 2010, ajustándose las tablas definitivas.

Año 2011

Subida salarial a cuenta: Las retribuciones salariales brutas (O1), vigentes al 31 de diciembre de 2010 (ya revisadas con el IPC definitivo más la correspondiente subida salarial pactada para el año 2010) se incrementarán en el IPC previsto más 1,- por ciento, a cuenta de la subida definitiva del Convenio para el 2011.

Subida salarial definitiva: Las retribuciones salariales brutas (O1), vigentes a 31 de diciembre de 2010 (ya revisadas con el IPC definitivo más la correspondiente subida salarial pactada para el año 2010) se incrementarán en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2010 más 1,- por ciento. La diferencia, en su caso, entre ambas magnitudes tendrá efectos retroactivos al 01 de enero de 2011 y se abonará o se descontará en el mes siguiente al que se conozca el citado IPC anual correspondiente a 2011, ajustándose las tablas definitivas.

Año 2012

Subida salarial a cuenta: Las retribuciones salariales brutas (O1), vigentes al 31 de diciembre de 2011 (ya revisadas con el IPC definitivo más la correspondiente subida salarial pactada para el año 2011) se incrementarán en el IPC previsto más 1,- por ciento, a cuenta de la subida definitiva del Convenio para el 2012.

Subida salarial definitiva: Las retribuciones salariales brutas (O1), vigentes a 31 de diciembre de 2011 (ya revisadas con el IPC definitivo más la correspondiente subida salarial pactada para el año 2011, se incrementarán en el IPC de la Comunidad Autónoma del País Vasco para el año 2012 más 1,- por ciento.

La diferencia, en su caso, entre ambas magnitudes tendrá efectos retroactivos al 01 de enero de 2012 y se abonará o se descontará en el mes siguiente al que se conozca el citado IPC anual correspondiente a 2012, ajustándose las tablas definitivas.

TABLA DE BENEFICIOS

Se acuerda, además, para cada uno de los años de vigencia del convenio, en función de los resultados de T.T.A., S.A. en cada uno de los años 2008 - 2009 - 2010 - 2011 y 2012, el pago a todos los trabajadores de las cantidades resultantes de la aplicación de la siguiente tabla:

RESULTADO	POR CIENTO DE 01
Más de 250.000 euros	2,00 por ciento
Más de 375.000 euros	3,00 por ciento
Más de 500.000 euros	4,00 por ciento
Más de 625.000 euros	5,00 por ciento
Más de 700.000 euros	6,00 por ciento
Más de 875.000 euros	7,00 por ciento
Más de 1.000.000 euros	8,00 por ciento
Más de 1.250.000 euros	8,50 por ciento
Más de 1.500.000 euros	9,00 por ciento
Más de 1.750.000 euros	9,50 por ciento
Más de 2.000.000 euros	10,00 por ciento

Se admitirá el prorrateo entre tramos.

El tanto por ciento se aplicará sobre el 01 del nivel 8, para los niveles del 1 al 8.

A los niveles 9 al F se aplicará el tanto por ciento sobre los 01 que tengan.

El personal subalterno de limpieza, percibirá esta paga en proporción a las horas, respecto al resto del personal.

Estos importes no tendrán, en ningún caso, la consideración de consolidables, y se abonarán, si hubiere lugar y por una sola vez, antes del 30 de abril de 2009 - 2010 - 2011 - 2012 y 2013 respectivamente.

A estos efectos se entiende por beneficios la cifra de los mismos después de impuestos.

2. Atala. - ORDAINSARIEN ZEHAZTAPENAK**3.4 artikulua. SOLDATA (01)**

Irabazten den soldata itundutako orduak lan egiteagatik dagokie langileei, eta igandeei eta jaiegunei dagokien zati proportzionala ere barnean hartuta dago.

Maila bakoitzari dagozkion soldatak 2. eranskinean azaltzen dira.

3.5 artikulua. BOSTURTEKOAK (03)

Bosturtekoen kopurua mugatua izango da, eta langilea enpresan sartzen denetik aurrera hasiko dira zenbatzen bost urteko aldiak. Bosturtekoa betetzen den eguna ekainaren 30a baino lehenagokoa bada, urte horretako urtarrilaren batetik aurrera ordainduko da, edo bosturtekoa uztailearen 1etik aurrera betetzen bada, hurrengo urtean.

Plus horren igoera 3.3 artikuluan bildutakoa izango da 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetarako.

3.6 artikulua. TXANDA PLUSA (05)

Txandaka lan egiten bada, eta lanaldia lau ordu baino gehiagokoa bada kobratuko da plus hori.

Plus horren igoera 3.3 artikuluan bildutakoa izango da 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetarako.

3.7 artikulua. MOZKINEN PAGA

2.1 artikuluan lanaldi gisa itundutako egunengatik ordainduko da mozkinen paga, betiere 3.3 artikuluko emaitzak lortzen badira.

3.8 artikulua. GAU PLUSA (06)

Kontzeptu horrengatik plus bat ordainduko du enpresak, eta 22:00etatik 06:00etara bitartean lan egindako denboraren araberkoa izango da.

Aipatutako gaueko tarte horretan benetan lan egindako ordu bakoitzeko sorrarazi eta ordainduko da plus hori.

Horretarako, orduen zatikiak ordu natural osotzat hartuko dira.

Plus horren igoera 3.3 artikuluan bildutakoa izango da 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetarako.

3.9 artikulua. BAZKARIAK (07)

Plus horren igoera 3.3 artikuluan bildutakoa izango da 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetarako.

3.10 artikulua. URRUNTASUN PLUSA (08)

Langilearen etxebizitza lantokitik 2 km baino gehiagora badago, trenak, autobusak edo kilometrajeak eragindako gastuak ordainduko zaizkio langileari.

Garraio publikorik ez badago, 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetarako 2007. urterako zenbatekoa ordainduko da, 3.3 artikuluan bildutako igoera gehituta.

3.11 artikulua. APARTEKO ORDUAK

Aparteko orduari dagokion gainordaina aplikatzeko, ordu arruntaren balioaren kalkulua honako hau da:

OA= (*) Urteko soldata gordina/urteko benetako lanorduen kopurua

(*) 01eko soldata + osagarri pertsonalak, lanpostuarenak + bosturtekoak + aparteko pagak.

Ordainduko diren zenbatekoak, edo baliatzearen balioa (hala badagokio) honako hauek izango dira:

- Laneguna: Ordu arruntaren balio berdina.

- Azken txandaren ondoren lanaldia luzatzea: ordu arruntaren balio eta erdia.

- Jaieguna: Ordu arruntaren balio bikoitza.

- Larunbatak: Ordu arruntaren balio eta erdia.

Horretarako, igandeak eta Eusko Jaurlaritzak ezarritako jaiak hartzen dira jaieguntzat.

Larunbatak, urteko guztiak eta TTA enpresan lan egiten ez diren egunak.

Aparteko orduak ahalik eta gehien murriztuko dira.

Erabaki denez, lan egindako aparteko orduak libre hartuko dira ahal bada; jardunean libre hartu ezin izan direnak, berriz, ordu horiek sortu eta hurrengo urteko apirilean ordainduko dira, artikuluko honetan ezarritako ordaintzeko sistemen arabera.

Sección 2.- ESPECIFICACIONES DE RETRIBUCIONES**Art.3.4. SUELDO (01)**

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, dentro del cual, se incluye la parte proporcional correspondiente a domingos y festivos.

Los salarios para cada nivel son los que figuran en el Anexo nº 2.

Art.3.5. QUINQUENIOS (03)

El número de quinquenios será ilimitado, comenzándose a computar los periodos de cinco años desde el momento de ingreso en la Empresa, abonándose a partir del primero de enero del año en curso, si la fecha de cumplimiento del quinquenio es anterior al 30 de junio o del año siguiente, si el quinquenio se cumple a partir del 1 de julio.

El incremento de este plus para los años 2008 - 2009 - 2010 - 2011 y 2012 es idéntico al del Art. 3.3.

Art.3.6. PLUS DE RELEVOS

Este plus se percibirá siempre que se trabaje a relevos y durante una jornada superior a cuatro horas.

El incremento de este plus para los años 2008 - 2009- 2010 2011 y 2012 es idéntico al del Art. 3.3.

Art.3.7. PAGA DE BENEFICIOS

La paga de beneficios se abonará por los días pactados como jornada de trabajo en el Art. 2.1, siempre y cuando se alcancen los resultados del Art. 3.3.

Art.3.8. NOCTURNO (06)

La Empresa abonará un plus por este concepto, en proporción al tiempo trabajado desde las 22,00 a las 06,00 horas.

El devengo y abono de icho plus se hará por hora efectivamente trabajada, en dicho periodo nocturno.

Las fracciones de hora se considerarán a estos efectos, como horas naturales completas.

El incremento de este plus para los años 2008 - 2009 - 2010 - 2011 Y 2012 es idéntico al del Art. 3.3.

Art.3.9. COMIDAS (07)

El incremento de este plus para los años 2008 - 2009 - 2010 - 2011 Y 2012 es idéntico al del Art. 3.3.

Art.3.10. PLUS DE DISTANCIA

Al personal cuya residencia se encuentre a más de 2 Km., del centro de trabajo, se le abonarán los gastos del tren, autobús o kilometraje.

En caso de no disponer de transporte público, se abonará para los años 2008 - 2009- 2010 - 2011 y 2012 el importe del año 2007 incrementado según el Art.3.3.

Art.3.11. HORAS EXTRAS

El cálculo del valor de la hora normal, a efectos de aplicarle al recargo correspondiente a la hora extraordinaria es el siguiente:

H.N.= (*) Salario bruto anual/Nº de horas efectivas de trabajo año

(*) Salario 01 + complementos personales, de puesto de trabajo + quinquenios + pagas extras.

Las cantidades a abonar, o el valor del disfrute, en su caso, por este concepto, serán las siguientes:

- Día laborable: Igual valor que hora normal.

- Prolongación de jornada a partir del último relevo: vez y media el valor de la hora normal.

- Día festivo: Dos veces el valor de la hora normal.

- Sábados: Vez y media el valor de la hora normal.

Se consideran festivo, a estos efectos, los domingos y fiestas determinadas por el Gobierno Vasco.

Sábados, todos los del año y los días que no trabaja T.T.A.

Las horas extras se limitaran lo máximo posible.

Se acuerda que las horas extraordinarias trabajadas se disfruten siempre que ello sea posible; las que, en la práctica, no haya sido posible disfrutar, se abonarán en el mes de abril del año siguiente a ser generadas, con los sistemas de pago establecidos en éste artículo.

3.12 artikulua. OPORRAK.

Urteko oporren sortzapena abuztuaren 1etik uztailaren 31ra bitarteko denboraldian lan egiteagatik lortzen da.

TTA, SA enpresako langile guztiek, oporretan, lan egin izan balute 01 eta 03 kontzeptuengatik jasoko luketen ordainsari bera jasoko dute.

3.13 artikulua. APARTEKO PAGAK

Hitzarmen honen eraginpeko langile guztiek uztailean (1. balioa) eta Eguberrietan (1. balioa) bi aparteko haborokin jasotzeko eskubidea izango dute, 01 eta 03 kontzeptuen soldaten arabera.

Udako paga uztailaren 15ean ordainduko da eta Eguberrietakoa abenduaren 15ean.

IV. KAPITULUA**LANAREN ANTOLAMENDUA**

4.1 artikulua. Lana antolatzea enpresa-zuzendaritzaren eskumena eta ardura da.

Antolamendu-aldaketak egin behar badira, aldeaz aurretik Langileen Delegatuei jakinarazi eta kontsulta egingo zaie.

4.2 artikulua. LANGILEEN MUGIGARRITASUNA

Enpresaren barruko mugigarritasun funtzionala Langileen Estatutuaren 39. artikuluan xedatutakoaren eta hitzarmen honetan itundutakoaren arabera arautuko da.

4.3 artikulua. TRUKATZEAK

Honako hau hartzen da trukatzetat: lanpostu ezberdinetako langileen artean egiten den borondatezko aldaketa. TTA, SA enpresako langileek trukatzeko eskubidea izango dute, honako baldintza hauekin:

Honako baldintza hauekin:

a) Eskatutako trukatzeari egingo duten langileek onartutako eta sinatutako jakinarazpena. Jakinarazpen hori dagokion Langileen Sailera igorriko da.

b) Ikastaldia ondo gainditu dela adierazten duen txostena egingo dute Saileko Buruek, baita Segurtasun eta Higienekoek ere.

c) Trukatzea lanpostu batetik beste lanpostu batera egingo da, lanpostu horietako langileek duten kategoria eta maila pertsonala kontuan izan gabe. Horrez gain, lanaldia eta baldintza ekonomikoak eta mota guztietako baldintzak elkarri egokitu beharko dizkiote bi langileek.

V. KAPITULUA**LANGILEAK ENPRESAN SARTZEA, LANGILE BERRIAK, MAILAZ IGOTZEAK ETA LANPOSTUZ IGOTZEA****5.1 artikulua. ENPRESAN SARTZEA**

Kontratazio motari eta igooen erregulazioari dagokienez, gai horri buruz une bakoitzean indarrean dagoen legediaren arabera sartu, lanpostuz igo, eta mailaz igoko dira langileak enpresan.

Langile berriak hartzea eta kontratatzea Zuzendaritzari dagokio soilik; langileen legezko ordezkariak parte hartuko dute prozesu horietan, eta Hitzarmen honetako arauak jarraituko dira.

5.2 artikulua. ENPRESAN SARTZEKO ESKABIDEAK

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

A) Sarrera-eskabidea betetzea. Eskabide hori zinpeko aitorpentzat hartuko da, eta bertan azaltzen edo ematen diren datuak faltsuak badira, edo egin nahi den sarrerarako oinarritzko zirkuntzantziak aldatzen badira, eskatzailea automatikoki kenduko da eskatzaileen zerrendatik.

B) Nahitaezko dokumentazioa gehitzea, honako hau, hain zuzen ere:

* NANaren fotokopia.

* Gizarte Segurantzako txartelaren fotokopia (eskatzailak halakorik badu).

Art. 3.12. VACACIONES

El devengo de las vacaciones anuales se genera por trabajar el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de julio.

Todo el personal de T.T.A., S.A. percibirá, durante las vacaciones, idéntica retribución por los conceptos de 01 y 03, que si hubiera trabajado.

Art.3.13. PAGAS EXTRAS

Todo el personal afectado por el Convenio, tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, del salario 01 y 03. En julio (valor 1) y en Navidad (valor 1).

La paga de verano se hará efectiva el 15 de julio y la de Navidad el 15 de diciembre.

CAPÍTULO IV**ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

Art.4.1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

De los posibles cambios organizativos se informará y consultará previamente con los Delegados de Personal.

Art.4.2. MOVILIDAD DEL PERSONAL

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se regulará por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en este Convenio.

Art.4.3. PERMUTAS

Se entiende por Permuta el cambio voluntario que se produce entre los titulares de diferentes puestos de trabajo, al que tendrán derecho los trabajadores de T.T.A., S.A.,

Con las siguientes condiciones:

a) Notificación firmada de la aceptación por parte de los interesados de la permuta que se solicita. Dirigida al Departamento de Personal que proceda.

b) Informe de los Jefes de Departamento de haber superado el periodo de aprendizaje satisfactoriamente, además de Seguridad e Higiene.

c) La permuta se realizará de puesto a puesto, independientemente de la categoría y nivel personal que ostenten los titulares de los puestos y adaptándose recíprocamente la jornada y las condiciones económicas y de todo tipo a los dos nuevos titulares.

CAPÍTULO V**CONTRATACIÓN, INGRESOS, ASCENSOS Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL****Art.5.1. INGRESOS**

El ingreso del personal, así como la promoción y ascenso del mismo dentro de la Empresa se realizará de acuerdo con la legislación que sobre la materia esté vigente en cada momento, tanto por lo que se refiere a modalidades de contratación, como a la regulación de los ascensos.

El ingreso del personal y su contratación es facultad exclusiva de la Dirección y se realizará con la participación de la representación legal de los trabajadores y con sujeción a las normas del presente Convenio.

Art.5.2. SOLICITUDES DE INGRESO

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

A) Cumplimentar la solicitud de ingreso, que se considerará como declaración jurada y que dará lugar a exclusión automática del solicitante, si resultaran falsos los datos que se contienen o se emiten o alteran circunstancias básicas para el ingreso que se pretende.

B) Adjuntar la documentación indispensable que será:

* Fotocopia del DNI.

* Fotocopia de la Cartilla de la Seguridad Social, si la tuviera el solicitante.

* Langabezia-txartelaren fotokopia.

* Langabeziako diru-laguntza kobratzen den ala ez adierazten duen ziurtagiria, baita eskabidean azaltzen diren datuak osatzeko beharrezkotzat jotzen den beste edozein agiri ere.

* Famili Liburuaren fotokopia, eskatzaileak halakorik badu.

* Eskatzen den titulazioaren edo eskarmentuaren ziurtagiria edo frogagiria.

5.3 artikulua. ENPRESAN SARTZEKO BETEKIZUNAK

TTA, SA enpresan sartzeko, —kontratuaren nondik norakoa edo iraupena edozein izanik ere— honako baldintza hauek eskatuko dira:

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

B) Lan-kontratua izenpetzea. Horrez gain, sartzeko egiaztatu beharrezkoak badira, tituluak, merituak edo esperientzia aurkeztu beharko dira.

C) Medikuak gaitzat ematea.

D) Lanpostua betetzeko behar den gaitasuna egiaztatzea; horretarako, Zuzendaritzak kasu bakoitzerako egokitzen jotzen dituen lanbide-gaitasun, gaitasun intelektual edo psikologikoetarako probak egin beharko ditu enpresan sartu nahi duenak.

E) Era berean, 18 urte baino gutxiagoko langileei gai honi buruz Legedian aurreikusitako baimenak eskatuko zaizkie.

5.4 artikulua. ENPRESAN SARTZEKO ESKABIDEAK

Bertako langileekin lanpostua bete ezin denean soilik joko da kanpora, baita behar diren baldintzak, ezaugarriak edo eskatzen diren ezagutzak dituen langilerik ez badago plantillan, edo plantillan behar adinako langile kopururik ez dagoenean ere. TTA, SA enpresan lanpostu bat beteko duten kanpoko izangaiei egin beharreko nahikotasun-probei dagokienez, Zuzendaritzak beharrezkotzat jotzen dituen probak egingo zaizkie.

Egiten den edozein kontratazio sindikatuetakoa delegatuei jakinaraziko zaie.

5.5 artikulua. LANGILEAK HAUTATZEA

Hitzarmen honetako V. kapituluaren aurreikusitako arauak kontuan izanik eta normalean egin den moduan hautatuko dira langileak.

Beteko diren lanpostuetarako izangai egokien aurretiko hautaketa-prozesua enpresak egingo du, eta hautatutakoei buruzko nondik norakoak eta zirkunstantziak jakinaraziko dizkie Langileen Delegatuei.

5.6 artikulua. LANPOSTURA EGOKITZEA.

Sartu berria den langilea izendatutako lanpostuan hasi baino lehen, Zuzendaritzak Segurtasun Sailera igorriko du langilea (edo langileak), lanpostuak halakorik eskatzen badu, behar diren segurtasun-arropak jaso ditzan eta beteko duen lanpostuak dituen arriskuen berri eman diezaioten.

Langile berriak jardungo duen departamentuburuak lanpostuaren edo lanpostuen teknika irakasteko gai den langile bat izendatuko du zeregin horretarako.

Aeko egoerak probaldia etengo du.

5.7 artikulua. BALDINTZA EKONOMIKOAK

Hitzarmen honetako 2.1 eta 3.1 artikuluetan aurreikusitakoa kontuan izanik, sartu berriek —finkoek nahiz aldi baterakoek—, hurrengo paragrafoetan aipatzen den behin-behineko ordainsaria izango dute, lanpostu horri dagokion ordainsari-maila behin betiko ezarri arte. Ordainsari hori dagokion iraupenaren eta zenbatekoaren arabera ordainduko da.

1) Lehenengo mailarekin kontratatzen den aldi baterako langile oro hirugarren hilabetera arte egongo da maila horretan, eta kontratua egin zaion lanpostuaren mailara laugarren hilabetearen igaroko da, betiere probaldia gainditu badu.

2) Lanpostu baterako kontratatzen diren aldi baterako langileek, aurretik 6 hilabete baino gehiago eman badituzte lanpostu horretan, edukiko duten maila beteko duten lanpostuko izango da.

5.8 artikulua. GAINERAKO DIRU SARIAK ETA GIZARTE LAGUNTZAK

Sartu berriak diren langileek Txanda Plusa, Gau Plusa, Urruntasun Plusa eta Bazkaritarako Plusak jasoko dituzte, plusak ordaintzeko zehazten den baldintza betetzen bada.

* Fotocopia de la cartilla del paro.

* Certificación de cobrar o no subsidio de desempleo y cualquier otro documento que se estime necesario para ampliación de los datos que figuran en la solicitud.

* Fotocopia del Libro de Familia, en su caso.

* Certificación o acreditación de la titulación o experiencias exigidas.

Art. 5.3. REQUISITOS DE INGRESO

Para el ingreso en T.T.A., S.A., -cualquiera que sea la naturaleza o duración del contrato- se exigirán las condiciones siguientes:

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

B) Suscribir contrato de trabajo, con entrega asimismo de títulos, méritos o experiencia cuando fuesen estos, exigencias a acreditar para el ingreso.

C) Ser declarado apto médicamente.

D) Acreditar las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto, a cuyo efecto, el aspirante deberá someterse a cuantas pruebas de aptitud-profesionales, intelectuales o psicológicas se juzguen convenientes para cada caso por la Dirección.

E) A los trabajadores menores de 18 años, se les exigirá asimismo los permisos previstos por la Legislación en esta materia.

Art.5.4. PROCEDIMIENTO DE INGRESO

Sólo se acudirá al exterior cuando no fuera posible la cobertura del puesto con el propio personal o fuese notoria la inexistencia en plantilla de persona de las condiciones, características o conocimientos requeridos, o en el número que se precisan. Las pruebas de suficiencia a realizar a los candidatos exteriores a ocupar un puesto de trabajo en T.T.A., S.A., serán las necesarias, según criterio de la Dirección.

Cualquier contratación que se realice será comunicada a los delegados sindicales.

Art.5.5. SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de personal se realizará teniendo en cuenta las normas previstas en el capítulo V del Convenio y en la forma en la que habitualmente se viene procediendo.

La Empresa realizará el proceso de preselección del o de los candidatos idóneos para el o los puestos a cubrir, informando a los Delegados de Personal de la naturaleza y demás circunstancias de los mismos.

Art.5.6. ADAPTACIÓN AL PUESTO

Anteriormente a la incorporación de la persona de nuevo ingreso al puesto designado, Dirección remitirá a la persona o personas de que se trate al Departamento de Seguridad, a efectos de que si el puesto lo requiere, les sean entregadas las prendas de seguridad que procedan y se le instruya en los riesgos del puesto a ocupar.

El Jefe de Departamento de destino, designará una persona capacitada a efectos de adiestramiento técnico en el puesto o puestos a ocupar.

La situación de IT interrumpirá el periodo de prueba.

Art. 5.7 CONDICIONES ECONÓMICAS

Teniendo en cuenta lo previsto en los artículos 2.1 y 3.1 del presente Convenio, los ingresos, ya sean de carácter fijo o eventual tendrán la retribución provisional que se señala en los párrafos siguientes, hasta la asignación definitiva del escalón retributivo correspondiente a su puesto de trabajo y por la duración y cuantía correspondientes.

1) El personal eventual que se contrate con el nivel uno, permanecerá en éste nivel hasta el tercer mes, pasando a ocupar el nivel del puesto para el que ha sido contratado a partir del cuarto mes, siempre que haya superado el periodo de prueba.

2) El personal eventual, que se contrate para un puesto y haya ocupado con anterioridad más de 6 meses dicho puesto, su nivel será el del puesto a ocupar.

Art. 5.8 OTRAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS O SOCIALES

El personal de nuevo ingreso, percibirá el Plus de Relevancia, Nocturnidad, Distancia y Comidas, si se produce la condición que determina su abono.

Era berean, plantilla osoarentzat ezarritako gizarte-laguntza guztiak jasotzeko eskubidea izango dute, kontratu motaren eta itundutako lan-denboraren arabera.

Aparteko Pagak langilearen hileko ordainsariaren 1en eta 1en parekoak izango dira.

Aparteko orduak ordaindu behar badira, dagokion orduaren balioaren arabera ordainduko dira.

5.9 artikulua. MAILAZ ETA LANPOSTUZ IGOTZEA

Hutsik dauden lanpostuak edo lanpostu berriak, kanpoko langileak kontratatu aurretik, artikulua honetan eta hurrengoetan ezarritako sistema erabiliz beteko dira.

Edozein lanpostu bete aurretik, nahitaez jakinarazi beharko zaie Sindikatu Atalei.

Lantokiko iragarki-taulan iragarriko da azterketa-deialdia, betiere lanpostuaren kategoria eta soldata-maila adierazita. Horrez gain, lanpostua betetzeko baldintzak, lekua, premiak, eta lanbide-ezagutzak ere adieraziko dira, baita probaldi gisa aurreikusitako denbora-tartea ere. Oharrak gutxienez 7 egunez egon beharko du jendaurrean eta lanpostua hilabeteko epean bete beharko da. Deialdiaren xede den/diren lanpostua/lanpostuak lortu nahi dutenek/dituztenek hartarako eskabide idatzia igorri beharko diote Langileen Sailari, beharrezkoak diren datu pertsonalak eta lanbidekoak adierazita. Nolanahi ere, aldi baterako langileek ezin izango dute beren burua aurkeztu.

Hutsik geratutako lanpostu bat bete behar denean edo 1. mailatik 8. mailara bitarteko soldata-mailako lanpostu finkoa sortzen denean (plantako langileentzat), lanpostua antzinatasunaren arabera esleituko zaie lanpostua lortu nahi duten langileei, eta 5.10 artikuluan aipatzen den probaldia izango dute.

Hutsik geratutako lanpostu bat bete behar denean edo 1. mailatik 8. mailara bitarteko soldata-mailako lanpostu finkoa sortzen denean (bulegoetako langileentzat), lanpostua oposizio bidez esleituko da, eta 5.10 artikuluan aipatzen den probaldia izango du.

5.10 artikulua. PROBALDIA

1. mailatik 8. mailara bitarteko mailetakoa lanpostuetarako probaldia ez da bi hilabetetik gorakoa izango, ezta hiru hilabetetik gorakoa ere 8. maila baino goragokoentzat. Dena den, probaldi laburragoak ezarri ahal izango dira.

AEko egoerak probaldia etengo du.

Probaldia langileak edo enpresak eten dezakete, eta dagokion langileak aurreko lanpostua, maila eta kategoria izango ditu berriz.

VI. KAPITULUA

LANEKO ARROPA

6.1 artikulua. LANEKO ARROPA

Urte bakoitzeko apirilaren batean, hartarako premia duten langileei lanerako arropa egokia emango die enpresak, egiten duten lan jakinaren arabera.

Era berean, bereziki zikintzat edo arropa normalean baino gehiago hondatzen dutela izendatzen diren lanpostuak betetzen dituzten langileei arropa egokia emango die enpresak.

Halaber, euria maiz egiten duen lurraldeetan edo putzuz eta lokatzez betetako lekuetan beti kanpoan lan egiten duten langileei euritako arropa eta oinetakoak emango zaizkie.

VII. KAPITULUA

GIZARTE PRESTAZIOAK

7.1 artikulua. LANEKO ISTRIPUAK

Lantegian, lan-ordutegiaren barruan, istripua izan duen langileak osagarri bat jasoko du AEko egoeraren lehenengo egunetik aurrera enpresaren kontura. Langileak lanean jarraitu izan balu jasoko zuen soldata garbiaren ehuneko ehun bermatuko dio osagarri horrek.

In itinere istripua izaten duten langileei ere tratamendu bera emango zaie. Lantegira joateko langileak etxetik lantegirako bidaian, edo lanpostua utzitakoan, lantegitik etxerako bidaian izandako istripua

Tendrá asimismo derecho a cuantas prestaciones sociales están establecidas para el colectivo de la plantilla, en función de su modalidad de contrato y tiempo de trabajo pactado.

Las Pagas Extras serán de 1 y 1 de su retribución mensual.

Si procediere abono de horas extras se abonarán teniendo en cuenta el valor de hora que le corresponda.

Art. 5.9 ASCENSOS Y PROMOCIONES

Todos los puestos vacantes o de nueva creación se cubrirán, con carácter previo a la contratación de personal exterior, mediante el sistema que se fija en este artículo y siguientes.

Antes de procederse a la cobertura de cualquier puesto, será necesaria la comunicación a las Secciones Sindicales.

Se procederá a la convocatoria de examen mediante anuncio en el tablón del centro de trabajo, en el que se indicará necesariamente categoría y escalón salarial del puesto, condiciones del mismo, ubicación, exigencias y nivel de conocimientos profesionales para ocuparlo, así como el tiempo previsto como período de prueba. El aviso deberá estar expuesto al menos durante 7 días, y deberá cubrirse en el plazo de un mes. Las personas que deseen optar al puesto o puestos que se convocan, deberán enviar su solicitud por escrito al Departamento de Personal, con indicación de datos personales y profesionales que puedan ser del caso. No obstante esto, no podrá presentarse personal en situación de eventualidad.

Quando se produzca una vacante a cubrir, o se cree un puesto fijo correspondiente a los citados escalones de nivel salarial entre el 1 y el 8 (para el personal de planta) se procederá a adjudicar la plaza por antigüedad, a las personas interesadas en optar a dicho puesto, con el periodo de prueba que se indica en el arto 5.10.

Quando se produzca una vacante a cubrir, o se cree un puesto fijo correspondiente a los citados escalones de nivel salarial entre el 1 y el 8 (para personal de oficinas), se procederá a adjudicar la plaza mediante oposición, con el periodo de prueba que se indica en el art. 5.10.

Art. 5.10. PERIODO DE PRUEBA

El periodo de prueba para los puestos de niveles 1 al 8, no podrá exceder de dos meses, ni de tres para puestos de niveles superiores al 8. Se podrán señalar, no obstante, periodos de prueba más cortos.

La situación de IT interrumpirá el periodo de prueba.

El periodo de prueba, podrá ser interrumpido, bien por parte del trabajador o de la empresa, pasando a ocupar su anterior puesto, nivel y categoría.

CAPÍTULO VI

ROPA DE TRABAJO

Art.6.1. ROPA DE TRABAJO

El primero de abril de cada año, la Empresa proporcionará a los trabajadores que lo necesiten, según el desempeño del trabajo concreto de que se trate, la ropa adecuada del mismo.

La Empresa dotará, asimismo, de ropa adecuada a los que ocupen puestos declarados excepcionalmente sucios o que causen deterioro de vestuario superior a lo normal.

Asimismo, se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que trabaje continuamente a la intemperie en regiones de lluvias frecuentes o en lugares notoriamente encharcados y fangosos.

CAPÍTULO VII

PRESTACIONES SOCIALES

Art.7.1. ACCIDENTES DE TRABAJO

El trabajador accidentado en fábrica, dentro del horario de trabajo, percibirá desde el primer día de la IT, un complemento a cargo de la Empresa que garantice el cien por cien del salario neto que hubiera percibido de haber continuado trabajando.

Igual tratamiento se dará a los trabajadores que sufran un accidente in itinere, entendiéndose por tal el que se produzca durante el traslado del domicilio a fábrica para incorporarse al puesto de

hartzten da in itinere istripuztat. Etxebizitzatik lantegirako benetako bidaiak edo alderantzizkoa aldarazten duten ibilbideak, bidaiak, atzerapenak eta abar ez dira in itinere istripuztat hartuko.

Beren sindikatu-jardueraren ondorioz, Taldeko lantoki batetik besterako bidaiak Langileen Delegatuek eta Sindikatu Delegatuek izandako istripuak in itinere istripuztat hartuko dira.

7.2 artikulua. GAIXOTASUNAK ERAGINDAKO ALDI BATERAKO EZINTASUNA

7.2.1 Gaixotasunak eragindako AEko egoeran dagoen langileak indarrean dagoen legediaren arabera dagokion diru-laguntza jasoko du, eta, kasu bakoitzean, eguneko garbiaren ehuneko 100 lortzeko osagarriak ordainduko ditu enpresak.

Urteko lehen AEko egoera jazo ondoren, beste bat izaten bada, lehenengo hiru egunak langilearen kontura izango dira, eta laugarren egunetik aurrera osatuko da ehuneko 100era arte.

7.2.2 Amatasunaren kasuan Gizarte Segurantzaren kargurako prestazio ekonomikoa oinarri arautzailearen ehuneko 100 da; beraz, arrazoi horrengatikko bajaren lehen egunetik ehuneko 100 jasoko da.

7.2.3 Dena den, prestazioei dagokionez, legeak esandakoari atxikiko gara, arreta berezia eskainiz Langileen Familia eta Lan Bizitza Bateragarri Egiteari buruzko Legeari (azaroaren 5eko 39/1999 Legeari).

7.3 artikulua. ERRETIROA

1. Giza Baliabideei buruzko politika eraginkorra ezartzearen, horren bidez behin-behinekotasuna murrizteko eta betiere enplegu egonkor eta kalitatezkoa sustatzeari begira, langileen nahitaezko erretirorako (65 urte betetzen dituztenean hartu behar dute), Langileen Estatutuaren Hamargarren Xedapen Gehigarrian xedatutakoa hartuko da kontuan, betiere uztailearen 1eko 14/2005 Legean bildutako idazketaren arabera.

2. artikulua honen 1. idatz-zatian aurreikusitakoa gorabehera, Gizarte Segurantzaren Sistema Publikoko kotizaziopeko erretiro-pentsioa eskuratzeko eskatzen diren gutxieneko kotizazioaldiak osatzeko aukera izango du langile orok. Egoera horretan dauden langileek, beraz, gutxieneko gabealdia betetzen dutenean hartuko dute nahitaezko erretiroa.

3. Tubacex Taylor Accesorios, SA enpresako Zuzendaritzak, berriz, aurreko idatz-zatietan bildutako eskubidea baliatzeko beharrezkoak diren prozedura-arauak ezarriko ditu.

4. Produktzioa, teknikako, eta prestakuntzako premiek ahalbidetzen badute, 60 urteko edo gehiagoko langileei erretiro aurreratua hartzeko aukera eskainiko die enpresak, une jakin batean zehazten diren baldintzen arabera. Txandako kontratuaren egungo legedian aldaketa nahiko esanguratsua egiten bada, langileren bati aurretiazko erretiroa ez aplikatzeko eskubidea gordetzen du Zuzendaritzak, baita enpresaren martxa ekonomikoa eta finantzarioak kontratuaren aplikazioa galarazten badu ere, enpresaren bideragarritasuna arriskuan jartzen duelako.

Bi alderdiek kontuan izango dituzte erretiro partzialei eta sor litezkeen beste erretiroei buruz indarrean dagoen legedian bildutako aukerak, eta kasu bakoitza modu espezifikoan bideratuko da.

Legeak agintzen duenari jarraiki ordezkaturako langile batek erretiroa hartu bat daukanez, hori lanaldi osoko txanda-kontratua sinatzen duen langilea izango da –eta horren kontratua behin betiko izango da horretarako baldintzak ahalzeko badira–, kontratu mugagabea zuen langilea ordezkatzeko, honek enpresarekin lanaldi partzialeko kontratua egina eta erretiro partziala hartzen duen artean.

7.4 artikulua. EZINTASUN IRAUNKOR OSOA

Ezintasun Iraunkor Osoko egoeraren erabaki ofizialaren jakinarazpena jasotakoan, ezinduari baja emango zaio enpresako plantillan.

Egoera horretan dagoen langileak Ezintasunaren kasuetarako hitzartutako Aseguruari dagokion kapitala jasoko du, hori une jakin batean indarrean dagoen kopurua izango da, betiere Konpainiarekin hitzartutako eskalaren arabera.

trabajo, o de la fábrica, al abandonar el puesto de trabajo, a su domicilio. Las rutas, desplazamientos, demoras, etc., que desvirtúen el real desplazamiento del domicilio a fábrica o viceversa, no tendrán la consideración de accidente in itinere.

Los accidentes que pudieran sufrir los Delegados de Personal y Delegados Sindicales, como consecuencia de su actividad sindical, durante el desplazamiento de un centro de trabajo a otro del Grupo, tendrá la consideración de accidente in itinere.

Art.7.2. I.T. DERIVADA DE ENFERMEDAD

7.2.1 El trabajador que se encuentre en situación de IT derivada de enfermedad, percibirá el subsidio que le corresponda según la legislación vigente, y la Empresa abonará los complementos, en su caso, para alcanzar el 100 por ciento de su neto diario.

Producida la primera IT anual, en la sucesiva los tres primeros días correrán a cargo del trabajador, y a partir del cuarto día, se complementará hasta el 100 por ciento.

7.2.2 En caso de maternidad, la prestación económica a cargo de la Seguridad Social ascende al 100 por ciento de la base reguladora, por lo tanto, desde el primer día de baja por este motivo, percibirá el 100 por ciento.

7.2.3 En cualquier caso, se estará a lo establecido legalmente en cuestión de prestaciones, poniendo especial interés en lo regulado por la Ley de Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).

Art.7.3. JUBILACIÓN

1.- Con el fin de implantar una eficiente política de Recursos Humanos, que conlleve la reducción de la temporalidad para fomentar el empleo estable y de calidad, la jubilación forzosa del personal al cumplir los 65 años de edad estará vinculada a lo dispuesto en la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores según redacción dada en la Ley 14/2005, de 1 de julio.

2.- La previsión prevista en el apartado 1 de este artículo se establece sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos mínimos de cotización exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema Público de Seguridad Social, en cuyo caso la jubilación obligatoria se producirá al completar la persona afectada la citada carencia mínima.

3.- La Dirección de Tubacex Taylor Accesorios, S.A., establecerá las normas de procedimiento necesarias para el ejercicio del derecho contemplado en los apartados anteriores.

4.- Cuando las necesidades productivas, técnicas y de formación lo permitan, la Empresa ofertará a las personas de 60 o más años de edad la posibilidad de jubilarse anticipadamente en las condiciones que en cada momento se determinen. La Dirección se reserva el derecho a no aplicar la jubilación anticipada de algún trabajador en los supuestos de modificaciones de entidad suficiente de la actual legislación reguladora del Contrato de Relevo, así como en el caso de que la marcha económica y financiera de la empresa impida su aplicación por riesgo de viabilidad de la misma.

Las posibilidades que la legislación vigente contempla sobre jubilaciones parciales y otras que puedan plantearse, serán tenidas en cuenta por ambas partes, tratándose en cada caso concreto de forma específica.

Dado que por imperativo legal todo relevado debe tener un relevista, éste es el trabajador que suscribe un contrato de relevo a jornada completa que será por tiempo indefinido siempre que las circunstancias para adquirir dicho carácter sean posibles, para sustituir la jornada de trabajo dejada por un trabajador con contrato indefinido que suscribe con la Empresa un contrato a tiempo parcial y accede a la jubilación parcial.

Art.7.4. INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Al recibo de la comunicación oficial declarativa de la Incapacidad Permanente Total, se procederá a dar de baja al incapacitado en la plantilla de la Empresa.

La persona afectada percibirá el capital del Seguro concertado para supuestos de Incapacidad, en la cuantía vigente en cada momento, según escala concertada con la Compañía.

7.5 artikulua ALDI BATERAKO EZINTASUNEN EGOERAK

AEko gehieneko aldia beteta izanik, behin-behineko baliaezintasuneko egoerara pasatzen diren langileei baja emango zaie enpresan; hala ere, altan jarraituko dute BASEan eta bizitza aseguruan, haien egoera medikoa modu batean edo bestean ebatzi arte, hala nola arrastorik ez dutela esanda altan jartzen dituztelako, ezintasun iraunkorra dutela esaten dietelako -ezintasun horren maila edozein izanik ere-, eta abarregatik.

Kasu bakoitzaren jarraipen egokia egiteko, aldi baterako ezintasunaren egoeraren lehenengo sei hilabeteetan langilearen benetako egoera medikoaz arduratu ahal izango da zuzendaritza, jarraitutako prozesuaren bilakaeraren ezagutza zehatza izatearren, eta langilearen egoera fisikoak etorkizunean bi aldeei eragingo dizkien ondorioak aztertzearren.

VIII. KAPITULUA

8.1 artikulua. BAIMENAK, LIZENTZIAK ETA ESZEDENTZIAK

Enpresak baimena eman ondoren, langilea lanera etorri gabe gera daiteke, enpresari alde aurretik jakinarazita, eta ez etortzeko arrazoia zein den adierazita. Era berean, alegatutako arrazoia egiaztatu beharko du, absentiaren aurretik edo haren ondoren.

Premia dagoen egunean hartu beharko dira baimenak, eta ezin izango dira aldatu lanegunetara.

Ordainduriko baimenak badira, lanera etorri ez den langileak itundutako lansariaren ordainsari guztiak jasoko ditu, lantegira benetan etortzean soilik ordaintzen direnak izan ezik, hala nola Gau-plusa, txanda-plusa edo pareko kontzeptuak izan ezik.

8.2 artikulua. ORDAINDUTAKO LIZENTZIA EDO BAIMENAK

Langileek, behar adinako aurretiaz ohartarazita, baimen ordainduak izateko eskubidea izango dute, honako arrazoi hauengatik:

1. Guraso bat, aitona, amona, semea, alaba, biloba, anaia edo arreba hiltzen bada: egutegiko 3 egun.

Ezkontidea hiltzen bada: 5 lanegun, eta ordaindu gabeko beste hiru egun gehiago eska daitezke.

2. Bigarren maila arteko odol-ahaidetasun edo ezkontza-ahaidetasuneko norbaitek gaixotasun larria badu, eta behar bezala justifikatuta: egutegiko 2 egun. Horretarako, dagokion medikuak hasierako egiaztagiria edo, aurrerago, edozein alde eskatuta horrela kalifikatzen duena hartuko da gaixotasun larritzat. Ziurtagiri hori izan ezean, Gizarte Segurantzako Zerbitzu Medikoek horretarako egiten dutena aurkeztuko da. Gaixoa langilearen zuzeneko ahaidea bada, langilearekin bizi bada, ebakuntza egiten badiote, eta ospitaleratu behar badute, ez da egiaztagiri hori beharko.

Odol-ahaidetasuneko bigarren mailara arteko senitartekoren bat gaixotasun larriagatik ospitaleratu bada edo ebakuntza egiten badiote, egutegiko 2 egun horiek ahaidea ospitalean dagoen bitartean hartu ahal izango dira; horretarako, 24 orduko aurrerapenez jakinaraziko dio langileak enpresari egun horiek hartuko dituela. Ospitaleratzealdia bukatutakoan, eskubide hori galdu egingo da.

Gaixotasun larriak irauneko gero, lehen lizentzia amaitu eta hogeita hamar egun igarotzean epe berdineko eta ordaindu gabeko lizentzia baterako eskubidea izango du langileak. Kasu horretan, ez da aplikatuko baimenaren luzapena.

3. Seme edo alaba urritu fisiko eta psikikoak dituzten langileek: egutegiko 2 egun seme edo alaba horren kontsulta medikoa egitera joateko, betiere horrek probintziatik kanpo ateratzea eragiten badu.

4. Emaztea erditzen bada: 2 lanegun. Ebakuntza egin behar izanez gero, egutegiko hiru egunetan luzatuko da epe hori.

5. Semea, alaba, anaia, arreba edo gurasoa ezkontzen bada: egutegiko 1.

6. Langilea ezkontzen bada: egutegiko 18 egun, ezkontza-eguna barne. Produktzio- eta antolamendu-zirkunstantziak uzten badute, baimen hori 10 egun gehiagor luzatu ahal izango da, baina egun horiek ez dira ordainduko. Enpresak baimen gehigarri hori ukatzen badu, ukatzearen arrazoiak jakinarazi beharko dizkie Langileen Delegatuei.

Art. 7.5. SITUACIONES DE INVALIDEZ PROVISIONAL

Los trabajadores que, habiendo agotado el periodo máximo de I.T., pasarán a la situación de Invalidez Provisional causarán baja en la Empresa aunque permanecerán de alta en la EPSV y en el Seguro de Vida, en tanto no se resuelva su situación médica, bien por ser declarados de alta sin secuelas, o incapacitados permanentes en alguno de sus grados, etc.

A los efectos de tener un seguimiento adecuado de cada uno de los casos, la Dirección podrá, durante los seis primeros meses de la Invalidez Provisional, interesarse por la situación real médica del trabajador, con el fin de tener un conocimiento exacto de la evolución del proceso seguido y evaluar las consecuencias que el estado físico del trabajador acarreen para ambas partes en el futuro.

CAPÍTULO VIII

Art. 8.1. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

El trabajador, previa autorización de la Empresa, podrá ausentarse del trabajo avisando con la antelación suficiente y poniendo en conocimiento de la misma el motivo de su ausencia. Igualmente, deberá justificar, previa o posteriormente, el motivo alegado.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

Cuando se trate de permisos retribuidos, debe entenderse que el trabajador ausente percibirá la totalidad de sus emolumentos retributivos pactados, con la única excepción de aquellos que vienen determinados exclusivamente por la real asistencia a fábrica, como pueden ser: Plus de Nocturnidad, de relevos o conceptos equiparables.

Art. 8.2. LICENCIAS O PERMISOS RETRIBUIDOS

El trabajador, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1º) Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos: 3 días naturales.

Fallecimiento cónyuge: 5 días laborables, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2º) Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los Servicios Médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica por enfermedad grave de parientes hasta segundo grado por consanguinidad, los 2 días naturales podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización, a cuyo efecto lo deberá comunicar a la Empresa con 24 horas de antelación al disfrute. Finalizada la hospitalización se perderá el derecho.

Cuando la enfermedad grave persistiera, el trabajador tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

3º) Aquellos trabajadores que tuvieran hijos disminuidos psicofísicamente: 2 días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos siempre y cuando ello implique un desplazamiento fuera de la provincia.

4º) Alumbramiento de esposa: 2 días laborales. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

5º) Matrimonio de hijos, hermanos o padres: 1 día natural.

6º) Matrimonio del trabajador: 18 días naturales, incluido el día del matrimonio. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta 10 días más, que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la Empresa, ésta deberá informar a los Delegados de Personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

7. Etxebizitzaz aldatzea: egutegiko egun 1.

8. Emakume langileek, bederatzi hilabete baino gutxiagoko umea edoskitzeagatik, lana ordu betez uzteko eskubidea izango dute eta ordu hori bi zatitan har dezakete. Emakumeak, bere borondatez, eskubide hori lanaldi arruntean ordu erdiko murrizketaz ordezkatzeko aukera izango du, helburu berberarekin. Biek enpresan lan egiten badute, amak edo aitak hartu ahal izango du baimen hori.

9. Legezko zaintza dela-eta, bere zaintzapean 6 urtetik beherako adingabe bat edo ordainduriko jarduerarik ez duen urritu fisiko edo psikiko bat duen langileak lanaldia murrizteko eskubidea izango du, une bakoitzean indarrean dagoen legeak ezartzen duenaren arabera. Lanaldiaren murrizketaren heinean murriztuko zaio soldata.

10. Egiteko publiko eta pertsonal saihestezin bat betetzeko, behar duen denbora. Betebeharra betetzeko behar den denborara soilik mugatuko da eskubide hori.

11. Langileen kontsulta medikoei dagokienez, medikuntza orokorreko kontsulta medikoetara, edo espezialisten kontsulta medikoetara joateko behar den denbora emango da, lan-ordutegiak eta kontsulta-ordutegiak berdinak badira eta medikuntza orokorreko adierazitako medikuak agintzen badu.

Artikulu honetako 1., 2., 3., 4., eta 5. idatz-zatien kasuetan, lehen adierazitako epeak egutegiko beste 2 egun gehiagotan luzatu ahal izango dira gehienez, langileak 100 kilometro baino gehiagoko bidaia egin behar badu.

1., 2., eta 5. idatz-zatietako kasuetan, ezkontzako guraso, anai-arreba eta aitona-amonak barnean hartuta daude.

Langileak nahi izanez gero, artikulu honetako 2. eta 4. idatz-zatietan kontuan hartutako baimenak lanaldi-erditan banatu ahal izango dira, betiere enpresaren ekoizpen-antolamenduan kalterik eragiten ez bada. Ahalmen hori ezin izango da erabili baimena bidaia dela-eta aplikatzen bada.

Artikulu honetako hainbat puntutan ezkontideari buruz egiten diren aipamenak bikote egonkor gisa langilearekin bizi direnentzat ere badira. Bikotekide horiek gertaera eragilea jazo baino urtebete lehenago gutxienez lankidearekin bizi behar zuten, eta bizi diren herriko Udalak egindako ziurtagiri baten bidez egiaztatuko dituzte baldintza horiek.

Artikulu honetan aipatzen diren ordainduriko baimenak gertaera eragilea jazo eta hurrengo egunetik aurrera hasiko dira zenbatzen, baldin eta gertaera jazo zen unean langilea bere lanpostuan bazegoen.

Dena den, baimenei dagokionean, legeak esandakoari atxikiko gara, arreta berezia eskainiz Langileen Familia eta Lan Bizitza Bateragarri Egiteari buruzko Legean (azaroaren 5eko 39/1999 Legean).

8.3 artikulua. ESZEDENTZIAK

Eszedentzia kontratu-etetearen egoera da. Eszedentzian dagoen bitartean, enpresan zerbitzuak eskaintzeari eta dagokion ordainsaria jasotzeari utziko dio aldi batean langileak.

Borondatezkoa edo nahitaezkoa izan daiteke.

8.4 artikulua. BORONDATEZKO ESZEDENTZIA

Enpresako plantillan gutxienez urtebeteko antzinatasuna duten langile guztiek eska diezaiokete enpresari eszedentzia hartzeko eskubidea onartzea. Horretarako, honako baldintza hau bete behar du langileak lehenago: idatzita eta behar adinako lehenasunez jakinaraztea eszedentzia hartu nahi duela eta zein den hasiera-eguna.

* Eszedentziaren iraupena: Egoera horretara biltzen den langilea urtebetez egongo da gutxienez, eta bost urtez gehienez ere. Aurreko eszedentzia amaitu zenetik lau urte igaro badira soilik baliatu ahal izango du berriz langile berak eskubide hori.

* Berriz ere laneratzea: Eszedentzia-egoeran dagoen langileari antzeko lanpostuan berriz sartzeko lehenasun-eskubidea gordeko zaio soilik.

7º) Traslado de domicilio: 1 día natural.

8º) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora por la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen en la empresa.

9º) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, conforme a lo que disponga en cada momento la legislación vigente, con la disminución proporcional del salario.

10º) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Este derecho se limitará al tiempo estrictamente necesario para llevar a cabo su cumplimiento.

11º) En lo referente a consultas médicas a los trabajadores, por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas de medicina general o a consultas médicas de especialistas, cuando coincidiendo el horario de consultas con el trabajo, se prescriba por el citado facultativo de medicina general.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 4, Y 5, del presente artículo, los plazos anteriormente expresados, podrán ampliarse hasta un máximo de 2 días naturales, cuando el trabajador tuviera que realizar desplazamientos a más de 100 kilómetros.

En los casos de los apartados 1, 2 Y 5, se entienden incluidos los padres, hermanos y abuelos políticos.

Los permisos contemplados en los apartados 2 y 4 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la Empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere aplicable por motivo de desplazamiento.

Las referencias que en los distintos puntos de este Art. se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Los permisos retribuidos a los que se refiere el presente Art. comenzarán a contar desde el día siguiente a que acaezca el hecho causante del mismo, cuando en el momento de ocurrir el trabajador esté en su puesto de trabajo.

En cualquier caso, se estará a lo establecido legalmente en cuestión de permisos, poniendo especial interés en lo regulado por la Ley de Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).

Art.8.3. EXCEDENCIAS

La excedencia es una situación de suspensión de contrato, durante el cual el trabajador deja de prestar sus servicios en la Empresa de forma temporal, y de percibir la retribución correspondiente.

Puede ser de carácter voluntario o forzoso.

Art.8.4. EXCEDENCIA VOLUNTARIA

Todos los trabajadores con una antigüedad mínima de un año en la plantilla de la Empresa, podrán solicitar de ésta que se les reconozca su derecho de excedencia. Para ello, el trabajador deberá cumplir con el requisito previo de especificar por escrito y con antelación suficiente, su deseo de acogerse a ella y la fecha de iniciación.

* Duración de la excedencia: El trabajador que se acoja a esta situación, permanecerá en ella durante un año como mínimo, y cinco años como máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por el mismo trabajador, transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

* Reingreso: El trabajador en situación de excedencia conserva sólo un derecho preferente para incorporarse a un puesto de trabajo similar.

Eszedentzia-denboraldia amaitutakoan itzuliko da berriz ere lanera, eta emandako eszedentziaren mugaeguna baino hilabete lehenago egin beharko du horretarako eskaera. Eszedentzian dagoen langileak baldintza hori betetzen ez badu, dituen eskubideei uko egiten diela esan nahiko du horrek.

Eszedentzia-denboraldia ez da zenbatuko antzinasunerako.

8.5 artikulua. SEME-ALABAK ZAINTEKO ESZEDENTZIA

Langileek gehienez 3 urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza (norberarena edo adoptatua) zaintzeko, haurra jaiotzen den egunetik zenbatzen hasita.

Ondorengo seme-alabek beste eszedentzia baterako eskubidea emango diote, eta hori hartuz gero, hartuta zeukan bestea bukatu egingo da.

Aitak eta amak TTA, SA enpresan lan egiten badute, bietako batek bakarrik baliatu ahal izango du eskubide hori:

Eszedentzia-egoeran dagoen bitartean, langileak ez du enpresaren ordainsaririk jasoko, eta denbora-tarte hori zenbatu egingo da antzinasunerako.

Lehenengo urtean, lanpostua gordetzeko eskubidea izango du: adierazitako epea igarotakoan, lanbide talde bereko edo kategoria balio-kideko lanpostua gordeko zaio.

Dena den, baimenei dagokionean, legeak esandakoari atxikiko gara, arreta berezia eskainiz Langileen Familia eta Lan Bizitza Bateragarri Egiteari buruzko Legean (azaroaren 5eko 39/1999 Legean).

8.6 artikulua. KARGU PUBLIKOAN EDO SINDIKALEAN JARDUTEKO NAHITAEZKO ESZEDENTZIA

Kargu publiko edo sindikala betetzeko izendatutako edo hautatutako langileak nahitaezko eszedentzia-egoerara igaroko dira, betiere kargu horrek lanera normaltasunez bertaratzea eragozten badie.

* Eszedentziaren iraupena: Izendatu edo hautatu dutelako kargu publiko edo sindikalean diharduen bitartean iraungo du eszedentziak. Eszedentzia horrek ohiko lanpostua gordetzeko eskubidea emango dio langileari, baita eszedentziaren iraunaldia antzinasunerako zenbatzekoa ere.

* Berriz ere laneratzea: duen kargu publiko edo sindikatu-kargua utzi eta hurrengo 60 egunetan eskatu beharko du berriz ere lanera itzultzeko, eta epe horretan itzuliko da. Epe horren barruan egiten ez badu, dituen eskubide guztiei uko egiten diela esan nahi du, eta behin betiko utziko du enpresa.

Eszedentzia mota guztietarako, Zuzendaritzak bete eta zigilatu beharko ditu eszedentziarako eta berriz ere lanera itzultzeko eskubide guztiak, eta kopia bat emango dio langileari, nahitaez.

8.7 artikulua. ORDAINDU GABEKO BAIMENAK

Arrazoi bereziak direla-eta, gabeinduriko gisa aipatu ez direnak, ordaindu gabeko baimena edo lizentzia eskatu ahal izango du langileak. Horretarako, goragoko hurrenaren baimena izan behar du alde zuzen eta Zuzendaritzari Ohar bat helaraziko dio horren berri emanez. Adierazitako baimena lizentzia hartu aurretik lortu beharko da beti.

8.8 artikulua. LANALDIA MURRIZTEA

Edozein motatako zirkunstantzia pertsonalak direla-eta, zenbait langilek ohiko lanaldia murriztea eska diezaiokio Zuzendaritzari, eta Zuzendaritzaren esku egongo da baimena ematea ala ez. Nolanahi ere, lanaldi-murrizketa hori langile jakin batzuentzat izango da soilik, hain zuzen ere zeharkako lanetan, eta normalean lanaldi zatituan, eta eginkizunaren denborarekin eta betetzearekin lotura zuzenik ez duten lanetan diharduten langileentzat. Hortaz, txandakako langileak edo txanda batean edo bitan diharduten langileak -lana gauzatzen dutenak nahiz agintzen dutenak- eskubide horretatik salbuetsita geratuko dira. Kasu berezietan, arrazoiaren garrantziaren arabera, Saileko Nagusiarekin aztertu ahal izango da lanaldia murrizteko eskatu duten txandakako langileei hartarako baimena ematea.

Eguneko zortzi ordu arrunten gaineko laburtze hori bi edo lau ordukoa izan daiteke; dena den, proportziozko jaitziera izango du

La reincorporación se producirá a partir de la finalización del periodo de excedencia, debiéndose solicitar aquella con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia concedida. Si el trabajador excedente no cumpliera este requisito, se entenderá que renuncia a sus derechos.

El periodo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Art.8.5. EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE LOS HIJOS

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a 3 años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, en T.T.A., S.A., sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho:

El trabajador, durante el periodo en que permanezca en situación de excedencia, no percibirán ningún emolumento de la Empresa y dicho periodo serán computable a efectos de antigüedad.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo; transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En cualquier caso, se estará a lo establecido legalmente en cuestión de permisos, poniendo especial interés en lo regulado por la Ley de Igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral (Ley 39/1999, de 5 de noviembre).

Art.8.6. EXCEDENCIA FORZOSA POR CARGO PÚBLICO O SINDICAL

Los trabajadores que hayan sido asignados o elegidos para desempeñar un cargo público o sindical, que le imposibilite la asistencia normal al trabajo, pasarán a la situación de excedencia forzosa.

* Duración de la excedencia: La duración de la excedencia, será la del tiempo en que permanezca en el cargo público o sindical para el que haya sido designado o elegido. Esta excedencia dará derecho al trabajador a conservar su puesto habitual de trabajo, así como el cómputo del tiempo de su duración a efectos de antigüedad.

* Reincorporación: El ingreso deberá solicitarlo y efectuado el trabajador dentro de los 60 días siguientes al cese en el cargo público o sindical. De no hacerla, se entenderá que renuncia a todos sus derechos, causando baja definitiva en la Empresa.

Para todo tipo de excedencia, la Dirección deberá rellenar y sellar las solicitudes de excedencia y ingreso y dar copia al interesado, con carácter obligatorio.

Art.8.7. PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El trabajador por razones particulares, distintas de las señaladas como retribuidas, podrá solicitar permiso o licencia sin retribución, previa autorización de su superior inmediato indicada así en Nota impresa dirigida a la Dirección. Tal autorización deberá ser siempre previa al disfrute del permiso.

Art.8.8. REDUCCIÓN DE JORNADA

Circunstancias personales de todo tipo, pueden aconsejar a determinado personal solicitar de la Dirección una reducción de su jornada laboral normal reservándose aquella el derecho a concederla, pero esta posible reducción de jornada quedará limitada a aquel personal en trabajos indirectos y normalmente a jornada partida, en trabajos sin relación directa entre tiempo y cumplimiento de la función. Queda excluido así el personal a relevos o, a uno o dos relevos, sean ejecutantes o mandos. En casos especiales, en razón a la importancia del motivo, podrá ponderarse con el Jefe de Departamento la posible existencia de una reducción para este personal a relevos, que solicite la reducción.

Esta reducción sobre las ocho horas diarias normales podrá ser de dos o de cuatro horas, determinando en todo caso una dismi-

hileko soldataren ordainsarian, aparteko pagatan, eta urteko oporren ordainsarian.

Bosturtekoen eta une horretako mozkin sozialen ordainsari-kontzeptuak ez dira aldatuko.

Gizarte Segurantzaren eta lan-istripuen kotizazioa, berriz, finkatzen den ordainsari berriaren arabera egingo da.

Lan-egutegian azaltzen diren jaiegunak, zubiak eta oporrak ez dira gutxituko, eta onura sozialak ere bere osotasunean gordeko dira. Bi orduko edo lau orduko murriztea asteko egun oso eta finkoetara eramanda, kasu bakoitzean aztertu beharko da, lanaldiaren laburtzea alde batera utzi gabe.

Lanaldi-murrizketa ezin izango da hiru hilabete baino gutxiagorako eskatu, lanaldi-murrizketa berriaren hasieratik aurrera.

8.9 artikulua. LANPOSTUZ IGOTZEA ETA LANBIDE PRESTAKUNTZA LANEAN

Behar dituen baimen guztiak emango zaizkio langileari azterketak egitera joateko, eta lan-txanda aukeratzeko lehentasuna izango du, baldin eta normalean titulu akademikoa edo lanbide-titulua lortzeko ikasketak egiten baditu.

Era berean, enpresaren egiazko produkzio-jarduerak ahalbidetzen badute, lanbide-prestakuntzako ikastaroetara joateko lanaldi arrunta egokitu ahal izango du langileak, edo dagokion baimena lortu ahal izango du, eta lanpostua gorde egingo zaio.

Dagokion prestakuntza-zentro homologatuak eskatzen dituen emaitza positiboak lortzeko beharrezkoak diren dedikazio eta aprobetxamenduekin egingo dira ikastaroak. Langileak matrikulatuta egon beharko du nahitaz ikastaro horietan, eta matrikularen kopia aurkeztu beharko dio Zuzendaritzari, frogagiri gisa.

Maila pertsonalean nahiz lanbidean, langileen garapenik onena lortzeko eta teknologia arloko berrikuntza-prozesuek eta lana antolatzeko modu berriek eragindako aldaketetara egokitzeko prestakuntza-planak jar daitezke abian, egiten duten lanaren nondik norakoa dela-eta prestakuntza behar duten taldeentzat.

Langileen ordezkariak plan horiei buruzko informazioa jasotzeko eta plan horien jarraipena egiteko eskubidea izango dute.

Legedian ezarritakoa aintzat hartuko da prestakuntza baimen indibidualerako.

IX. KAPITULUA

JOKABIDE KODEA

9.1 artikulua. Diziiplina ezartzeko ahalmena Enpresa Zuzendaritzari bakarrik dagokio.

Zuzendaritzak izango du edozein mailatako zigorrak jartzeko ahalmena, segidan azalduko diren arauetara jarraiki.

9.2 artikulua. HUTSEGITEAK

Lan-ondorioetarako, indarrean dauden lanbide-xedapenek ezarritako edozein motatako eskubideak, eta, bereziki, hitzarmen honetan azaltzen direnak hausten dituen ekintza oro edo arau horiek ez betetzea hartzen da hutsegitezat.

Edozein langilek egiten dituen hutsegiteak arintzat, larritzat edo oso larritzat joko dira garrantziaren eta asmoaren arabera. Hurrengo artikuluetan aipatzen diren hutsegiteak adierazgarriak dira soilik.

9.3 artikulua. HUTSEGITE ARINAK

1. Behar bezala justifikatu gabe, hilabeteko epean behin edo gehienez ere hiru alditan berandu iristea lanera.

2. Aldez aurretik ez jakinaraztea, edo hala badagokio, hutsegitea egin eta hurrengo hogeita lau orduetan ez jakinaraztea ez laneratzeko arazoia, salbu eta jakinaraztea ezinezkoa izan dela justifikatzen bada.

3. Arrazoi justifikaturik gabe lana denbora laburrerako uztea. Lana uzteagatik garrantzizko kalterik eragiten bazaie enpresari edo lankideei, edo hori dela-eta istripua gertatzen bada, hutsegite hori larritzat edo oso larritzat hartu ahal izango da, kasuen arabera.

nución proporcional en la retribución salarial mensual como en las pagas extraordinarias y en la retribución de las vacaciones anuales.

No sufrirán modificación los conceptos retributivos de quinquenios y beneficios sociales existentes.

La cotización de la Seguridad Social y Accidentes de trabajo se realizará en función de la nueva retribución que se fije.

No sufrirán merma alguna los días festivos, puentes y vacaciones señalados en el calendario laboral y se mantendrán igualmente en su integridad los beneficios sociales. La convertibilidad de la reducción de dos o cuatro horas, llevada a días completos y fijos de semana, deberá ser objeto de estudio expreso en cada caso, con independencia de la reducción de jornada.

La reducción de jornada no podrá solicitarse por menos de tres meses, desde la fecha de inicio de la nueva jornada reducida.

Art.8.9. PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL EN EL TRABAJO

El trabajador tendrá derecho a los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho, dentro de las reales posibilidades que la actividad productiva de la Empresa permita, a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del oportuno permiso de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

Se entiende que la asistencia a los cursos, a los que obligatoriamente estará matriculado el trabajador, copia de cuya matrícula deberá justificar ante la Dirección, se hará con la dedicación y aprovechamiento necesarios para el logro de los resultados positivos requeridos por el centro formativo homologado de que se trate.

Con objeto de conseguir el mejor desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo, se pueden poner en marcha planes de formación destinados a los colectivos que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a información sobre los citados planes y al seguimiento de los mismos.

Se tendrán en cuenta lo establecido en la legislación para el Permiso Individual de Formación.

CAPÍTULO IX

CÓDIGO DE CONDUCTA

Art.9.1 El poder disciplinario es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Dirección se reserva la facultad sancionadora en cualquiera de sus grados, de acuerdo con las normas siguientes.

Art.9.2. FALTAS

A efectos laborales se entiende por falta toda acción u omisión que suponga un quebranto de los derechos de cualquier índole impuestos por las disposiciones laborales vigentes y, en particular, las que figuren en el presente Convenio.

Las faltas cometidas por cualquier trabajador se clasificarán, atendiendo a su importancia y trascendencia, en leves, graves o muy graves. La enumeración de las faltas, que se hace en los artículos siguientes, es meramente enunciativa.

Art.9.3. FALTAS LEVES

1º) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2º) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3º) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Materialaren zaintzan deskuidu txikiak izatea.
5. Norbere txukuntasunik edo garbitasunik eza.
6. Jendea behar den zuzentasunaz eta egokitasunaz ez artatzea.
7. Enpresari bizileku- edo egoitza-aldaketan berri ez ematea.

8. Lanaldiaren barnean lankideekin eztabaidatzea.
9. Lanera egun batez ez joatea, justifikaturiko arrazoirik gabe.
- 9.4 artikulua. HUTSEGITE LARRIAK

Honako hauek hartuko dira hutsegite larritzat:

1. Hogeita hamar egunen barruan, hirutan baino gehiagotan lanera berandu iristea, justifikatu gabe.

2. Hogeita hamar egunetan behin edo hiru alditan lanera ez etortzea, inolako arrazoi justifikaturik gabe. Lankideren bati txanda egin behar dionean, edo hutsegite horren ondorioz enpresari kalte garrantzitsuren bat eragiten bazaio, nahikoa izango da hutsegite bakarra egitea.

3. Behar den garaian ez jakinaraztea familian izandako aldaketak, Gizarte Segurantzari, edo familia babesteko prestazioei eragin badietzaiekete. Datu horiek emateari dagokionez, iruzur egitea edo datuak asmo gaiztoz ez ematea hutsegite oso larritzat hartuko da.

4. Edozein jolasetan aritzea lanaldiaren barnean.

5. Lanari buruzko edozein gairi dagokionez, nagusiek esandakoa ez betetzea, lan egiteko modu berrien edo enpresak sartu nahi duen makineriaren modernizazioaren aurka egotea edo oztopoak jartzea barne, baita laneko orriak, bertaratze-kontrola, eta abar bete nahi ez izatea ere. Diziplina nabarmen hausten badu eta ondorioz enpresari edo lankideei kalterik sortzen badie, hutsegite oso larritzat joko da.

6. Beste langile bat dagoelako itxura egitea, haren ordeztan sinatzen edo fitxatzen.

7. Lanean utzikieriaz eta gogorik gabe aritzea, jokabide horrekin lanari kalte egiten bazaio.

8. Lanean zuhurgabe aritzea. Langilearentzat edo lankideentzako istripu-arriskurik eragiten badu, edo matxuraren arriskua instalazioetarako, hutsegite hori oso larritzat har daiteke. Nolanahi ere, laneko zuhurgabekeriarentzat joko da nahitaz erabili beharreko arropak eta segurtasun-aparatuak ez erabiltzea.

9. Baimen gabe, lanaldian lan partikularrak egitea eta enpresako tresnak norberaren kontuetarako erabiltzea.

10. Nahiz eta ezberdina izan, beste hutsegite larri bat egitea berriz (garaiz ez iristek salbu) hiru hilabetearen barnean, eta ahozko kargu hartzea ez den zigorra jarri bazaio.

9.5 artikulua. HUTSEGITE OSO LARRIAK

Honako hauek hartuko dira hutsegite oso larritzat:

1. Sei hilabetean hamar alditan baino gehiagotan eta urtebetean hogeitalditan baino gehiagotan garaiz ez iristea, inolako justifikaziorik gabe.

2. Hilabete batean segidako hiru egunez edo tartekako bost egunez lanera ez etortzea, justifikaziorik gabe.

3. Agindutako gestioetan iruzur egitea, desleial jokatzeko edo konfiantzaz aprobetxatzea, eta ostea edo lapurtzea lankideei, enpresari edo edozein pertsonari enpresaren instalazioetan edo zerbitzuan edozein lekutan.

4. Gaixorik egotearen edo istripua eduki izanaren itxura egitea. Hutsegitearentzat joko da arrazoi horietako batek eraginda langilea bajaran badago, eta edozein lan egiten badu bere kontura edo beste norbaiten kontura. Atal honetan barne hartuko da, halaber, istripu edo gaixotasunagatikoko baja luzatzearen egindako manipulazio oro.

5. Behin eta berrito eta jarraian txukun eta garbi ez egotea, lankideak garbitasun-falta horren kexu badira.

6. Lanean mozkortuta egotea.

7. Enpresarentzat, Enpresa Batzordeko kideentzat, sindikatueta delegatuentzat eta sindikatuentzat soilik diren postaren edo isilpeko agiriaren sekretua haustea.

8. Nahitaz isilpean gorde beharreko datuak kanpotarrei erakustea.

4º) Pequeños descuidos en la conservación del material.

5º) Falta de aseo o limpieza personal.

6º) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7º) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8º) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

9º) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Art.9.4. FALTAS GRAVES

Se califican como faltas graves las siguientes:

1º) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante un periodo de treinta días.

2º) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un periodo de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviere que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

3º) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4º) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5º) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de realización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la Empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.

6º) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

7º) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8º) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9º) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la Empresa.

10º) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluidas la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Art.9.5. FALTAS MUY GRAVES

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1º) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.

2º) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

3º) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.

4º) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5º) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6º) La embriaguez durante el trabajo.

7º) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la Empresa, de los miembros de los Comités de Empresa, de los delegados sindicales y sus organizaciones.

8º) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.

9. Enpresak bateraezintzat jo dituen edo enpresarentzako lehia diren jarduerak egitea.

10. Nagusiak edo horien senideak, lankideak, edo mendekoak hitzez edo egintzez gaizki tratatzea, edo errespeturik edo aintzarik ez agertzea.

11. Utzikeriagatik edo zuhurtasun falta barkaezinagatik istripu larriak sorraraztea.

12. Erantzukizuneko lanpostuetan lana uztea.

13. Laneko errendimendua murriztea inolako justifikaziorik gabe.

14. Lankideekin liskarrak eta borrokak sortzea.

15. Nahiz eta beste mota batekoak izan, berriz ere hutsegite larriak egitea, betiere hiruhilekoaren barnean egiten badira, eta lehendik zigortu badira.

16. Sexu-jazarpeneko portaerak, baita portaera horiek salatze-agatik errepresaliak ere.

9.6 artikulua. ZIGORRAK

Hutsegiteak egiten dituztenei ezar dakizkiekeen gehieneko zigorrak hauek dira:

A) Hutsegite arinengatik:

* Hitzeko kargu-hartzea.

* Idazki bidezko kargu-hartzea.

B) Hutsegite larriengatik:

* Lantegiaren barnean beste lanpostu batera bidaltzea.

* Bi egunetik hogeit egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

C) Hutsegite oso larriengatik:

* Hogeita lau egunetik hirurogei egunera bitarteko enplegua eta soldata kentzea.

* Kategoriaz igotzeko bost urte arteko denboraz gaitasunik gabe uztea.

* Iraizpena.

9.7 artikulua. ZIGORRA BETETZEA

Hutsegite ARINENGATIK, hamar eguneko epean zigortu beharko da, LARRIENGATIK, hogeit lanegunekoan, eta OSO LARRIENGATIK hirurogei eguneko epean. Zenbateko horietan larunbatak ere barnean hartuta daude, salbu eta orokorrean jaiegunak badira, eta zigorra jakinarazten den egunetik zenbatuko dira. Hutsegitea egin denetik eta hori jakinarazi bitartean edo gerta litekeen egoztearen bitartean denbora igaro bada, epea une horretan hasiko da. Zigorra ezin izango da zatika edo etenekin bete.

Iraizpen-zigorra jarri baino lehen, Batzorde Mistoari eta langilea kide deneko Sindikatuko sindikatu-delegatuari entzungo die enpresak.

Adierazitako izapidea lehenengo astean egingo da, enpresak irazpenarekin zigor daitekeen hutsegitearen berri duenetik aurrera. Enpresako Batzorde Mistoaren iritzia entzundakoan, bere ustez egokia den zigorra jarriko du Zuzendaritzak.

X. KAPITULUA

JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN

10.1 artikulua. LANGILEEN DELEGATUAK

Langileen Estatutuak sindikatu-lanak egiteko ezartzen dituen hileko ordu ordainduak hartzeko eskubidea izango dute Langileen Delegatuak. Adierazitako Delegatu horien eskura lokal egoki bat jarriko du enpresak. Lokal hori bilerak egiteko izango da, eta barruko zerbitzuko telefono-luzapena izango du.

10.2 artikulua. JARDUERA SINDIKALA ENPRESAN ETA BERME SINDIKALAK

SALO legean ezarritakoaz gain, eta sindikatuetako kideei dago-kienez, aurreko artikuluan aurreikusitakoaz gain, honako hau ezarri da:

1. Langileen ordezkarien agintaldiak ezin dio kalterik eragin ordezkariari; hortaz, langileak zeuzkan kategoriako eta lan-erregimeneko eskubide ekonomiko eta lanbide-eskubide guztiak gordeko zaizkio.

2. Delegatuak nahi duen bezala ordezkatzeko ahalmena izango du Erakunde bakoitzak.

9º) Dedicarse a actividades que la Empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

10º) Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes, o de éstos a los subordinados, o a sus familiares, así como a los compañeros.

11º) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12º) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13º) La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

14º) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

15º) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

16º) Las conductas de acoso sexual, así como las represalias por denunciar tales conductas.

Art.9.6. SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

A) Por faltas leves:

* Amonestación verbal.

* Amonestación por escrito.

B) Por faltas graves:

* Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.

* Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

C) Por faltas muy graves:

* Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.

* Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.

* Despido.

Art.9.7. CUMPLIMIENTO DE LA SANCIÓN

Por faltas LEVES deberán sancionarse en el plazo de diez días, las GRAVES a los veinte laborales y las MUY GRAVES a los sesenta. En estos cómputos se incluyen los sábados salvo que fuere festivo general y se contarán desde la fecha de comunicación de la sanción. En los supuestos en los que hubiera mediado un tiempo entre la comisión de la falta y el conocimiento de ésta o su presunta imputación, el plazo se iniciará desde ese momento. No podrá cumplirse fraccionadamente o de forma discontinua la sanción.

Con antelación a la imposición de una sanción de despido, la Empresa oirá a la Comisión Mixta y al delegado sindical del Sindicato al que pertenezca el trabajador.

Dicho trámite se llevará a cabo dentro de la primera semana, desde el conocimiento por la Empresa de la comisión de la falta que pueda ser sancionable con despido. Tras escuchar el parecer de la Comisión Mixta de Empresa, la Dirección impondrá la sanción que estime pertinente.

CAPÍTULO X

ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA

Art.10.1. DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados de Personal tendrán derecho a las horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus labores sindicales. La Empresa pondrá a disposición de dichos Delegados un local adecuado, para celebrar sus reuniones y dotado de una extensión telefónica del servicio interior.

Art.10.2. ACTIVIDAD SINDICAL EN LA EMPRESA Y GARANTÍAS SINDICALES

Además de lo dispuesto en la L.O.L.S., y lo previsto en el artículo anterior, referido a los miembros sindicales, se establece lo siguiente:

1º) El mandato de los representantes de los trabajadores no puede perjudicar a quien lo ejerza, de tal manera que mantienen todos los derechos económicos y profesionales de la categoría y régimen de trabajo que posean.

2º) Cada Organización tiene potestad para suplir a los Delegados, como mejor considere.

3. Ezein langile ezin izango da baztertu bere lanean sindikatu bateko kide izateagatik.

4. Sindikatuko kide bati edozein kexak edo zigorrek eragiten badio, enpresak alde aurretik Sindikatu Delegatuari idatzita jakinaraziko dio.

5. Sindikatu Delegatuaren eskubidea da enpresak hark esan beharrekoa entzutea, afiliatuen edozein arazo negoziatzeko eta adosteko.

6. Sindikatu-aholkulariak joan daitezke Sindikatuetak bileretara, baina horretarako, dagokion sindikatuak alde aurretik jakinarazi beharko dio Zuzendaritzari.

7. Langileen kolektiboak urtean 8 ordu hartzeko eskubidea izango du informazio-batzarrak egiteko. Batzar horiek langileen delegatuek deituta izango dira gutxienez 48 orduko aurrerapenarekin, eta komunikatu horretan batzarraren eguna eta gai-zerrenda finkatuko dira.

8. Hitzarmen honen indarraldian, eraturako Sindikatuek gehienez ere lau ordu izango dituzte urtean sindikatu-bilerak egiteko. Bilera horiek lanorduetatik kanpo egin beharko dituzte eta ordaindu egingo zaizkie.

Enpresako lokaletan edo enpresatik kanpoko lokaletan egin ahal izango dira.

Adierazitako bilerak sindikatu bakoitzaren arduradunak deituko ditu, eta gutxienez 48 ordu lehenago jakinaraziko dio enpresa-zuzendaritzari. Jakinarazpen horretan, bilera-eguna eta bilera horretako gai-zerrenda ezarriko ditu.

Arestian adierazitakoari jarraiki, sindikatuek bilera horietara joaten diren afiliatuen zerrenda igorri beharko diote enpresa-zuzendaritzari, ordu horiek ordaintzeko.

Afiliazio bikoitza ez da horretarako aintzat hartuko.

10.3 artikulua. GATAZKEI BURUZKO ERREKLAMAZIOAK KONPONTZEA

Hitzarmenaren negoziazioak dirauen bitarteko denboraldian sortzen diren erreklamazio edo gatazka guztiak (bana-banakoak edo kolektiboak) Hitzarmen honetan aipatzen diren prozedurak erabiliz bideratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek.

Horri dagokionez, bi alderdiak behartuta daude Lan Gatazka Konpontzeko Borondatezko Prozedurei buruzko 2000ko otsailaren 16ko Lanbide Arteko Akordioa (66. EHAA, 2000ko apirilaren 4koa) aplikatzera.

Alderdi guztiek beren burua behartzen dute inolako erreklamazio edo gatazka ez izapidetzera ezta onartzera, ez badiu artikulua honetan bildutako betebeharrak betetzen.

1. Banan-banako erreklamazioak.

Hitzarmena edo akordioa interpretatzeak edo aplikatzeak eragindako erreklamazio indibidual orok eta antzeko edozeinek honako prozedura honi jarraituko dio:

* Langileak idatzita aurkeztuko dio/die sindikatu-delegatu bati/batzuei eta hark/haiek Zuzendaritzari igorriko diote/diete.

* Enpresak gehienez ere egutegiko bost eguneko epean erantzun beharko du, erreklamazioa jaso zuenetik zenbatzen hasita. Epe hori igarotakoan erantzunik ez badago, erreklamazioa langilearen aldekoa dela esan nahi du.

* Erreklamazioa egin duena ez badago ados emandako erantzunarekin, sindikatuetak kide baten bitartez, eta gehienez ere egutegiko bost eguneko epean, eta idatzita, Batzorde Mistoaren eraginpean jarri ahal izango du gaia. Adierazitako epean egiten ez bada, enpresak emandako erantzuna onartutzat hartuko da.

* Batzorde Mistoak bost laneguneko epean erantzun beharko du, gehienez ere. Erantzuna honako hau izan daiteke:

- Alderdi bakoitzeko ehuneko 60 ados egonik, gaiari irtenbidea aurkitzea. Erabaki hori loteslea izango da bi alderdientzat, eta jurisdikzioen aurrean proba gisa hartuko da, gaia jurisdikzio horien eraginpean jartzen bada.

3°) Ningún trabajador podrá ser discriminado en su trabajo por razón de la afiliación sindical.

4°) Cuando un afiliado a una Central Sindical pueda verse afectado por cualquier reclamación o sanción, la Empresa lo notificará previamente por escrito al Delegado Sindical.

5°) El Delegado Sindical tendrá derecho a ser escuchado por la Empresa para negociar y conciliar cualquier problema de sus afiliados.

6°) A las reuniones sindicales podrán asistir asesores sindicales, a cuyo efecto la sección sindical correspondiente lo comunicará previamente a la Dirección.

7°) El colectivo de trabajadores tendrá derecho a 8 horas anuales para celebración de asambleas informativas. Dichas asambleas serán convocadas por los delegados de personal, con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de reunión y el Orden del Día de la misma.

8°) Las Secciones Sindicales constituidas, dispondrán de hasta cuatro horas anuales durante la vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas.

Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la Empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el responsable de cada Sección Sindical, quién lo comunicará a la Dirección de la Empresa con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el Orden del Día de la misma.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la Empresa relación de afiliados asistentes a dichas reuniones, a efecto de retribución de las mismas.

A estos efectos, no contará la doble afiliación.

Art.10.3. RESOLUCIÓN DE RECLAMACIONES DE CONFLICTOS

Ambas partes se comprometen a encauzar por los procedimientos indicados en el presente Convenio, cuantas reclamaciones y conflictos de carácter individual o colectivo surjan en el periodo comprendido entre negociaciones de convenio.

A estos efectos será de aplicación obligatoria para las partes el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales, de 16 de febrero de 2.000 (BOPV nº 66, de 4 de abril de 2.000).

Todas las partes se obligan a no iniciar ni admitir la tramitación de cualquier reclamación o conflicto que no cumpla las obligaciones recogidas en este artículo.

1. Reclamaciones individuales.

Toda reclamación individual derivada de interpretación o aplicación de convenio o acuerdo, así como cualquier otra de similar naturaleza, seguirá el siguiente procedimiento:

* El trabajador la presentará por escrito a algún/os de los delegados sindicales, quién/es lo trasladarán a la Dirección.

* La Empresa deberá responder en el plazo máximo de cinco días naturales, a partir de aquel en que recibió la reclamación. Transcurrido dicho plazo sin respuestas, se entenderá aceptada la reclamación en favor del trabajador.

* En caso de que la contestación no satisfaga al reclamante, éste podrá someter el asunto, en el plazo máximo de cinco días naturales y por escrito, a la Comisión Mixta, a través de uno de sus miembros sindicales. El no sometimiento a la misma en el plazo indicado, se entenderá como aceptación de la contestación de la Empresa.

* La Comisión Mixta deberá pronunciarse en el plazo máximo de cinco días laborales, a partir de su recepción. Este pronunciamiento podrá ser:

- Con acuerdo del 60 por ciento de cada parte, solventando el asunto, que será vinculante para las partes y servirá de prueba ante las jurisdicciones, si a ellas fuera sometido el asunto.

- Denak ados egonik, PRECO/GEPEko arbitro baten esku jartzea gaia. Kasu horretan mendekotasun-akta eskatuko da, eta kexa bidali duen langileak sinatu beharko du; epaia loteslea izango da bi alderdientzat.

- Jarritako epean erabakirik hartu, edo erantzun ez bada, lehen-dabizi PRECO/GEPerako joko da, eta ondoren, Lan Arloko Epaitegira, edo Lan Administrazioako Agintaritzara.

2. Erreklamazio kolektiboak.

Erreklamazioa edo gatazka kolektiboa bada, Batzorde Mistoari igorriko zaio idatzita, eta Batzordeak egutegiko hoguei eguneko epean erantzun beharko du, erreklamazioa jasotzen duen unetik zenbatzen hasita.

Erantzuna honako hau izan daiteke:

* Alderdi bakoitzeko ehuneko 60 ados egonik, gaiari irtenbidea aurkitzea, eta loteslea izango da bi alderdientzat.

* Bitartekotza eta Adiskidetzea.

* Denak ados egonik, PRECO/GEPEko arbitro baten esku uztea gaia. Arbitro hori PRECO/GEPeren prozeduren arabera izendatuko da, eta hartzen duen erabakia loteslea izango da bi alderdientzat, alderdien mendekotasun-akta sinatu ondoren.

* Jarritako epean akordiorik lortu ez bada, lehen-dabizi PRECO/GEPerako (bitartekotza) joko da, eta ondoren, Lan Arloko Epaitegira, edo Lan Administrazioako Agintaritzara.

Hitzarmen honetan erabakitako bideetatik kanpo mahaigaineratzen zaion ezein erreklamazio Enpresak bere kabuz ez onartzeko konpromisoa hartu du.

Langileek beren interesak defendatzeko konstituzio-bide gisa legezko greba egiteko eskubidea onartu da esanbidez.

Hitzarmenari dagozkion gatazka juridikoen ebazpena hitzarmen honetan aurreikusitako gatazkek konpontzeko prozeduren arabera egingo da.

10.4 artikulua. ALDAKETA TEKNOLOGIKOAK ETA LAN ANTO-LAMENDUARI BURUZKOAK

Birziklatze eta prestakuntza premiak, edo denborak neurtzeko, edo lanpostuak balioesteko sistemetan aldaketak ekarriko dituzten aldaketa teknologikoen eta lan-antolamenduen aldaketek eragindako ondorioak eta lan-baldintzetan aldaketa eragingo duen mugigarritasuna Batzorde Mistoari igorri beharko zaizkio aldaketak ezarri baino lehen negoziatzeko.

Horretarako, Enpresak Batzorde Mistoari aurkeztuko dio proposamena eta jatorriari buruz eztabaidatzeko eta negoziatzeko behar diren datu guztiak eta proposatzen dituen aplikazio-baldintzak emango dizkio Batzordeari, hala badagokio.

Alderdi bakoitzaren ordezkariaren ehuneko 60ko gehiengoaren adostasuna lortuz gero, akordio hori hitzarmenen edo itunen baliokidea izango da.

Negoiazioei hasiera eman zitzaientetik hamabost lanegun igarotakoan aplikazio osoari edo zati bati buruzko akordiorik lortu ez bada, eztabaida sortzen duten puntuak PRECO/GEPeren azaltzen diren arbitraje-prozeduretako baten arabera ebatziko dira, desadostasunei irtenbidea aurkitzearen.

Idatz-zati honetan azaltzen dena aldaketa teknologikoak eta antolamendu-aldaketak langile talde bati kolektiboki eragiten badio soilik aplikatuko da.

Izan ere, banan-banako eragina dutenak aurreko artikuluan aurreikusitako bidearen arabera ebatziko dira.

10.5 artikulua. LANGILEAK HAUTATZEA

Hitzarmen honetako V. kapituluaren xedaturikoa hartuko da kontuan.

10.6 artikulua. DENBORA EREMUA

Jarduera Sindikalari buruz kapitulu honetan azaltzen diren erabaki guztiak iraupen mugagabea izango dute, akordio osoaren denboraremuia alde batera utzita, eta alderdiek ezin izango dituzte aldatu, salbu eta bien arteko adostasuna badago.

- Con acuerdo unánime, trasladando el asunto a un árbitro del PRECO, en cuyo caso se exigirá un acta de sometimiento, que deberá ser suscrita por el trabajador afectado, dictándose laudo vinculante para las partes.

- Sin acuerdo o sin pronunciamiento en plazo, se acudirán al PRECO (mediación) en primer término, o a los Juzgados de lo Social, o a la Autoridad Laboral, con posterioridad.

2. Reclamaciones colectivas.

Si la reclamación o conflicto fuese de carácter colectivo, se someterá por escrito a Comisión Mixta que deberá pronunciarse en el plazo de veinte días naturales, contados a partir de su recepción.

Este pronunciamiento podrá ser:

* Con acuerdo del 60 por ciento de cada parte, solventando el asunto, que será vinculante para las partes.

* Mediación y Conciliación.

* Con acuerdo unánime, trasladando el asunto a un árbitro del PRECO, designado según sus procedimientos, quien dictaminará con carácter vinculante para las partes, previa la oportuna acta de sometimiento de las partes.

* Sin acuerdo, se acudirán al PRECO (mediación) en primer término, o a los Juzgados de lo Social, o a la Autoridad Laboral, con posterioridad.

La Empresa se compromete a no admitir de motu propio, ninguna reclamación que se plantee por los cauces no acordados en el presente Convenio.

Se reconoce expresamente el derecho de huelga legal de los trabajadores como medio constitucional de defensa de sus intereses.

La resolución de los conflictos jurídicos dimanantes del Convenio se realizará a través de los procedimientos de resolución de conflictos previstos en este Convenio.

Art. 10.4. CAMBIOS TECNOLÓGICOS Y DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Las consecuencias derivadas de los cambios tecnológicos y de organización del trabajo que lleven aparejadas necesidades de reciclaje y formación o cambio en los sistemas de medición de tiempos o valoración de puestos de trabajo, así como la movilidad que suponga modificación de condiciones sustanciales de trabajo, deberá ser llevado a la Comisión Mixta para su negociación previa a la implantación de las mismas.

A tal efecto, la Empresa presentará su propuesta en la Comisión Mixta aportando todos los datos necesarios para su debate y negociación de su procedencia, así como las condiciones de aplicación que propone, en su caso.

Caso de alcanzar un acuerdo por mayoría del 60 por ciento de representación por cada parte, adquirirá el mismo carácter que si de un convenio o pacto se tratase.

Si transcurridos quince días laborales desde el inicio de las negociaciones no se hubiese alcanzado acuerdo sobre todo o parte de su aplicación, los puntos discrepantes se someterán a un procedimiento de arbitraje de los contemplados en el PRECO, con el objeto de dirimir las diferencias.

Lo expuesto en este apartado, será de aplicación exclusivamente a los supuestos en que el cambio tecnológico y organizativo afecte colectivamente a un grupo de trabajadores.

Se entiende que los supuestos de afectación individual tienen su cauce previsto en el artículo anterior.

Art.10.5. SELECCIÓN DEL PERSONAL

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo V de este Convenio.

Art.10.6. ÁMBITO TEMPORAL

Todos los acuerdos contemplados en el presente capítulo sobre Actividad Sindical, son, con independencia del ámbito temporal del convenio, de duración ilimitada y no pueden ser alterados por las partes, salvo mutuo acuerdo.

XI. KAPITULUA**GIZARTE ZERBITZUAK****11.1 artikulua. BIZI ASEGURUA**

2008ko urtarrilaren 1etik aurrera eta 2007ko abenduaren 31 arte, TTA, SA enpresan lan egiten ari diren langile guztiei (TUBACEX enpresatik etorritako bi langileei izan ezik, horiei TX poliza gordeko baitzaie) enpresak gaur egun Estrella aseguru-etxearekin hitzartuta duen polizaren (DZ 90.023.192 zenbakia du) "Baldintza Bereziak" atalean azaltzen diren arriskuak bermatuko zaizkie. 2001. urteko uztailearen 19an lortutako akordioaren arabera, honako zenbateko hauek bermatuko zaizkie.

B) Langile guztiak, garbiketakoak salbu 54.091 euro.

C) Garbiketako langileak 40.568 euro.

Lanerako ezintasun osoaren kasuan, TTA, SA enpresako plantilla finko guztiarentzat, 55 urte bete arte, lanerako ezintasunaren aseguruua 78.132 euro izango da, garbiketako langileentzat ezin ezik; horientzat 58.600 euro izango da.

Langileek 55 urte betetzen dituztenean, aseguraturako zenbatekoa Bizitza Aseguruan aseguraturako zenbatekoetara jaitsiko dira.

Prima eraginpeko guztien artean ordainduko da hainbanaturik honako era honetera:

2008an ehuneko 80 enpresaren kontura izango da eta ehuneko 20 langilearen kontura; langile bakoitzari 10,70 euro kenduko zaizkio.

2009an ehuneko 85 enpresaren kontura izango da eta ehuneko 15 langilearen kontura; langile bakoitzari 8,02 euro kenduko zaizkio.

2010ean ehuneko 90 enpresaren kontura izango da eta ehuneko 10 langilearen kontura; langile bakoitzari 5,35 euro kenduko zaizkio.

2011n ehuneko 95 enpresaren kontura izango da eta ehuneko 5 langilearen kontura; langile bakoitzari 2,68 euro kenduko zaizkio.

2012tik aurrera enpresak primaren ehuneko 100 ordainduko du.

11.2 artikulua. BASE ERAKUNDEARI EKARPENA

Bazkide babesleek honako ekarpen hau egingo dute, 2008tik 2012ra bitarteko urteetarako: kolektiboak aurreko urtean jasotako soldata gordinen (01 gako) baturaren ehuneko 4,00. Ekarpene hori 2008., 2009., 2010., 2011. eta 2012. urteetako lehen hiruhilekoan egingo da eta BASEaren estatutuen arabera banatuko da.

11.3 artikulua. BIDAIAK

3. eranskin gisa gehitzen den Araua erantsi da.

11.4 artikulua. EGUBERRIETAKO PAKETEA

Abenduan, Eguberrietako poltsa bana emango zaie TTA, SA enpresan alta emanda dauden langile guztiei. Poltsa horren balioa 134,70 euro izango da 2008. urterako; 2009. eta 2010. urteetarako, berriz, zenbateko horri KPIa eta beste ehuneko 0,75 gehituko zaizkio, eta 2011. eta 2012. urteetarako KPIa eta beste ehuneko 1 hurrenez hurren.

LEHENENGO XEDAPEN IRAGANKORRA

Hitzarmen honetan esanbidez arautu ez den oro Metalaren Hitzarmen Probintzian, Langileen Estatutuan, ASLO Legean, eta dagokion gaiari buruz indarrean dagoen gainerako legedian xedaturakoaren arabera ebaztuko da.

BIGARREN XEDAPEN IRAGANKORRA

Behin hitzarmena sinatuz gero, dagokion batzordea martxan jarriko da gizon eta emakumeen arteko benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak ezarritako neurriak betetzen hasteko. Horretarako, legeak berak ezarritakoa zintzoki beteko da.

Gai hau hitzarmenaren zatia da eta sinatzaileek berehala martxan jartzeko konpromisoa hartzen dute.

INDARGABETZE-XEDAPENA

Hitzarmen honetan arautzen ez den oro esanbidez indargabetuko da.

CAPÍTULO XI**SERVICIOS SOCIALES****Art.11.1. SEGURO DE VIDA**

A partir del 1 de enero de 2008, y hasta el 31 de diciembre del 2012, a todo el personal mientras este trabajando en T.T.A., S.A., con excepción de las dos personas que se incorporaron de TUBACEX, a quienes se les mantiene en la póliza de TX, se les sigue garantizando los riesgos contemplados en las "Condiciones Particulares" de la actual póliza n° DZ 90.023.192 contratada con la Estrella, se garantizan los capitales siguientes, según el acuerdo alcanzado el día 19 de julio 2001.

B) Todo el personal, a excepción de limpieza 54.091,- euros.

C) Para el personal de limpieza 40.568,- euros.

El seguro de incapacidad laboral, para el caso de incapacidad total para el trabajo, será de 78.132,- euros, para toda la plantilla de T.T.A., S.A., hasta el día en que se cumplan los 55 años, excepto el personal de limpieza que percibirá 58.600,- euros.

A la fecha en que se cumplan los 55 años, el capital asegurado, se rebajará a las cantidades aseguradas en el Seguro de Vida.

La prima será abonada a prorrata entre todos los afectados de la siguiente forma:

El año 2008 el 80 por ciento será a cargo de la empresa y el 20 por ciento a cargo del trabajador, siendo la cantidad a deducir a cada trabajador 10,70 euros.

El año 2009 el 85 por ciento será a cargo de la empresa y el 15 por ciento a cargo del trabajador, siendo la cantidad a deducir a cada trabajador 8,02 euros.

El año 2010 el 90 por ciento será a cargo de la empresa y el 10 por ciento a cargo del trabajador, siendo la cantidad a deducir a cada trabajador 5,35 euros.

El año 2011 el 95 por ciento será a cargo de la empresa y el 5 por ciento a cargo del trabajador, siendo la cantidad a deducir a cada trabajador 2,68 euros.

A partir del año 2012 la empresa abonará el 100 por ciento de la prima.

Art.11.2. APORTACIÓN A LA EPSV

La aportación del socio protector, para los años 2008 a 2012, será el 4,00 por ciento de la suma de los salarios brutos clave 01, percibido s por el colectivo el año anterior y se realizará en el primer trimestre de 2008 - 2009 - 2010 - 2011 Y 2012, repartiéndose de acuerdo con los estatutos de la E.P.S.V.

Art. 11.3. VIAJES

Se incluye la Norma existente que se adjunta como anexo n° 3.

Art.11.4. PAQUETE DE NAVIDAD

En el mes de diciembre, se entregará a todo el personal dado de alta en T.T.A., S.A., una bolsa de Navidad, por un importe de 134,70 euros, para el año 2008 y de ésta cantidad más el IPC más 0,75 por ciento, para los años 2009 y 2010 y el IPC más 1 por ciento para los años 2011 y 2012 respectivamente.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Todo lo no regulado expresamente en este Convenio se regulará por lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal, Estatuto de los Trabajadores, LOLS y demás legislación vigente sobre la materia de que se trate.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Una vez firmado el Convenio, se pondrá en marcha el cumplimiento de las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, se seguirá fielmente lo establecido en la propia Ley.

Esta materia forma parte del Convenio y es compromiso de los firmantes su inmediata puesta en marcha.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Todo lo no regulado por el presente Convenio queda expresamente derogado.

I. ERANSKINA**HITZARMEN HONETATIK KANPO DAUDEN LANGILEAK**

- Zuzendari Nagusia
- Zuzendari Teknikoa
- Salmenta Zuzendaria
- Administrazio Zuzendaria
- Kalitate Bermeko eta Ingurumeneko Zuzendaria
- Fabrikazio eta Lehengai Arduraduna
- Esportazioetarako Merkaturatze eta Salmenta Zuzendaria
- Nazio osoko Merkaturatze Saileko Arduraduna
- Merkaturatze Saileko Laguntzailea
- Kalitateko Zuzendariaren Laguntzailea

II. ERANSKINA**MAILEN TAULA****01 GAKOA**

MAILA	01 HILEKOA 2008. URTEA	01 URTEKOA 2008. URTEA
1	1.740,36	24.365,04
2	1.769,92	24.778,88
3	1.803,92	25.254,88
4	1.843,07	25.802,98
5	1.888,05	26.432,70
6	1.939,78	27.156,92
7	1.980,23	27.723,22
8	2.046,09	28.645,26
9	2.167,63	30.346,82
F	2.542,10	35.589,94
GARBIKETA	888,02	12.432,28

2008ko 01 gakoak KPIa gehi ehuneko 0,75eko igoerarekin eguneratuta dago.

Zenbateko horiek aldatu egin daitezke, 3.3 artikuluko soldata-berrikuspenaren arabera.

III. ERANSKINA**LAN BIDAIK EGITEKO NORK BERE AUTOA ERABILTZEARI BURUZKO ARAUTEGIA**

Enpresaren zerbitzura egindako lan-bidaietarako, oro har, garraio publikoak erabiltzea dago aurreikusita (ikus bidaiari buruzko araua).

Dena den, kasu jakin batzuetan, nor bere autoa erabiltzea beharrezkoa izan daiteke (distantzia laburreko bidaiak) baita ekonomikoki onuragarria ere (enpresako bi langilek edo gehiagok egiten badute bidaiak), etab.

1. Zenbait zirkunstantzia dela-eta, beren ibilgailua erabiliz bidaiak egiteko baimena duten langileek kilometro bakoitzeko 0,34 euroko konpentsazioa jasoko dute 2008. urtean, eta bidesariak eta apartatzeko gastuen zenbatekoak ere ordainduko zaizkie.

2. Zirkulazio-istripuetan norberak aseguruaren estaldurarik ez izateagatik, enpresak ordainduko dizkio ibilgailuaren jabeari kalte-ordainak.

3. Kilometro bakoitzeko zenbatekoa urte bakoitzeko urtarrilean berrikusiko da, super gasolinaren kostuaren eta urte bakoitzerako EAEn aurreikusitako KPIaren arabera, honako formula honen arabera:

$$\frac{\text{Gasolinaren prezioa}}{11,5} + (0,21 \times \text{KPIa}) \text{ Euro km bakoitzeko.}$$

Aurreko formularen arabera, (0,19 x KPIa) biderkadura ibilgailuaren kostuari dagokio, eta urte bakoitzeko KPIaren arabera igoko da.

4. Arautegi hori 2008ko urtarrilaren 1ean jarriko da indarrean.

5. 2009rako, formula osatzen duten faktoreen arabera, beharrezkoa izanez gero, zenbatekoa berrikusiko da km bakoitzeko.

ANEXO N° 1**PERSONAL EXCLUIDO DEL CONVENIO**

- Director General
- Director Técnico
- Director Comercial
- Director Administrativo
- Director Garantía Calidad y Medio Ambiente
- Responsable de Fabricación y Materia Prima
- Responsable Dpto. Cial. Exportaciones
- Responsable Dpto. Cial. Nacional
- Ayudante Dpto. comercial
- Ayudante Director Calidad

ANEXO N° 2**TABLA DE NIVELES****CLAVE 01**

NIVEL	01 MENSUAL AÑO 2008	01 ANUAL AÑO 2008
1	1.740,36	24.365,04
2	1.769,92	24.778,88
3	1.803,92	25.254,88
4	1.843,07	25.802,98
5	1.888,05	26.432,70
6	1.939,78	27.156,92
7	1.980,23	27.723,22
8	2.046,09	28.645,26
9	2.167,63	30.346,82
F	2.542,10	35.589,94
LIMPIEZA	888,02	12.432,28

La clave 01 del 2008 se encuentra actualizada con el incremento del IPC más 0,75 por ciento.

Estos importes pueden ser objeto de modificación, de acuerdo con la revisión salarial del Art. 3.3

ANEXO N° 3**NORMATIVA SOBRE USO DE COCHE PROPIO EN VIAJES DE TRABAJO**

Para los viajes de trabajo al servicio de la empresa está previsto, en general, el uso de los transportes públicos (ver norma sobre viajes).

Sin embargo, en determinados casos el uso del automóvil particular puede ser necesario (viajes de corta distancia) e incluso económicamente ventajoso (si viajan dos o más personas de la empresa), etc.

1.- El personal que por determinadas circunstancias sea expresamente autorizado a realizar un viaje en coche propio percibirá una compensación de 0,34 euros por kilómetro recorrido para el año 2008, además de los importes de gasto por peaje y parking.

2.- La empresa indemnizará al propietario del vehículo en accidentes de circulación por falta de cobertura del seguro propio.

3.- La revisión del importe por kilómetro, se revisará en enero de cada año, en función del precio de la gasolina súper y del IPC previsto en la CAV para cada año, según la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Precio Gasolina}}{11,5} + (0,21 \times \text{IPC}) \text{ euros./Km.}$$

De la fórmula anterior, el producto (0,19 x IPC), corresponde al costo del coche, y se incrementará cada año con el IPC.

4.- Esta normativa entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008.

5.- Para el año 2009 dependiendo de los factores que componen la fórmula, se revisará si procede la cantidad por km.

IV. ERANSKINA

BATZORDE MISTOA

Batzorde mistoa era honetan osatuko da:

Enpresaren aldetik:

JOSE CARLOS VILLAESCUSA SAIZ jauna (ZUZENDARI NAGUSIA)

PEDRO LUIS MURGA UNZAGA jauna (ADMINISTRATIO ZUZENDARIA)

Langileen aldetik:

JOSE MANUEL GUERRERO DIAZ jauna (ELA)

LAUREANO FERNANDEZ MAZA jauna (ELA)

PEDRO LUIS CASTRESNA DOMINGUEZ jauna (CC.OO)

ANEXO N° 4

COMISIÓN MIXTA

La comisión mixta estará compuesta de la siguiente forma:

Por parte de la empresa:

D. JOSE CARLOS VILLAESCUSA SAIZ (DIRECTOR GENERAL)

D. PEDRO LUIS MURGA UNZAGA (DIRECTOR ADMINISTRATIVO)

Por parte de los trabajadores:

D. JOSE MANUEL GUERRERO DIAZ (ELA)

D. LAUREANO FERNANDEZ MAZA (ELA)

D. PEDRO LUIS CASTRESNA DOMINGUEZ (CC.OO)