

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020 para la empresa Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA. Código convenio número 01001202011981.

ANTECEDENTES

El día 18 de octubre de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 9 de octubre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 28 de octubre de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

**Amurrio Ferrocarril y Equipos, SA
Años 2019-2020**

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito personal

El presente convenio colectivo de empresa afecta a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras de la plantilla que prestan sus trabajos en Amurrio (Álava), cualquiera que sea su categoría profesional.

Asimismo, quedarán incluidos en el mismo quienes ingresen en la empresa durante su vigencia, quedando excluidos de su ámbito de aplicación el personal directivo al que hace referencia el artículo 2º a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito temporal

Las condiciones que se deriven del presente convenio entrarán en vigor a partir del día 1 de enero de 2019 y tendrán una duración de dos años hasta el 31 de diciembre de 2020, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

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

Tras la denuncia, el plazo máximo de negociación para un nuevo convenio será de 3 años a partir de esa fecha. En todo caso, una vez finalizada la vigencia del convenio, el contenido del mismo será de aplicación hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 3. Incremento salarial

El incremento salarial para el año 2019 es el que se fija en las tablas del presente convenio.

Para el año 2020, las partes acuerdan incrementar los conceptos retributivos del convenio colectivo en un porcentaje equivalente al incremento que experimente oficialmente el IPC del estado en el año 2019 más 0,7 en el caso de personal de taller, y 1 punto en el caso de personal de oficinas, y sin descontarse de esta cifra un hipotético IPC negativo.

Artículo 4. Garantías personales

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

Artículo 5. Absorción y compensación

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

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir lo acordado, sin aplicar de manera unilateral ningún descuelgue de las condiciones reconocidas en el mismo.

Sin embargo, si en un momento dado la situación de la empresa hiciera necesaria la inaplicación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, en los términos previsto en el artículo 82.3 del ET, la empresa se compromete a negociar esta inaplicación con el comité de empresa.

En tal caso, realizada la comunicación al comité de esta situación, se abrirá un período de consultas de 15 días, durante el que las partes negociarán la forma y plazos de la inaplicación. Finalizado este período de consultas sin acuerdo, se podrá acudir a la comisión paritaria del convenio, que deberá resolver en el plazo de 7 días.

Si tras dicha resolución persiste el desacuerdo, las partes se someterán a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos vigentes (PRECO), excluido en todo caso el arbitraje obligatorio. De la misma forma, será necesario el acuerdo entre las partes para acudir al ORPRICE o cualquier otro organismo existente con la misma finalidad.

Artículo 7. Rendimientos pactados

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

En cualquier caso, para los trabajadores y trabajadoras sujetos a sistema de control, la prima de actividad comenzará a percibirse a partir del 60 Bedaux conforme al valor-punto establecido en las tablas salariales. En caso de trabajadores y trabajadoras de taller para los que no se establezca sistema de control, percibirán una prima equivalente a 80 Bedaux.

Artículo 8. Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio se estará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

En cuanto a la definición de categorías y grupos profesionales, así como las cuestiones relativas a la tipificación y regulación del régimen sancionador, serán de aplicación los anexos I y II y el capítulo VIII de la derogada Ordenanza de la Industria Siderometalúrgica, acogiéndonos únicamente al texto de redacción de dicha Ordenanza y no a la Ordenanza como tal, y respetando en todo momento las categorías profesionales actuales.

Capítulo II

Artículo 9. Jornada laboral

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

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

La distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 34.2 ET, más allá de la flexibilidad de la jornada recogida en calendario laboral y la regulada en este convenio, sólo se producirá previo acuerdo entre la empresa y el comité de empresa.

Artículo 10. Vacaciones

Los trabajadores y trabajadoras comprendidos en el ámbito de aplicación del convenio disfrutará de un período anual de 30 días de vacaciones, retribuidas conforme a las cantidades consignadas para cada categoría en las tablas salariales anexas e incrementadas, en su caso, con los conceptos recogidos en el artículo 12 b).

Las fechas para disfrutar de dicho período de descanso son las que se recogen y establecen en el calendario laboral. No obstante, el personal que teniendo derecho a vacaciones no pueda disfrutarlas en la fecha prevista por necesidades del servicio, salvo para las reparaciones imprevistas, será advertido con dos meses de antelación por la empresa.

Los trabajadores o trabajadoras que caigan en situación de baja por IT durante el disfrute de sus vacaciones tendrán derecho a disfrutar las vacaciones no disfrutadas cuando reciban el alta de dicha situación, aun cuando ese alta tuviere lugar en un año natural diferente.

Artículo 11. Exceso de jornada

Por cada hora trabajada se abonarán dos con los salarios establecidos para hora normal y los conceptos del artículo 12 b) que correspondan. El abono de dichas horas se realizará de la forma siguiente: una en el mes de su devengo y la otra en el mes de su disfrute.

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

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

Capítulo III

Artículo 12. Conceptos retribuidos

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

- a) Salario base.
- b) Complementos:
 - 1º. Plus de antigüedad.
 - 2º. Plus de presencia.
 - 3º. Prima de actividad. (Valor-Punto Bedaux).
 - 4º. Plus de calificación. (Personal o medido).
 - 5º. Plus de trabajos tóxicos, penosos o excepcionalmente peligrosos.
 - 6º. Plus de turnos.
 - 7º. Plus de nocturnidad.
- c) Pagas extraordinarias de julio y Navidad.
- d) Plus de no absentismo.
- e) Paga de beneficios.

Artículo 13. Salario base

El salario base de los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada una de las categorías profesionales en las tablas salariales anexas.

Artículo 14. Plus de antigüedad

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

Artículo 15. Plus de presencia

El plus de presencia se devengará por día efectivo de trabajo en jornada normal y por las cuantías consignadas para cada categoría profesional en las tablas salariales. Dicho plus se reducirá, respecto al percibido por cada trabajador o trabajadora, por faltas de puntualidad o presencia, en las siguientes cuantías:

- a) Retrasos de menos de cinco minutos; pérdida del 15 por ciento del plus.
- b) Id. de más de cinco minutos; pérdida del 25 por ciento del plus.
- c) Id. de más de una hora; pérdida del 100 por ciento del plus (para jornada normal).
- d) Id. de más de dos horas; pérdida del 100 por ciento del plus (relevos).
- e) Ausencias de menos de dos horas; pérdida del 25 por ciento del plus.
- f) Id. de media jornada; pérdida del 75 por ciento del plus.
- g) Id. de una jornada; pérdida del 100 por ciento del plus.

Artículo 16. Prima de actividad

La prima de actividad se devengará, cuando haya lugar, por jornada efectiva de trabajo conforme se define en el artículo 7º del presente convenio, a partir del 60 Bedaux y retribuido con el valor punto alcanzado por cada trabajador, que se especifica para cada una de las categorías profesionales, en la tabla III anexa.

Artículo 17. Plus de calificación

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

Artículo 18. Plus de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos

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

Artículo 19. Plus de nocturnidad

Los trabajadores y trabajadoras que deban prestar sus servicios desde las 22:00 horas hasta las 6:00 horas de la mañana, percibirán como compensación un plus por trabajo nocturno, cuyo valor hora es el que se fija para cada categoría profesional en el anexo II, salvo que el trabajador/a esté contratado para estas actividades.

Artículo 20. Plus de turnos

El personal que trabaje a turnos rotativos de mañana y tarde (dos relevos) y quien trabaje a tres relevos (mañana, tarde y noche) percibirá un plus de turnos, de 116,72 euros brutos/año, distribuidos en cada día de trabajo a turnos.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias

El personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias, una abonada en julio por importe de 35 días, con los salarios atribuidos a cada categoría profesional, conforme se consignan en las tablas salariales anexas y los pluses de antigüedad que pudieran corresponderles, y otra en diciembre, por importe de 30 días del salario base atribuido a cada categoría profesional, más el importe mensual medio de los conceptos relacionados en el artículo 12 b) que pudieran corresponderles, y el importe mensual medio del plus de nocturnidad percibido desde la anterior gratificación extraordinaria. En el caso del personal empleado, en la paga extraordinaria de diciembre se abonará un plus especial equivalente a 5 días de los conceptos salariales que les correspondan relacionados en el artículo 12 b).

Durante el año 2020, el personal afectado por el presente convenio disfrutará de dos pagas extraordinarias una en julio y otra en diciembre, por importe de 30 días del salario base atribuido a cada categoría profesional, más el importe mensual medio de los conceptos relacionados en el artículo 12 b) que pudieran corresponderles, y el importe mensual medio del plus de nocturnidad percibido desde la anterior gratificación extraordinaria. En el caso del personal empleado, percibirán además en cada gratificación un plus especial equivalente a 5 días de los conceptos salariales que les correspondan relacionados en el artículo 12 b).

Durante la vigencia del presente convenio, se dará una paga lineal no consolidable para todo el personal, equivalente al 4 por ciento de los beneficios distribuibles de la empresa. Esta se cobrará en junio o julio del año siguiente una vez realizado el cierre de las cuentas.

Artículo 22. Plus de distancia y transporte

Los trabajadores y trabajadoras que al incorporarse residan a más de 2 km. del señalado como casco urbano, percibirán un plus de distancia a razón de 0,117 euros por kilómetro, sin que exceda este plus del 25 por ciento del salario base.

El plus afectará tan solo a un viaje de ida y otro de vuelta al día, y se abonará de acuerdo con las mediciones que por el camino público más corto, descontados los 2 kilómetros antes mencionados. Cuando existan medios de transporte público, la empresa abonará su importe.

Cuando se precise utilizar al servicio de la empresa cualquier tipo de coche perteneciente a un trabajador/a, se le abonará 0,3705 euros por Km. recorrido.

Artículo 23. Plus de no absentismo

Este plus se devengará cuatrimestralmente, y se abonará en el mes siguiente al de devengo, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras cuyas ausencias al trabajo en el período de referencia, por enfermedad común o profesional, o accidente laboral o no laboral, no sean superiores a:

- El 1 por ciento de las jornadas laborables, en caso de contingencia profesional.
- El 4 por ciento de las jornadas laborables, en caso de contingencias comunes.

El importe de este plus para el año 2019 será:

CATEGORÍAS	IMPORTE ANUAL	IMPORTE CUATRIMESTRAL
Personal obrero		
Peón/a	195,87	65,29
Especialista	198,05	66,02
Oficial 3º	200,91	66,96
Oficial 2ª	210,32	70,11
Oficial 1ª	220,37	73,45
Oficial 1ª JE	249,66	83,22
Resto personal	215,86	71,95

Artículo 24. Movilidad del personal

Por necesidades organizativas del trabajo o por falta del mismo en un determinado departamento, los trabajadores y trabajadoras de la empresa podrán ser desplazados de su puesto habitual, a criterio de la Dirección de la misma, sin perjuicio de sus derechos económicos, notificándose al comité de empresa tales desplazamientos.

La movilidad será rotativa cada 6 meses si el trabajador/a lo requiere.

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

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

Artículo 25. Licencias y permisos

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

– Fallecimiento de cónyuge que conviva con el trabajador/a e hijos/as: 5 días laborables, pudiendo solicitar tres días más de permiso no retribuido.

– Fallecimiento de padres/madres, o cónyuge que no conviva con el trabajador/a: 3 días laborables.

– Fallecimiento de otros parientes hasta segundo grado de consaguinidad o afinidad, que no convivan con el trabajador/a: 2 días laborables.

– Fallecimiento de parientes no incluidos en los supuestos anteriores y que convivan en el mismo hogar: 1 día laborable.

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

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

– Hospitalización de otros parientes que convivan en el mismo hogar: 1 día natural.

– Exámenes médicos prenatales y técnicos de preparación al parto, que deban realizarse durante la jornada laboral: permiso por el tiempo necesario para realizarlos.

– Nacimiento de hijo/a: 3 días naturales, de los cuales por lo menos 2 serán laborables según calendario empresa. En el supuesto de cesárea, 2 días naturales más.

– Lactancia : el trabajador/a podrá solicitar la acumulación de la media hora de reducción de jornada por cuidado de un menor de 9 meses.

– Matrimonio del trabajador/a: 18 días laborables para el personal que lleve más de 2 años en la empresa y 15 para el resto.

– Traslado de domicilio: 1 día natural.

– Matrimonio de padres/madres, hijos/as y hermanos/as: 1 día natural.

– Para acompañar al cónyuge, hijos/as y familiares de primer grado que convivan con el trabajador/a a los servicios de urgencia, tanto de Servicios Públicos de Salud como servicios de urgencia médicos privados, se concederá el tiempo necesario que coincida con el horario de trabajo, debiendo presentar el trabajador en la empresa el justificante correspondiente, en el que debe figurar la hora de entrada y de salida a dicho servicio. Este permiso tendrá la misma consideración para acompañar a progenitores que estén habitualmente a cargo del trabajador/a.

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

– Asistencia a consulta médica de especialistas de Servicios Públicos de Salud: cuando el horario de consulta coincida con el de trabajo y se prescriba por facultativo de medicina general, se concederá permiso por el tiempo necesario. El trabajador deberá presentar previamente

a la empresa el volante justificativo de la citada prescripción médica. En los demás casos, se concederá permiso hasta un límite de dieciséis horas al año.

– En el caso de trabajadores y trabajadoras a turnos, cuando el horario de consulta sea fuera de horas de trabajo, se abonará un número de horas cuya fórmula de cálculo será la siguiente:

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

– Renovación del DNI: 4 horas.

– Consulta mutua de accidentes: las horas de asistencia a consulta de la mutua se abonarán sin descuento alguno.

– En el caso de trabajadores y trabajadoras de oficinas, en 2019 tendrán derecho a una licencia de un día laborable por asuntos propios, al que se añadirá otro en 2020.

Artículo 26. Becas de estudio

Como ayuda complementaria a los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, cuyos hijos/as hayan cumplido entre 0 y 18 años, ambos inclusive, en el año 2019 y se hallen cursando estudios oficiales obligatorios debidamente acreditados, en el curso académico 2018/2019, se establecen las siguientes cantidades globales:

a) Si han cumplido entre 0 y 10 años: 89,99 euros.

b) Si han cumplido entre 11 y 18 años: 160,15 euros.

Artículo 27. Economato

Se mantiene en el presente convenio la aportación de la empresa para el personal afectado por el mismo de 12,74 euros al mes como subvención para los servicios del economato.

Artículo 28. Enfermedad común y accidente laboral

a) Enfermedad común.

El personal afectado por el presente convenio, en los supuestos de I.T. derivada de enfermedad común, tendrá derecho a que se le abone el 100 por ciento de su salario real (base + p. antigüedad + p. puntualidad + p. actividad) hasta un máximo de 4 días en su primera baja por año, y 2 días en una segunda baja por año. A partir estos días, las prestaciones por IT debidas a enfermedad común se complementarán hasta el 90 por ciento del salario real correspondiente al mes medio anterior a la fecha de la baja.

En el año 2020, al salario real medio definido en el párrafo anterior se le añadirán los restantes complementos contemplados en el artículo 12 b).

b) Accidente de trabajo y enfermedad profesional.

En los casos de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará al trabajador/a hasta el 100 por ciento del salario real medio (salario base más complementos previstos en el artículo 12 b), desde el día 1º hasta el día de la fecha de alta, cesando en ese momento el complemento.

A los trabajadores y trabajadoras que, debido a enfermedad o accidente laboral, viesen disminuida su capacidad física o intelectual en un grado que no dé lugar a la concesión de una incapacidad total, o durante el tiempo en que no tenga derecho a percibir dicha incapacidad total en la cuantía establecida para los mayores de 55 años, se trataría de encontrar un puesto de trabajo adecuado a su capacidad, siempre que hubiera posibilidad.

Artículo 29. Permisos para exámenes

Con objeto de favorecer la formación profesional y cultural de los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio, quienes estén matriculados en centros oficiales para obtener un título profesional, disfrutarán los permisos necesarios para examinarse en el centro docente respectivo, sin descuento en sus retribuciones, previa justificación ante la empresa de haber formalizado su matriculación.

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

Artículo 30. Cumplimiento de deberes públicos

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el convenio disfrutarán de permisos retribuidos para el cumplimiento de funciones inexcusables de carácter público o derivados de los cargos electivos de carácter sindical que ostenten, con el límite legal de horas asignadas para los mismos, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 37.3 d) del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 31. Reconocimientos médicos

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

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

- a) Reconocimientos previos al ingreso.
- b) Reconocimientos periódicos anuales.
- c) Reconocimientos especiales semestrales en función de riesgos específicos, previstos en la Ley de Prevención de Riesgos y normativa de desarrollo.

Artículo 32. Reserva puesto de trabajo

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

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

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

En caso de excedencia voluntaria, de acuerdo con el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores la persona excedente, siempre que su puesto de trabajo no haya sido amortizado, o se encuentre afectado por un expediente de regulación de empleo o rescisión de contratos tendrá

derecho a reserva del mismo. Si fuera preciso, la baja por excedencia voluntaria se cubriría con un trabajador/a con contrato de interinidad.

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

Artículo 33. Ropa de trabajo

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

Se dará un chaleco cada 2 años.

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

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

Artículo 34. Cuenta de recuperación

Durante el año 2019, con objeto de evitar en lo posible que las diferencias de horas existentes entre los meses afecten a los salarios y cotizaciones mensuales, se llevará una cuenta de recuperación horaria. Esta cuenta de recuperación se eliminará en 2020.

Artículo 35. Fondos de ayuda

Para el personal fijo se crean dos fondos de ayuda:

1º Para adquisición y reparación de vivienda.

2º Para adquisición de muebles.

1º Adquisición y reparación de vivienda.

La empresa accede a la concesión de cinco préstamos de 4.520 euros cada uno, sin interés, siendo el capital total máximo prestado de 22.600 euros.

La devolución del importe prestado se efectuará en un plazo máximo de 15 meses de la forma siguiente: 3 primeros meses de carencia, del 4º al 15º mes (12 meses) a razón de 376,67 euros/mes.

2º Adquisición de muebles.

Asimismo, y en las mismas condiciones anteriores, se concederán cinco préstamos de 861 euros. y por un total máximo prestado de 4.298 euros.

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

1º Presupuestos.

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

Artículo 36. Anticipos

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

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

Capítulo IV

Artículo 37. Comisión paritaria

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

El domicilio de dicha comisión paritaria será el de la empresa.

Artículo 38. Funciones de la comisión paritaria

Serán funciones específicas de la comisión las siguientes:

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

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

Artículo 39. Notificación de sanciones

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

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

Artículo 40. Información sobre la empresa

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

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

Artículo 41. Horas del comité de empresa

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

Artículo 42. Horas relevos esporádicos

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

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

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

Artículo 43. Asambleas

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

Artículo 44. Seguro de vida

La empresa garantiza un seguro de vida para todo su personal en plantilla, con un capital asegurado de 34.173 euros, que cubra las siguientes contingencias:

- Muerte del trabajador/a por cualquier causa.
- Incapacidad permanente total del trabajador/a por cualquier causa.
- Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez del trabajador/a por cualquier causa.

Artículo 45. Empresas de trabajo temporal

Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal se exigirá a éstas que garanticen a los trabajadores y trabajadoras puestos a disposición las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado con la empresa de trabajo temporal.

El tiempo máximo de contratación a través de ETT será de 3 meses.

Artículo 46. Contratación, y promoción del personal

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

Todos los candidatos/as que se presenten y reúnan los requisitos pedidos y que estén con contrato fijo, se podrán presentar a las pruebas que la empresa determine.

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

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

AFE dispondrá de una bolsa de trabajo a la que se incorporarán todos los trabajadores y trabajadoras que hayan aprobado las pruebas establecidas por la empresa, y quienes hayan estado contratados temporalmente o hayan realizado sus prácticas de empresa, siempre que en estos casos hayan obtenido una evaluación positiva al término de su contratación. En caso de necesidades puntuales de producción u organizativas, AFE podrá llamar a los trabajadores y trabajadoras que figuren en dicha bolsa. En caso de inexistencia en la bolsa de trabajadores y trabajadoras cuyo perfil se adecue al puesto a cubrir, la empresa podrá acudir al artículo 45 de este convenio.

Artículo 47. Formación

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

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

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

En los cursillos que fueran promovidos por los propios trabajadores/as y sean de interés para AFE, la forma de compensación de gastos y horas será la que se acuerde en cada caso.

AFE informara al comité de empresa sobre las nuevas tecnologías que tenga previsto aplicar en sus procesos productivos o de gestión.

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

Artículo 48. Reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad

La empresa reservará como mínimo un 2 por ciento de sus puestos de trabajo para personas con discapacidad, en los términos previstos en la ley.

Disposiciones Finales

1ª. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

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

2ª. Acoso sexual en el entorno laboral.

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

3ª. Fomento del euskera.

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

Una vez leído el texto articulado objeto del presente convenio colectivo de la empresa "Amurrio Ferrocarril Y Equipos, S A" y hallándolo conforme ambas partes, lo firman los miembros del comité de empresa y la Dirección de la misma, a un solo efecto y en la representación que legalmente ostenta, en Amurrio (Álava) a 9 de octubre de 2019.

Tablas salariales 2019

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	TOXICO	PRIMA	PLUS PRESENCIA	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL
Peón/a	15.669,08	1.673,59	2.503,51	546,83	1.832,65	1.637,07	1.832,65	25.695,38
Especialista	15.843,99	1.673,59	2.540,06	549,44	1.851,88	1.655,35	1.851,88	25.966,18
Oficial 3ª	16.072,64	1.673,59	2.635,99	648,14	1.890,04	1.679,24	1.890,04	26.489,69
Oficial 2ª	16.825,85	1.673,59	2.864,42	686,55	1.981,75	1.757,93	1.981,75	27.771,83
Oficial 1ª	17.629,14	1.673,59	3.083,70	746,14	2.079,05	1.841,86	2.079,04	29.132,51
Oficial 1ª JE	19.972,90	2.004,17	3.686,74	781,12	2.376,98	2.086,72	2.376,98	33.285,60

CATEGORÍAS	VALOR HORA NOCTURNO	ANTIGÜEDAD VALOR DÍA QUINQUENIO	VALOR HORA PRIMA	VALOR HORA TOXICO
Peón	2,43079	1,44	0,07605	1,01676
Especialista	2,43079	1,46	0,07716	1,01676
Oficial 3ª	2,43079	1,50	0,08007	1,01676
Oficial 2ª	2,43079	1,60	0,08701	1,01676
Oficial 1ª	2,43079	1,72	0,09367	1,01676
Oficial 1ª JE	2,86161	2,06	0,11199	1,21760

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PRESENCIA	VACACIONES	PAGA EXTRA JULIO	PAGA EXTRA NAVIDAD	SALARIO ANUAL	VALOR DÍA QUINQUENIO
Subalternos/as							
Portero/a	15.575,49	235,99	1.437,41	1.673,40	1.673,40	20.595,68	1,475
Almacenero/a	16.238,15	246,03	1.498,56	1.744,59	1.744,59	21.471,93	1,544
Administrativos/as							
Auxiliar O.	16.427,15	248,90	1.516,004	1.764,90	1.764,90	21.721,85	1,599
Oficial 2ª T.	18.196,54	275,70	1.679,295	1.955,00	1.955,00	24.061,55	1,864
Oficial 2ª O.	18.837,67	285,42	1.738,463	2.023,88	2.023,88	24.909,32	1,959
Oficial 1ª	20.717,82	313,91	1.911,975	2.225,88	2.225,88	27.395,47	2,240
Jefe/a 1ª	25.451,36	385,62	2.348,816	2.734,44	2.734,44	33.654,68	2,947
O. T. T. (Técnicos/as I. T.)							
Oficial 2ª	18.765,34	284,32	1.731,788	2.016,11	2.016,11	24.813,68	1,908
Oficial 1ª	20.739,98	314,24	1.914,021	2.228,26	2.228,26	27.424,77	2,197
Jefe/a Sección 1ª	24.859,98	376,67	2.294,240	2.670,91	2.670,91	32.872,70	2,800
Técnicos/as Laboratorio							
Analista 1ª	20.036,47	303,58	1.849,095	2.152,68	2.152,68	26.494,50	2,138
Técnicos/as oficina							
Reproductor de planos	14.835,23	224,78	1.369,092	1.593,87	1.593,87	19.616,83	1,362
Delineante 2ª	18.837,65	285,42	1.738,461	2.023,88	2.023,88	24.909,30	1,959
Delineante 1ª	20.717,81	313,91	1.911,974	2.225,88	2.225,88	27.395,45	2,240
Proyectista	22.913,77	347,18	2.114,632	2.461,81	2.461,81	30.299,20	2,477
Ingeniero/a A. técnica	25.217,97	382,09	2.327,278	2.709,37	2.709,37	33.346,08	2,912
Técnicos/as no titulados							
Encargado/a	18.485,83	280,09	1.705,993	1.986,08	1.986,08	24.444,08	1,868
Maestro/a Taller	21.269,68	322,27	1.962,905	2.285,17	2.285,17	28.125,20	2,274
Jefe/a de Taller	25.217,97	382,09	2.327,278	2.709,37	2.709,37	33.346,08	2,912
Ayudante ingeniero/a	28.956,78	438,74	2.672,320	3.111,06	3.111,06	38.289,96	3,470