

CONVENIO COLECTIVO

**FIRMADO ENTRE LA DIRECCIÓN DE TRW AUTOMOTIVE ESPAÑA, S.L.
Y EL COMITÉ DE EMPRESA, REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS,
PARA REGULAR LAS RELACIONES LABORALES MUTUAS DURANTE LOS AÑOS
2.010, 2011 Y 2012.**

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Ámbito Personal

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el personal de la Empresa sin más exclusiones que las siguientes:

- a) Directores/as y Jefes/as Superiores a todos los efectos.
- b) Personal comprendido en los escalones 12, 13 y 14 del actual sistema de valoración. Quedan excluidos/as únicamente en los aspectos económicos, jornada de trabajo y cobertura de puestos que, en todo caso, serán de libre designación de la Empresa.

Artículo 2.- Ámbito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 3 años y entrará en vigor el día 1 de Enero de 2.010 hasta el 31 de Diciembre de 2.012, prorrogable por la tática de año en año, de no existir denuncia por cualquiera de las dos partes con dos meses de antelación a su caducidad, proponiendo la revisión o rescisión.

CAPITULO II

JORNADA

Artículo 3.- Jornada de trabajo

La jornada de trabajo para los años 2010, 2011 y 2012 será de 1.688 horas.

En el calendario anual laboral se establecerán 3 días de libre elección a condición de que:

- a) Se preavise al Mando o Supervisor/a correspondiente con la máxima antelación posible.
- b) Exista acuerdo previo al disfrute con el Mando o Supervisor/a.
- c) El disfrute efectivo depende de que resulte posible organizar el trabajo en el Departamento o Sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Se establecen dos días adicionales de libre elección: uno en el año 2010 y uno en el año 2012. Resultándoles de aplicación a estos dos días, la cláusula aplicable a los tres días de libre elección, con la reserva adicional para estos dos días por la Dirección, de la capacidad para priorizar sobre su disfrute la capacidad organizativa y productiva para responder a las necesidades de nuestros Clientes.

La distribución de la jornada anual se realiza en Calendario de Trabajo anexo n° 2 al presente Convenio.

Para la Sección de T. Térmicos se estará a lo dispuesto por la Delegación de Trabajo en resolución de fecha 14.09.77.

Artículo 4.- Calendario laboral

El Calendario Laboral para 2.010 queda establecido en el anexo n° 2.

Para el personal contratado desde el día 15 de Abril de 1.994, inclusive, para trabajar, entre otras jornadas, en fines de semana y festivos, la Empresa elaborará cada año un Calendario laboral específico, de manera que producto de la suma del calendario laboral general de la Empresa y del calendario laboral señalado anteriormente, para el personal contratado desde el día 15 de Abril de 1.994, la empresa pueda permanecer abierta y en producción, durante 360 días al año.

Artículo 5.- Horario de trabajo

Personal de Talleres:

- JORNADA NORMAL

De lunes a viernes	6,45 h. a 14,45 h.
Sábados	7,00 h. a 11,00 h.

- TURNO DE MAÑANA

De lunes a viernes	6,00 h. a 14,00 h.
Sábados	6,00 h. a 10,00 h.

- TURNO DE TARDE

De lunes a viernes	14,00 h. a 22,00 h.
Sábados	10,00 h. a 14,00 h.

- TURNO DE NOCHE

De lunes a viernes	22,00 h. a 6,00 h.
Sábados	no se trabaja

Turno de Noche no obligatorio a partir de los 57 años inclusive.

La Dirección manifiesta ser partidaria de la voluntariedad para cubrir el turno de noche, siempre que esta sea posible y se garantice de forma irrenunciable la capacidad organizativa de la Dirección.

- Jornada y Horario de trabajo de fin de semana y festivos. (Personal contratado a partir del 15.4.94)
 - Turnos rotativos de Mañana (6.00 h. a 14.00 h.)
 - Turnos rotativos de Tarde (14.00 h. a 22.00 h.)
 - Turnos rotativos de Noche (22.00 h. a 6.00 h.)

La jornada y horario de trabajo de sábados, Domingos y festivos, se podrá completar con trabajos en otros días de la semana, hasta alcanzar el número de horas de trabajo semanales establecidas en contrato.

Personal de Oficinas

Redistribución de la jornada laboral semanal del personal técnico y administrativo, estableciéndose el siguiente horario:

- Lunes a Jueves, de 8:30 h. a 17:00 h. con un período de 30 minutos de descanso para efectuar la comida.
- Viernes, de 8:00 h. a 14:00 h.

Se establece un horario flexible que permite la entrada al trabajo de Lunes a Viernes hasta las 9:00 h. de la mañana.

En relación al horario de trabajo del Personal de Oficinas, se estará a los "Acuerdos alcanzados por la Dirección de TRW Automotive España, S.L. con el Comité de Empresa respecto a la modificación del Horario de trabajo del Personal Empleado".

Artículo 6.- Vacaciones

Las vacaciones serán de treinta días naturales de duración.

Se modifica el período del disfrute de las vacaciones anuales que, a partir del año 1.990, y para el futuro, se acuerdan en las siguientes fechas:

- Durante las fiestas patronales de Pamplona (Sanfermines).
- El resto de las vacaciones se disfrutará durante el mes de Agosto.

En compensación por el cambio de la fecha del disfrute de las vacaciones, la Empresa abonó en 1.990, a cada trabajador/a una cantidad lineal de 65.000 Ptas., que ha pasado a formar parte del salario.

Respecto a la IT y vacaciones, la Dirección adopta el nuevo criterio judicial en los casos abiertos, y para el futuro, a salvo de nuevos cambios de criterio legal y judicial.

No obstante lo anterior, si se modificase el criterio legal o del orden jurisdiccional de lo social sobre el disfrute de vacaciones que se contempla en el párrafo anterior, se incorporará automáticamente al presente artículo, en sustitución del texto actual el criterio contemplado en el párrafo siguiente.

Si durante el período de vacaciones acordado, la fábrica se considerara abierta, esto es, realizándose procesos productivos regulares, todo trabajador/a que se encontrara en situación de I.T. al inicio de ese período, tendrá derecho al disfrute de las vacaciones una vez que sea dado de ALTA médica. No se considerarán procesos productivos los desarrollados por personal del Servicio de Mantenimiento, Servicio de Guarderío o finalización de procesos productivos de dos o tres días.

El período anual de vacaciones, aplicable al personal Fijo Nuevo de 5 días, mientras mantenga la situación de flexibilidad, se situará entre el 15 de Junio y el 30 de Septiembre de cada año. Los calendarios de vacaciones se entregarán como máximo en las siguientes fechas:

Año 2.007 – Marzo
Año 2.008 – Febrero
Año 2.009 – Febrero

Cualquier cambio de los calendarios, posterior a las fechas anteriores, requerirá de la aceptación voluntaria por parte del/la trabajador/a, y devengará en tal caso, el abono de la cantidad de 68,61 euros por cada día efectivamente trabajado.

Artículo 7.- Licencias retribuidas

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

Licencias por ingreso, nacimiento y boda:

- a) Por matrimonio del/de la trabajador/a, 18 días naturales, pudiendo disfrutarse continuadamente esta licencia y las vacaciones si coinciden.
- b) Alumbramiento de esposa 4 días naturales, disfrutando dos días naturales a partir del hecho causante y los otros dos a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.
Se equipara la acogida a la licencia por nacimiento, siempre que se trate de una acogida con una duración temporal de al menos 12 meses.

- c) Por enfermedad, no grave del cónyuge con ingreso en clínica, excluido el parto, dos días naturales.
- d) Por ingreso en clínica o centros hospitalarios de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos y hermanos, dos días naturales, siendo necesario presentar justificante del ingreso. Si el ingreso es de un día el permiso será de un día.

Las licencias por ingreso, nacimiento y boda se disfrutarán desde el primer día laboral.

La licencia relativa al ingreso se podrá disfrutar durante el transcurso del ingreso, siendo necesario en todo caso previa conformidad del mando correspondiente.

Licencias por defunción:

- a) Por defunción del cónyuge, 7 días naturales.
- b) Por defunción de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos, tres días naturales.
- c) Por fallecimiento de hermanos políticos e hijos políticos, dos días naturales. En el caso de que el permiso coincida con un día no laborable, éste será necesariamente utilizado ese día. Si corresponde a días laborales, al menos uno de ellos, podrá utilizarse cuando mejor convenga dentro de un plazo razonable relacionado con el motivo del permiso.
- d) Por defunción de tíos carnales, sobrinos carnales y primos carnales, un día natural. En el caso de que el permiso coincida con un día no laborable, éste será necesariamente utilizado ese día. Si corresponde a un día laborable, podrá utilizarse cuando mejor convenga dentro de un plazo razonable y relacionado con el motivo del permiso.

Licencias por enfermedad grave, accidente, intervenciones quirúrgicas sin ingreso, visitas médicas y tratamientos oncológicos:

- a) Por enfermedad grave acreditada de: padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, hermanos y cónyuge, dos días naturales.
- b) El tiempo indispensable requerido por las intervenciones quirúrgicas sin ingreso y las visitas a médico público y privado, de los padres e hijos consanguíneos y los cónyuges o parejas de hecho, forman parte de las 16 horas asignadas a cada trabajador por visita a médico privado, de acuerdo con el Convenio del Metal.
- d) Se asignan 16 horas por trabajador/a y año, para atender a los padres e hijos consanguíneos y a los cónyuges o parejas de hecho, en aquellos tratamientos oncológicos que por resultar agresivos, requieran la asistencia de una tercera persona, y esto se justifique por el médico externo correspondiente.

Otras licencias retribuidas:

- a) Por matrimonio de hermanos, hijos, nietos, padres, primos carnales, hermanos políticos y sobrinos carnales, un día natural.
- b) Por traslado de su domicilio habitual, un día natural.
- c) Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público.
- d) Posibilidad de acumular las horas establecidas como permiso para la lactancia a voluntad del/de la interesado/a y con preacuerdo con el mando.
- e) Se acepta la solicitud del Comité respecto al incremento de reducción de jornada hasta los 12 años.

Las licencias establecidas para el cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador o trabajadora, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante, acreditando la concurrencia de estos requisitos mediante la presentación de un certificado expedido por el Ayuntamiento de su lugar de residencia.

Las licencias establecidas en el presente artículo, serán aumentadas en un día natural o en lo que a buen juicio de la Empresa estime oportuno, si las situaciones que originan la licencia se producen en lugares que por su distancia o dificultades de comunicación lo justifiquen.

Los permisos oficiales serán retribuidos con el salario base y las primas completas al 100 %.

Los permisos no oficiales que por su carácter grave o urgente necesitan sean concedidos, si la Empresa exige su recuperación, el/la trabajador/a tendrá dos meses de plazo para recuperar las horas de ausencia.

Si el número de horas de ausencia, rebasa un límite prudencial, los Miembros del Comité, a petición del/de la trabajador/a correspondiente, tratarán con la Empresa la posibilidad de que dicho/a trabajador/a perciba su salario, dada la necesidad del permiso y el grado de perjuicio económico que podría suponer al/a la trabajador/a, la no percepción de su salario o la exigencia de una recuperación masiva de horas.

Licencias de la ley de igualdad:

- La Dirección acepta plasmar todas las licencias de la Ley de Igualdad en el Convenio, con las condiciones expuestas en actas de reuniones anteriores:

Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Artículo 8.- Otros permisos

Los permisos de uno o más días completos de otro tipo, que pueda conceder la Empresa, serán primeramente compensados con los días de licencia por quinquenios, si hubiese derecho a ellos.

CAPITULO III

CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 9.- Retribuciones

Las retribuciones para el año 2010 serán las establecidas en el anexo nº 1. Las retribuciones para los años 2011 y 2012 se incrementarán según la siguiente fórmula:

2011 – IPC previsión estatal con revisión.

2012 - IPC previsión estatal con revisión.

El salario mínimo para un/a empleado/a, de los actuales en plantilla a la firma del presente Convenio, será el mismo que el señalado para un/a Oficial de 3ª, al rendimiento 137. No obstante, esto no implicará ni la supresión ni movimientos salariales de las categorías profesionales de los escalones de valoración existentes en la actualidad.

Plus de nocturnidad:

La Dirección acepta abonar las siguientes cantidades por hora nocturna, a partir de la firma del Convenio.

Año 2.010: 3 euros por hora. Esta cantidad es fija y absorbe e incluye el IPC.

Año 2.011: 3,25 euros por hora. Esta cantidad es fija y absorbe e incluye el IPC.

Año 2.012: La cantidad resultante de aplicar a 3,25 euros por hora, el IPC.

Artículo 10.- Revisión salarial

Se establece una cláusula de revisión salarial que garantice el IPC estatal real del año 2010 previsto inicialmente en un 1,3 %.

Asimismo para los años 2.011 y 2.012 se establece una cláusula de revisión salarial que garantice el IPC estatal real del año.

Artículo 11.- Liquidación de salarios

Se acuerda efectuar únicamente un pago mensual el último día del mes o el anterior, si aquel fuera festivo.

Para el personal obrero, el primer abono de retribuciones que se realice, será el cálculo aproximado por todos los conceptos retributivos, deduciéndose las cantidades, también aproximadas de I.R.P.F., Seguros Sociales, etc. Siguiendo esta norma para los meses sucesivos, al efectuar el pago siguiente aproximado, se entregará el recibo oficial de pago de salarios con la liquidación exacta del mes anterior, en cuyo documento se reflejará la diferencia en más o en menos que a cada uno corresponda.

La paga extra de Diciembre, para todas las categorías, se hará efectiva el día 20 de Diciembre.

Se considerará rendimiento correcto, a efectos exclusivamente de la retribución del 25 % del salario base al incentivo a tenor del artº 73 párrafo de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica, el rendimiento 130.

En ningún momento podrá ser exigido este rendimiento, no teniendo efecto alguno en cualquier otra circunstancia que no sea la del párrafo anterior.

Artículo 12.- Paga de beneficios

La gratificación de Beneficios se liquidará antes del día 1 de Abril de cada año, por el ejercicio económico correspondiente al anterior y su cuantía corresponde a 31 días de jornal y antigüedad con los valores de ese ejercicio. Esta gratificación se percibirá proporcionalmente al tiempo de prestación de trabajo en el año a que corresponde, computándose a estos efectos el tiempo de baja por enfermedad o accidente.

Queda claro que si en el futuro se estableciera obligatoriamente para los/las trabajadores/as, algún sistema de gratificación de beneficios, basado en la participación de los beneficios reales de la Empresa, no se computará como tal, a ese exclusivo efecto, la paga de beneficios que se implantó en TRW Automotive España, S.L.

Artículo 13.- Regulación común a las gratificaciones extraordinarias de Julio, Septiembre y Navidad

Estas gratificaciones extraordinarias se prorratearán según el tiempo trabajado durante el año al que correspondan.

Artículo 14.- Cómputo general

A efectos de computar la cuantía de las gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios señaladas en el artº 31 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores o en cualquier otra norma o convenio que pueda resultar obligatorio, se entiende que deben computarse y compensarse globalmente, a estos efectos, con las cuatro gratificaciones extraordinarias devengadas en el año.

Artículo 15.- Antigüedad

Este complemento se establece por quinquenios, sin limitación de número. Todos/as los/las trabajadores/as que tengan algún quinquenio tendrán derecho a disfrutar un día de permiso por cada uno de ellos.

El disfrute de los días de permiso por quinquenios será acordado con el/la Jefe/a o Mando intermedio, con tiempo suficiente para poder organizar el trabajo del departamento o sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Las tablas de retribución por quinquenio para el año 2.010 vienen reflejadas en el anexo nº 3.

La Dirección acepta considerar a efectos de antigüedad todo el tiempo trabajado con contrato TRW, excluyéndose el tiempo en situación de Becas, ETTs y Subcontratas y salvaguardando siempre la aceptación voluntaria por los afectados del cambio de criterio.

Artículo 16.- Regulación del complemento por trabajo excepcional, nocturno, penoso o peligroso.

Este complemento se abonará también durante el periodo de vacaciones.

Artículo 17.- Regulación de la prima en caso de desplazamiento.

Los/las operarios/as que se desplacen a otros centros de trabajo, ajenos a la Empresa, para prestar servicios por cuenta de TRW Automotive España, S.L., percibirán en concepto de prima, la media de lo obtenido por dicho/a trabajador/a en el mes anterior.

Artículo 18.- Plus de enganche

En los casos en que la Empresa se vea obligada a llamar al trabajo a algún/a operario/a en Domingo o en día festivo, para prevenir males inminentes o remediar accidentes, averías o daños, se abonará a los afectados un "Plus de enganche" de 24,36 €.

Artículo 19.- Complemento por llamada nocturna

Para el personal empleado se establece en 12,25 € para todas las categorías por salida y llamadas especiales comprendidas entre las 22 y las 6 horas.

Para el personal obrero se establece en 9,68 € para todas las categorías.

Este complemento es compatible con el percibo del importe de las horas extraordinarias.

Artículo 20.- Regulación del complemento de permanencia

Dada la dificultad de determinación del número de horas de trabajo realizadas y en sustitución del pago de las horas extraordinarias, el puesto que se indica a continuación, percibirá un complemento de permanencia de la siguiente cuantía anual.

-Secretario/a de Dirección General: 5.338,71 € brutos.

Artículo 21.- Falta o disminución del trabajo

Si por cualquier causa no imputable al/a la trabajador/a, hubiera en la Empresa una falta o disminución de trabajo, los/las trabajadores/as cobrarán el 100 % de su salario real, el importe de la prima de producción a razón del 100 % de la misma, teniendo validez incluso en situación de parada forzosa de toda la fábrica, salvo los casos de fuerza mayor previstos por la Ley.

Artículo 22.- Sistema de primas

La prima de producción para el personal que presta sus servicios en régimen de prima directa, se devengará en función de las horas trabajadas a control de producción y según la producción obtenida en la calidad adecuada.

Se fija un rendimiento del 100 como rendimiento mínimo, al que corresponderán las retribuciones recogidas en el anexo nº 1.

Será exigido el 100 % de rendimiento mínimo mensual, entendiéndose como rendimiento medio la suma de producción mensual dividida por el número de días.

El personal que realice trabajos indirectos, sin tiempo standard, percibirá la media de la prima alcanzada por los/las operarios/as de los puestos con tiempo standard.

Artículo 23.- Operarios/as del servicio de mantenimiento

A tenor de las especiales características que tipifican este servicio, los/las operarios/as asignados/as al mismo, se regirán por los acuerdos firmados con fecha 19 de Junio de 1.987, cuyo texto se incluye a continuación:

"Dadas las características especiales que definen el trabajo del personal del Servicio de Mantenimiento, se hace necesaria la regulación de las mismas, para cubrir las necesidades del servicio de la Empresa.

A tenor de ello, el Comité de Empresa, los Trabajadores de esa Sección y la Dirección de la Empresa han alcanzado los siguientes acuerdos:

- 1) Se establece un complemento por salida o llamada especial, para atender averías graves inesperadas entre las 22 y las 6 horas, de 30,88 € brutos para todas las categorías profesionales del personal de esta Sección.
 - a) Las horas trabajadas por este concepto se disfrutarán según la fórmula de hora a disfrutar por hora trabajada, más un plus de 10,80 € brutos por hora. Estas horas se podrán acumular para disfrutarlas posteriormente, de acuerdo con su encargado.
 - b) El tiempo mínimo a disfrutar por este concepto será de dos horas, en las condiciones marcadas en el párrafo anterior, aunque el trabajo que fuese necesario realizar exigiera un tiempo de presencia menor de dos horas.
- 2) Si por necesidades graves de reparación de máquinas en averías imprevistas y muy urgentes, el trabajador se viese en la necesidad de prolongar su jornada normal de trabajo, en un tiempo máximo de dos horas, estas horas podrán acumularse para disfrutar posteriormente, de acuerdo con su encargado, a razón de hora de descanso por cada hora trabajada, más un plus de 10,80 € brutos por hora.
- 3) Se establece un plus de 77,23 € brutos más un día de descanso por cada día trabajado en sábados, domingos y días festivos, cuando sea necesario, en base a la autorización del Gobierno de Navarra (Dpto. de Trabajo) sobre modificación de las condiciones de trabajo, en tanto en cuanto los Tribunales competentes no determinen lo contrario.

El día de descanso se materializará dentro del año natural, de acuerdo con su encargado.

- 4) Se establece un plus de 101,93 € brutos más un día de descanso por cada día trabajado en sábados, Domingos y días festivos, cuando ese día no esté considerado como jornada habitual de trabajo (según se regula en el apartado anterior).

El día de descanso se materializará dentro del año natural, de acuerdo con su encargado.

- 5) Los trabajadores del Servicio de Mantenimiento reconocen la necesidad de que parte del personal de esta sección, disfrute sus vacaciones en distinta fecha de la que está establecida para el resto del personal con carácter general, comprometiéndose a cubrir durante este periodo las funciones que les son propias.

Para poder cubrir ese periodo vacacional, habrá que tener en cuenta lo siguiente:

- a) Las necesidades del personal para este periodo se comunicará con dos meses de antelación y se cubrirán con personal voluntario siempre que con ello puedan responderse y solventarse todas aquellas necesidades. En caso contrario se nombrará personal adecuado que deberá acudir de forma obligatoria.
- b) En el momento que la estructura organizativa de la sección lo permita se crearán turnos rotativos entre todo el personal de la sección, para que no sean siempre los mismos los que tengan que sufrir las consecuencias de las necesidades productivas.
- c) Los trabajadores que obligatoriamente tengan que venir a trabajar durante ese período, podrán disfrutar de un día y medio de descanso por día trabajado, o disfrutar de un día de descanso más cobro de un plus de 90,00 € brutos.

El disfrute del descanso se realizará dentro de los meses de Junio, Agosto y Septiembre, de acuerdo con su encargado, salvo acuerdos individuales que determinen otra fecha.

En todo caso, el criterio general que regirá en la sección en cuanto al disfrute de descanso compensatorio, será de acuerdo con el encargado, teniendo en cuenta las necesidades del servicio.

- 6) En cuanto existan previsiones de programas de trabajo en la sección, se confeccionará un calendario de trabajo para todo el año.
- 7) La Empresa se hará cargo de la limpieza de la ropa de trabajo del personal de este servicio, previa supervisión del encargado de la sección.
- 8) Todas las cantidades, pluses o complementos económicos que se contemplan en este acuerdo, se entenderán como parte del salario o conceptos salariales y por tanto sujetos a los aumentos correspondientes que resulten de las negociaciones de los convenios colectivos, aplicables cada año en TRW Automotive España, S.L.
- 9) Todas las cantidades, pluses o complementos económicos establecidos en este acuerdo, se entenderán aplicables durante la permanencia del trabajador en el Servicio de Mantenimiento, no correspondiéndole en caso de movilidad a un puesto de trabajo en cualquier otra sección de la fábrica.
- 10) Si posteriormente a la firma del presente acuerdo, existiera alguna disposición de otro rango que modifique lo aquí acordado, se aplicará el más favorable a los trabajadores.
- 11) Todas estas cláusulas forman parte de un acuerdo global, del que no se puede aceptar unas y rechazar otras, compensándose unas con otras".

Plus de Disponibilidad

Dadas las específicas características del trabajo que realiza el personal del Servicio de Mantenimiento (Mecánico y Eléctrico-Electrónico), que suponen la disposición para trabajar fuera de horas, en días festivos, durante el período de vacaciones, por motivos tales como: averías, cambio de máquinas, mantenimiento preventivo, accidentes, incidentes, etc., se acuerda establecer un Plus de Disponibilidad por la cantidad de 1.371,85 € brutos anuales, distribuido en 12 mensualidades de 114,32 € brutos al mes. Este plus no se computará para el cálculo de pagas extraordinarias, vacaciones, o cualquier otro.

El pago de este plus y su lógica contrapartida exige, para llevarse a cabo, la buena fe de ambas partes, procurando repartir el trabajo en la medida de lo posible, de manera que ello no signifique un aumento, sin causa justificada, de la disponibilidad del personal.

Este plus será válido durante la vigencia del Convenio, pudiendo ser total o individualmente revocado por cualquiera de las partes si el funcionamiento no fuera satisfactorio.

Asimismo, este plus estará sujeto a los aumentos correspondientes que resulten de las negociaciones de los Convenios Colectivos aplicables cada año en TRW Automotive España, S.L.

Este acuerdo es efectivo a partir del 1º de Julio de 1.991, según acuerdo de fecha 22.07.91.

CAPITULO IV

MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA ACCION PROTECTORA DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 24.- Asignaciones complementarias de la empresa en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Para el personal obrero, la Empresa completará desde el primer día de la baja, las prestaciones de la Mutua Patronal de Accidentes de trabajo, hasta cubrir el 100 % de la retribución total que percibía el/la trabajador/a al producirse el siniestro. Esta asignación se abonará en un plazo máximo de 18 meses.

Para el personal empleado, los/las empleados/as percibirán por este concepto la diferencia existente entre las prestaciones de la Seguridad Social y el 100 % de sus ingresos reales.

Artículo 25.- Asignaciones complementarias de la empresa en caso de enfermedad común o accidente no laboral.

A) Enfermedad sin baja:

La empresa abonará a todo el personal que se encuentre dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio, y hasta un número máximo de 2 días (16 horas) por persona y año natural, la cantidad que corresponda al 100% de su retribución cuando exista enfermedad y no exista baja oficial médica, si bien para tener derecho a la percepción de dicha cantidad, el/la trabajador/a / empleado/a tendrá obligación de someterse al control y vigilancia del Servicio Médico de la empresa.

Los/las trabajadores/as / empleados/as que no hicieran uso (0 horas) de la facultad más arriba referida a lo largo de cada uno de los años naturales de vigencia del presente convenio, dispondrán a su favor y para su disfrute durante el año natural siguiente, de un día adicional de libre elección sujeto a las mismas condiciones que las recogidas en artículo 3 del presente Convenio Colectivo.

B) Enfermedad o accidente no laboral con baja:

- 1) Para el personal obrero, la Empresa completará las prestaciones económicas de Incapacidad Temporal concedidas por la Seguridad Social hasta el 100 % de la retribución total desde el primer día de la baja y durante un plazo máximo de dos años y medio.

Para obtener derecho al complemento recogido en este Convenio será preciso:

- a) Acreditar la enfermedad mediante la Baja oficial médica correspondiente.
- b) Que el absentismo por enfermedad no exceda del 5 % de las horas de permanencia, sobre el grupo del personal obrero durante el mes de referencia. Si el absentismo está comprendido entre el 5 y 6 %, se cobrará el salario base más el 80 % de la prima de producción.

Si el absentismo está comprendido entre el 6 y 7,5 %, se cobrará el salario base más el 60 % de la prima de producción.

Si el absentismo pasa del 7,5 %, se cobrará el salario base.

No se computará dentro de los porcentajes de absentismo determinados anteriormente, las enfermedades con baja oficial superior a un mes, los supuestos de epidemia, enfermedades crónicas y otros supuestos similares.

- 2) Para el personal empleado, en caso de abandono del trabajo por indisposición o para salir a consulta de Médicos especialistas de la S.S., la Empresa abonará a los empleados su retribución completa, siempre que obtengan del Servicio Médico la autorización de salida.

En caso de Incapacidad Laboral y durante el tiempo que los/las empleados/as perciban la prestación oficial de la Seguridad Social, la Empresa les abonará una asignación complementaria, hasta el 100 % de la retribución completa, siempre que el/la enfermo/a cumpla las normas que tiendan a favorecer su más pronta curación.

En caso de Invalidez Provisional, se establece una asignación complementaria sobre las oficiales, hasta el 100% de la retribución salarial líquida, que percibían los/las empleados/as al producirse su baja temporal. Dicha asignación se aplicará durante dos años y medio desde la fecha de declaración de tal situación.

Artículo 26.- Asignación por jubilación, Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta o Gran Invalidez.

Todo el personal que se jubile total o parcialmente cumplidos los 60 años percibirá una asignación de capital por valor de 2.487,51 €.

Se mantienen los 2.487,51 €. como "garantía ad personam" para el supuesto que se reúnan los requisitos antes mencionados, jubilarse con 60 años o ser declarado con alguna de las incapacidades del título de esta cláusula, con la misma edad.

A quienes caigan en alguna de estas incapacidades antes de esa edad, se les abonará 62,18 € por año de servicio en TRW Automotive España, S.L., sin poder rebasar en ningún caso los 2.487,51 €.

Si después de haber percibido estos 62,18 € por año de servicio, algún/a afectado/a por Incapacidad Permanente total para su profesión habitual se reincorporara a la Empresa a ocupar algún puesto de los reservados a personal minusválido, TRW Automotive España, S.L.. respetará la antigüedad que tenía devengada en el momento de causar baja en la Empresa, calculándose su importe sobre el sueldo de la nueva categoría profesional que se le señale, y la suma percibida por los 62,18 € por año de servicio, se computará como ya adelantada, en el momento que se vuelva a hacer el cálculo de la "asignación por jubilación" que pueda corresponder en su día al/la interesado/a, el de la variante de "incapacidad" en caso de futura declaración de Incapacidad Permanente Absoluta.

Este cálculo se hará considerando como antigüedad toda la que tenga acreditada en TRW Automotive España, S.L.

Se considerará como año efectivo trabajado, la fracción superior a 6 meses.

A quienes se jubilen en el futuro se les abonará también 62,18 € por año de servicio, computándose exclusivamente hasta los causados a los 60 años de edad y manteniendo como "garantía ad personam" los 2.487,51 €. como máximo a percibir.

Artículo 27.- Asignación complementaria durante la situación de propuesta para la incapacidad que corresponda.

La Empresa completará a su Personal Empleado las prestaciones oficiales de la Seguridad Social hasta el 100 % de su sueldo mensual neto y durante seis meses como máximo en aquellos casos en que el/la paciente pase directamente de la situación de "Incapacidad Temporal" a la "Propuesta para la Incapacidad permanente que le corresponda", es decir, sin haber agotado la situación denominada "Invalidez Provisional".

Artículo 28.- Complemento en caso de Incapacidad Permanente Parcial para la Profesión Habitual.

Cuando un/una empleado/a, bien sea por accidente de trabajo o enfermedad le haya sido concedida oficialmente la situación de Incapacidad Permanente Parcial para la profesión habitual, la Empresa le asignará un puesto de trabajo, procurando que la eficacia alcanzada por el/la incapacitado/a sea normal, sin deducción de las prestaciones satisfechas por la Seguridad Social.

Artículo 29.- Seguro Colectivo

Los/las trabajadores/as tienen derecho al Seguro Colectivo de Vida que la Empresa tiene concertado con una Compañía de Seguros.

Asimismo, la Empresa tiene concertado un Seguro de Accidentes que cubrirá los siguientes riesgos:

- En caso de Muerte por Accidente: 15.025,30 €
- En caso de Invalidez Absoluta derivada de Accidente: 24.040,48 €

Se acepta en los siguientes términos, lo solicitado por el Comité de Empresa:

Se incrementan en 1.000 € anuales las coberturas de los seguros de muerte y accidente respectivamente, durante los años 2011 y 2012, quedando como están actualmente, en el año 2010.

CAPITULO V

FLEXIBILIDAD

Artículo 30.- Personal No Flexible

Se acepta que lo expuesto a continuación sea aplicable también al personal técnico y administrativo.

30.1.- Plus de disponibilidad- Personal con compromiso de flexibilidad.

Desde la firma del Convenio devengo durante el año 2010, de 90 euros brutos totales, incluida la subida de IPC, por el trabajo efectivo de cada día de trabajo flexible, siempre que exista un compromiso previo del trabajador para adquirir la condición de flexible por un período mínimo de 2 meses con calendario flexible obligatorio, incluyendo dicho calendario el límite máximo de 5 fines de semana de trabajo, para el período de 2 meses antes referido, salvo renuncia voluntaria del trabajador.

Dicho calendario se entregará al trabajador que se comprometa, con un plazo de 15 días de antelación, a la fecha de entrada en vigor del nuevo calendario.

Dicha cantidad se actualizará en los años 2011 y 2012, con el IPC.

30.2.- Plus de flexibilidad- Personal sin compromiso de flexibilidad.

Desde la firma del convenio, por el trabajo efectivo de cada día trabajado con flexibilidad de forma ocasional, sin adquirir el compromiso de flexibilidad mínimo arriba referido, y sin tener por tanto un calendario obligatorio de flexibilidad, devengará la cantidad de 75 euros brutos en el año 2010, incluyendo la subida del IPC.

Dicha cantidad se actualizará durante los años 2011 y 2012 con la subida del IPC.

El devengo de los pluses referidos sólo se realizará por el trabajo efectivo de jornadas enteras de 8 horas. No se acepta en ningún caso el abono proporcional por el trabajo de períodos inferiores de tiempo.

Artículo 31.- Personal Flexible Fijo Nuevo

31.1. Personal Fijo Nuevo de 5 días

a) Paso a situación de no flexibilidad

Paso a fecha 1 de Septiembre de 2010, de todos los fijos flexibles a situación de no flexibilidad.

b) Plus personal fijo flexible hasta el 1 de Septiembre

Desde la firma del convenio, devengo de 90 euros brutos totales por el trabajo efectivo de cada día de trabajo flexible, con mantenimiento inalterado del resto de condiciones de flexibilidad aplicables hasta el 1 de septiembre de 2010.

A partir del 1 de Septiembre de 2010, les serán de aplicación la totalidad de condiciones aplicables al personal no flexible expuestas en el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

Dicha cantidad se actualizará en los años 2011 y 2012, con el IPC.

El devengo de los pluses referidos sólo se realizará por el trabajo efectivo de jornadas enteras de 8 horas. No se acepta en ningún caso el abono proporcional por el trabajo de períodos inferiores de tiempo.

31.2. Personal Fijo Nuevo de 2 días

a) Plus de flexibilidad:

El personal Fijo Nuevo con contrato de 2 días, percibirá la cantidad de 48,73 €, por cada Domingo o festivo B.O.N. trabajado, con independencia de la de jornada laboral mensual.

El devengo del plus de flexibilidad se realizará desde el primer día efectivamente trabajado, eliminando la condición de trabajar 9 o más días al mes para su devengo.

b) Pases de 2 a 5 días.

Se ofrece a las cinco personas afectadas, la posibilidad de su paso a contrato de cinco días semanales, si así lo manifestaran durante el año actual, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2010.

31.3. Flexibilidad Personal Flexible Fijo Nuevo.

Libranza de dos fines de semana al mes para los/las trabajadores/as que realicen el cuarto turno.

CAPITULO VI

HORAS EXTRAORDINARIAS

Artículo 32.- Horas Extraordinarias

La Dirección de la Empresa se compromete, sin renuncia del derecho a la utilización de las horas extraordinarias autorizadas por la Ley, a la contratación de trabajadores/as temporales, si estos /as fueran necesarios/as, a fin de evitar la realización de dichas horas. Para la regulación y seguimiento de las horas extras estructurales, se estará a lo dispuesto en el acuerdo alcanzado entre la Dirección y el Comité de Empresa con fecha Mayo 1.989.

Ambas partes expresan su convencimiento de que resulta imprescindible dar una respuesta rápida y adecuada a nuestros Clientes, para poder asentar la empresa y el empleo. Esta situación, y otras que de forma excepcional necesiten una respuesta rápida, requieren la utilización de horas extraordinarias.

Ambas partes manifiestan su voluntad de minimizar las horas extraordinarias.

CAPITULO VII

PROMOCION, CLASIFICACION DEL PERSONAL Y FORMACION

Artículo 33.- Régimen de promoción

a) Para el personal obrero.

El criterio general convenido para la cobertura de un puesto por ascenso, es la demostración de poseer las condiciones requeridas para el mismo. Los exámenes para ascensos constarán de pruebas de aptitud y pruebas de conocimientos.

A los exámenes de ascenso podrá concurrir el personal de cualquier categoría inferior a la de la vacante.

Los puestos vacantes se proveerán por aquellos/as que superadas las pruebas, obtengan más alta calificación, teniendo preferencia en caso de igualdad de puntuación, el/la de mejor historial profesional o mayor antigüedad.

Las pruebas de aptitud tendrán carácter eliminatorio, es decir, no podrá pasar a las pruebas de conocimiento quien no haya superado aquellas.

Se entiende por conocimientos, el dominio teórico-práctico de las materias propias de la actividad del puesto, en grado suficiente que le permita inicialmente al/la candidata/a alcanzar el rendimiento mínimo exigible al puesto.

El personal seleccionado deberá iniciar un período de adaptación al puesto, cuya duración máxima se establece en un mes.

Superada satisfactoriamente la adaptación al puesto se ascenderá al/la candidata/a.

Durante el período de adaptación al puesto, el/la trabajador/a percibirá la remuneración que venía disfrutando. Al ser ascendido/a pasará a percibir el salario del nuevo puesto, retribuyéndosele la diferencia con retroactividad al inicio de la adaptación.

Caso de no resultar apto ningún/a candidato/a para el puesto por sistema de ascenso, la Empresa podrá optar o por la selección de ingreso, o por la designación de aquel/aquella trabajador/a que haya alcanzado mayor puntuación en los exámenes de ascenso.

La persona designada deberá seguir un período de formación, cuya duración está condicionada al avance de su capacitación.

En todo caso, esta situación de formación ha de estar condicionada a la aceptación voluntaria por parte del/ la trabajador/a.

La Empresa seguirá el curso de formación y decidirá en consecuencia la fecha en que se someterá a la prueba de conocimientos.

Superada la prueba, pasará a ocupar definitivamente el puesto.

El/la trabajador/a en formación podrá solicitar se le someta a examen de considerarse debidamente capacitado/a, pero de no superarlo, la Empresa podrá decidir la suspensión de la formación e igualmente si el examen ha sido aplicado por iniciativa de la Empresa.

En caso de suspender la formación, el/la trabajador/a percibirá el salario que venía disfrutando, con la prima media obtenida en los tres últimos meses anteriores al cambio de puesto.

b) Para el personal empleado

La Empresa anunciará con una antelación no inferior a 10 días las vacantes o puestos a cubrir, la fecha en que deberá efectuarse el ejercicio, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas.

También se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias que sean pertinentes.

A los exámenes de ascenso podrán concurrir todos/as los/las empleados/as que tengan categorías inferiores a las del puesto concursado.

Las pruebas de ascenso del Personal Empleado se referirán exclusivamente a conocimientos y aptitudes necesarias para el desarrollo eficaz de dicho puesto, quedando expresamente excluido el empleo de test de inteligencia o personalidad.

Los miembros del Comité de Empresa del Grupo a que pertenezca la vacante, formarán parte del tribunal examinador en calidad de interventores.

El personal que supere las mismas, pasará a ocupar el puesto superior en período de prueba cuya duración no podrá exceder de tres meses, debiendo la Empresa abonar íntegramente la retribución del puesto concursado desde el primer día de la ocupación, en caso de superar satisfactoriamente la prueba.

Artículo 34.- Ingresos

El personal empleado, actualmente en plantilla, tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en la Empresa.

Si por falta de personal idóneo para cubrir dichos puestos es necesaria la contratación fija o interina, la Dirección de la Empresa lo notificará a los Miembros del Comité para conocimiento de este órgano y los/las vocales del Comité, representantes del Grupo a que pertenezca dicho puesto, formarán parte del tribunal examinador en calidad de interventores.

Se exceptúa de la preferencia o intervención del Comité la cobertura o contratación de los puestos de Secretario/a de Directores de la Empresa, el puesto de encargado/a de la correspondencia y archivo, adscrito a Dirección General, y el de telefonista.

Artículo 35.- Clasificación del personal

Durante la vigencia de este Convenio, continuará en vigor la actual distribución de escalones de los puestos de trabajo.

Los/las empleados/as que se hallen en los escalones 1, 2, 3 y 4 ostentarán la categoría profesional de Auxiliar o equivalente de la Ordenanza Laboral vigente.

Los/las empleados/as que ostenten los escalones 5, 6 y 7 tendrán la categoría profesional de Oficial 2ª o equivalente.

Los/las empleados/as con escalones 8 y 9 ostentarán la categoría profesional de Oficial 1ª o equivalente.

Los/las empleados/as con escalones 10 y 11 ostentarán la categoría profesional de Jefes/as de 3ª.

Quienes estén comprendidos/as en los escalones 12 y 13 tendrán la categoría profesional de Jefes/as de 2ª o equivalente.

Quienes estén encuadrados/as en el escalón 14 tendrán la categoría profesional de Jefe/a de 1ª o equivalente.

Los escalones resultarán exclusivamente de la aplicación del Manual de Valoración a cada puesto de trabajo sin que haya otros procedimientos.

A efectos de cotización de la Seguridad Social los escalones 10 y 11 quedan asimilados a la categoría profesional de Delineante Proyectista.

Artículo 36.- Becas de estudios hasta alcanzar el título de Ingeniería Técnica.

La Empresa concederá a cualquier trabajador/a de la plantilla de la Empresa una beca de estudios para acceder hasta la titulación de Ingeniería Técnica.

La beca estará dotada con la cantidad de 2.072,89 €. anuales que se abonarán al/la favorecido/a por terceras partes al comienzo de cada trimestre académico.

La beca se irá prorrogando hasta la finalización de los estudios, siempre que el/la estudiante apruebe completamente cada curso.

El/la becario/a deberá justificar anualmente su aprovechamiento exhibiendo el Libro Escolar u otro documento que lo acredite y su conducta mediante certificado de la Secretaría del Centro.

Serán motivos de exclusión inmediata de los beneficios de la Beca:

- 1) Falsificar los documentos que acrediten el aprovechamiento.
- 2) No aprobar el curso totalmente.
- 3) Ser sancionado/a por el Centro o Escuela docente respectivo.

El/la becario/a dejará de pertenecer a la plantilla de la Empresa, si bien conservará los siguientes derechos:

- a) Trabajar en TRW Automotive España, S.L. durante los meses de verano.
- b) Readmisión inmediata en caso de abandono de los estudios por causa no imputable al/la becario/a.

CAPITULO VIII

INSTITUCIONES SOCIALES

Artículo 37.- Ayuda por hijos minusválidos o incapacitados

Por cada hijo/a declarado/a oficialmente minusválido/a o incapacitado/a, la Empresa ayudará al/a la trabajador/a afectado con las siguientes cantidades:

Año 2010: 150 € brutos mensuales, desde la fecha de la firma del convenio.

Año 2011: 160 € brutos mensuales.

Año 2012: 170 € brutos mensuales.

Conteniéndose y absorviéndose en dichas cantidades finales y totales, los incrementos correspondientes al IPC anual.

Artículo 38.- Asignación en favor de familiares

El cónyuge viudo o hijos de trabajadores/as fallecidos/as en activo, o en el caso de que el/la trabajador/a fuera soltero/a, sus padres, abuelos o hermanos, percibirán 62,19 € por cada año de antigüedad en la Empresa, con un tope máximo de 2.487,52 €. En el caso de hermanos, éstos deberán acreditar dependencia económica del/la fallecido/a.

Si el fallecimiento del/de la trabajador/a ocurriese como consecuencia de accidente laboral, se abonará la cantidad fijada como tope máximo, es decir 2.487,52 €.

Artículo 39.- Nupcialidad

Se establece una asignación por nupcialidad, para todos/as los/las trabajadores/as de:

1er. año	8,29 € más 30 días de jornal
2do. año	16,58 € más 30 días de jornal
3er. año	24,85 € más 30 días de jornal
4to. año	24,85 € más 30 días de jornal
5to. año	24,85 € más 60 días de jornal

Esta asignación será para todos/as los/las trabajadores/as que a raíz de su matrimonio no causen baja en la Empresa.

El Personal empleado tiene una asignación por matrimonio de dos mensualidades completas más 24,85 € en el caso del quinto año.

Artículo 40.- Asignación por natalidad

Se establece una asignación por natalidad de 22,18 € por el nacimiento de cada hijo.

Artículo 41.- Transporte

El transporte colectivo es por cuenta de la Empresa con arreglo al recorrido establecido en el anexo nº 4.

Si en alguna circunstancia, el/la trabajador/a fuera requerido/a para acudir o prolongar su jornada de trabajo, y no contara con el servicio de transporte establecido por la Empresa, se le abonará la cantidad de 2,70 €.

Artículo 42.- Fiesta de reyes

Se establece que la cantidad destinada a los regalos de reyes que se entregaban a los hijos de los trabajadores, comprendidos entre los 2 y los 8 años de edad, ambos inclusive, se reparta a partes iguales, entre todos los trabajadores en plantilla. Para tener derecho a esa cantidad, sustitutoria del regalo, será necesario tener hijos con las mismas edades a que se limitaba el derecho a regalo.

Artículo 43.- Préstamo sin interés

La Empresa destinará a fondo de Préstamos sin interés para sus trabajadores/as, la cantidad resultante de multiplicar por 4,11 € el censo de la misma.

La cuantía máxima de cada préstamo será de 194,73 € que habrá de reintegrarse, como máximo, en las doce mensualidades inmediatamente posteriores a la concesión del préstamo.

Artículo 44.- Crédito para vivienda

La Empresa concederá hasta 40 avales bancarios por valor cada uno de hasta 411,09 € para la adquisición de una vivienda para el/la trabajador/a.

Artículo 45.- Pareja de hecho - pareja estable

Las partes acuerdan equiparar a las parejas de hecho en todos los conceptos con el matrimonio.

CAPITULO IX

GARANTIAS SINDICALES

Artículo 46.- Garantías Sindicales

Las horas del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales destinadas a asuntos sindicales, se computarán mensualmente de forma global entre los miembros y delegados/as sindicales de cada organización sindical.

CAPITULO X

EQUIPAMIENTOS PARA EL TRABAJO

Artículo 47.- Prendas de trabajo

PERSONAL DE TALLER

La Empresa facilitará a su personal de taller dos pantalones y dos camisas o batas anualmente, según corresponda y una toalla. Por motivos excepcionales, a determinar por la Dirección, se facilitarán más juegos de camisa y pantalón o batas.

La Empresa facilitará a su personal empleado las siguientes prendas de trabajo:

MANDOS DE TALLER

- 2 Cazadoras
- 2 Pantalones
- Camisas azules

TECNICOS RELACIONADOS CON EL TALLER O EXTERIOR

- Bata blanca o azul, según el departamento que corresponden, cuando la precisen.

TRABAJADORES/AS ADMINISTRATIVOS/AS DE ALMACEN

- 2 Batas azules.

LABORATORIO

- Batas antiácido, cuando las precisen.

SERVICIO MEDICO

- Bata blanca cuando la precisen.

En todo caso las prendas nuevas se entregarán previa devolución de las prendas usadas.

CAPITULO XI

SALUD LABORAL Y MUTUAS

Artículo 48.- Salud Laboral

Se acuerda ofrecer a las personas que se les reconozca estar afectos a una Incapacidad Permanente Total, la posibilidad de trabajar por el número de horas que sean necesarias para completar la pensión del sistema público de Seguridad Social, garantizándoles el 100% de su salario bruto, y reduciendo su jornada de forma proporcional.

Se acuerda que todos/as los/las trabajadores/as con problemas de salud, a criterio del Servicio Médico y con conformidad de los/las Delegados/as de Prevención, sean recolocados en puestos acorde a su capacidad.

Se acuerda la existencia de asistencia sanitaria presencial, siempre que la planta tenga actividad.

Se acuerda celebrar reuniones del Comité de Seguridad y Salud, 1 vez al mes, siempre que las mismas sean productivas.

Artículo 49.- Mutuas

Se acuerda la codecisión en la elección de la Mutua, entre la Dirección y los/las Delegados/as de Prevención.

La Dirección renuncia durante la vigencia del Convenio, a la gestión a través de la Mutua, de las contingencias comunes en la situación de IT.

CAPITULO XII

APRENDIZAJE

Artículo 50.- Aprendizaje

Aplicación del acuerdo de aprendizaje de 16 de Junio de 2003.

CAPITULO XIII

EXCEDENCIAS

Artículo 51.- Excedencias

El personal con contrato indefinido incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio, podrá solicitar excedencias con una duración mínima de 1 año y máxima de 3 años, con readmisión garantizada al término de la misma y respetando las condiciones que tenía.

Se acepta lo solicitado respecto a que sea aplicable a todo el personal perteneciente al colectivo de técnicos y administrativos, excepto Directores, Managers y Jefes Superiores, el régimen de la excedencia tal y como aparece en el convenio colectivo.

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 52.- Normas supletorias

En todo lo no regulado en este Convenio Colectivo de Empresa, será de aplicación lo dispuesto en el Convenio Colectivo vigente para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra y en su defecto, el Estatuto de los Trabajadores y demás Normas Laborales de carácter general que sean de aplicación.

Artículo 53.- Comisión mixta

Con independencia de las facultades reconocidas a la Autoridad Laboral, se constituye una Comisión Mixta interpretadora del Convenio, que estará formada por 2 vocales sociales y dos vocales económicos.

Artículo 54.- Observación final

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas que con carácter individual o colectivo pudieran existir con anterioridad a la firma del presente Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA.- Garantía de nuevas inversiones

Compromiso de la Dirección para el mantenimiento del empleo fijo durante la vigencia del convenio, de las personas que a la fecha de la firma tienen tal condición, y para la conversión en fijos de los contratos de las 11 personas con contrato temporal el 11 de marzo de 2010 y que adquirirán la condición de fijos en plantilla del siguiente modo:

- Al día siguiente de la terminación de sus contratos temporales, en los 10 casos de contratos vigentes a la fecha de la firma del presente convenio.
- El día de la firma del presente convenio, en el caso del contrato temporal restante, extinguido el pasado 12 de marzo de 2010 por terminación del período máximo del mismo.

Excluyendo la fuerza mayor y causas estructurales como la desaparición o el cierre de fábricas por los clientes.

Las acciones que TRW realizará para confirmar lo anterior son:

TRW continuará realizando inversiones ligadas a nuevas producciones incluyendo la continuación de la inversión para la industrialización del producto de la Rack Ball Nut (RBN) para el proyecto C1 de FORD.

TRW continuará cotizando trabajo y programas adicionales para clientes tales como VOLVO, MAN, DAIMLER y otros fabricantes de vehículos para nuevas oportunidades de negocio para la planta.

Volúmenes estables adicionales de productos existentes en función de disponibilidad.

Se acepta la solicitud respecto a la conversión en fijos de los 11 contratos temporales, de acuerdo a lo establecido en el punto 1.

SEGUNDA.- Mandelli y tratamientos térmicos

Aplicación del mismo sistema de progresión profesional, para los/las trabajadores/as que lleven más de un año trabajando en dichas secciones, y en los términos que se ha venido aplicando tradicionalmente en esas secciones.

TERCERA.- Horas a favor

Horas a favor no festivas:

A partir del 1 de octubre de 2010, disfrute en el período de un año y seis meses posterior a la generación de las horas.

Horas a favor festivas:

A partir del 1 de enero de 2011, disfrute en el período de un año y un mes posterior a su generación, con la condición de que no existiera un ERE en la planta, fundamentalmente debido a la situación de FIG.

CUARTA.- Prima de operaciones productivas (POP).

Sin cambiar el sistema actual, aumento de 24 a 40 pesetas, incrementando el descuento de 15 a 24 pesetas.

QUINTA.- Nóminas

Se acepta lo solicitado respecto a su clarificación y la inclusión en el recibo de nómina de los conceptos que se hacen constar en la plataforma del Comité.

ANEXO Nº 1 – RETRIBUCIONES 2010 (IPC PREVISTO 1,3 %)

PERSONAL DE TALLER

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: ESPECIALISTA

Salario Base	59,32	21.651,80
Pagas Extras	Marzo	1.838,92
	Julio	1.838,92
	Setiembre	1.838,92
	Diciembre	1.838,92
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>29.007,48</u>

<u>Rendimiento</u>	<u>Prima Euros/Año</u>	<u>Total Euros/Año</u>
100	735,73	29.743,21
110	1.082,06	30.089,54
120	1.501,55	30.509,03
130	1.842,05	30.849,53
137	2.090,83	31.098,31
140	2.195,81	31.203,29

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: OFICIAL 3ª

Salario Base	59,69	21.786,85
Pagas Extras	Marzo	1.850,39
	Julio	1.850,39
	Setiembre	1.850,39
	Diciembre	1.850,39
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>29.188,41</u>

<u>Rendimiento</u>	<u>Prima Euros/Año</u>	<u>Total Euros/Año</u>
100	744,48	29.932,89
110	1.188,01	30.376,42
120	1.538,88	30.727,29
130	1.890,84	31.079,25
137	2.137,79	31.326,20
140	2.241,57	31.429,98

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: OFICIAL 2ª

Salario Base	61,15	22.319,75
Pagas Extras	Marzo	1.895,65
	Julio	1.895,65
	Setiembre	1.895,65
	Diciembre	1.895,65
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>29.902,35</u>

<u>Rendimiento</u>	<u>Prima Euros/Año</u>	<u>Total Euros/Año</u>
100	749,93	30.652,28
110	1.288,45	31.190,80
120	1.676,02	31.578,37
130	2.063,50	31.965,85
137	2.330,60	32.232,95
140	2.452,12	32.354,47

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: OFICIAL 1ª

Salario Base	63,21	23.071,65
Pagas Extras	Marzo	1.959,51
	Julio	1.959,51
	Setiembre	1.959,51
	Diciembre	1.959,51
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>30.909,69</u>

<u>Rendimiento</u>	<u>Prima Euros/Año</u>	<u>Total Euros/Año</u>
100	753,21	31.662,90
110	1.350,32	32.260,01
120	1.763,04	32.672,73
130	2.174,65	33.084,34
137	2.463,41	33.373,10
140	2.586,29	33.495,98

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: OFICIAL 1ªC

Salario Base	64,69	23.611,85
Pagas Extras	Marzo	2.005,39
	Julio	2.005,39
	Setiembre	2.005,39
	Diciembre	2.005,39
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>31.633,41</u>

<u>Rendimiento</u>	<u>Prima Euros/Año</u>	<u>Total Euros/Año</u>
100	978,46	32.611,87
110	1.423,04	33.056,45
120	1.867,48	33.500,89
130	2.338,33	33.971,74
137	2.664,67	34.298,08
140	2.802,66	34.436,07

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: OFICIAL 1ªB

Salario Base	65,38	23.863,70
Pagas Extras	Marzo	2.026,78
	Julio	2.026,78
	Setiembre	2.026,78
	Diciembre	2.026,78
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>31.970,82</u>

<u>Rendimiento</u>	<u>Prima Euros/Año</u>	<u>Total Euros/Año</u>
100	1.009,81	32.980,63
110	1.469,19	33.440,01
120	1.928,48	33.899,30
130	2.401,24	34.372,06
137	2.761,79	34.732,61
140	2.894,26	34.865,08

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: OFICIAL 1ªA

Salario Base	65,99	24.086,35
Pagas Extras	Marzo	2.045,69
	Julio	2.045,69
	Setiembre	2.045,69
	Diciembre	2.045,69
Plus Mando		2.867,34
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>35.136,45</u>

(Incremento 1,3 %)

CATEGORIA: SUPERVISOR

Salario Base	72,91	26.612,15
Pagas Extras	Marzo	2.260,21
	Julio	2.260,21
	Setiembre	2.260,21
	Diciembre	2.260,21
Plus Mando		1.195,14
	<u>TOTAL FIJO AÑO</u>	<u>36.848,13</u>

SUELDOS PERSONAL EMPLEADO 2010

ESC.	SUELDO MENSUAL	PAGAS EXTRAORDINARIAS				INGRESOS ANUALES
		JULIO	SEPTIEMBRE	DICIEMBRE	MARZO 2011	
1	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	31.227,65
2	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	31.227,65
3	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	31.227,65
4	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	31.227,65
5	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	31.227,65
6	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	1.951,73	31.227,65
7	1.997,70	1.997,70	1.997,70	1.997,70	1.997,70	31.963,23
8	2.055,29	2.055,29	2.055,29	2.055,29	2.055,29	32.884,57
9	2.121,85	2.121,85	2.121,85	2.121,85	2.121,85	33.949,63
10	2.252,84	2.252,84	2.252,84	2.252,84	2.252,84	36.045,44
11	2.410,19	2.410,19	2.410,19	2.410,19	2.410,19	38.562,97

ANEXO N° 2 - CALENDARIO LABORAL 2010

Calendario para el personal contratado antes del 15-04-1994:

ENERO	-	19 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	152 horas
FEBRERO	-	20 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	160 horas
MARZO	-	22 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	176 horas
ABRIL	-	19 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	152 horas
MAYO	-	21 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	168 horas
JUNIO	-	22 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	176 horas
JULIO	-	12 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	96 horas
AGOSTO	-	7 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	56 horas
SEPTIEMBRE	-	22 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	176 horas
OCTUBRE	-	19 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	152 horas
NOVIEMBRE	-	20 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	160 horas
DICIEMBRE	-	12 Días de Lunes a Viernes x 8 h.	=	96 horas

TOTAL HORAS AL AÑO = 1.720 horas

El personal contratado con posterioridad al 15.04.94 tendrá el Calendario Laboral individualizado correspondiente a su área de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2010, será de 1.688 horas de trabajo real y efectivo.

En el calendario anual laboral se establecerán 3 días de libre elección, a condición de que:

- Se preavise al/la Supervisor/a o Mando correspondiente con la máxima antelación posible.
- Exista acuerdo previo al disfrute con el/la Supervisor/a o Mando.
- El disfrute efectivo depende de que resulte posible organizar el trabajo en el Departamento o Sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Se establece un cuarto (4°) día de libre elección, resultándole de aplicación las condiciones indicadas en el art. 3 del Convenio Colectivo, con la reserva adicional para este día por la Dirección, de la capacidad para priorizar sobre su disfrute la capacidad organizativa y productiva para responder a las necesidades de los Clientes.

Con relación al horario y jornada de trabajo se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo de Empresa (Capítulo II).

VACACIONES

Del día 6 al 14 de JULIO y del 1 de AGOSTO al 21 de AGOSTO ambos inclusive.

El período de vacaciones del personal con incorporación posterior al 15-04-94 será establecido de forma individualizada.

Calendario para el personal técnico y administrativo:

ENERO	-	19 Días de Lunes a Viernes	=	151,5 horas
FEBRERO	-	20 Días de Lunes a Viernes	=	160,0 horas
MARZO	-	22 Días de Lunes a Viernes	=	179,5 horas
ABRIL	-	19 Días de Lunes a Viernes	=	151,5 horas
MAYO	-	21 Días de Lunes a Viernes	=	168,5 horas
JUNIO	-	22 Días de Lunes a Viernes	=	177,0 horas
JULIO	-	12 Días de Lunes a Viernes	=	92,0 horas
AGOSTO	-	7 Días de Lunes a Viernes	=	57,0 horas
SEPTIEMBRE	-	22 Días de Lunes a Viernes	=	177,0 horas
OCTUBRE	-	19 Días de Lunes a Viernes	=	149,0 horas
NOVIEMBRE	-	20 Días de Lunes a Viernes	=	160,0 horas
DICIEMBRE	-	12 Días de Lunes a Viernes	=	97,0 horas

TOTAL HORAS AL AÑO = 1.720,0 horas

La jornada de trabajo para el año 2010, será de 1.688 horas de trabajo real y efectivo.

En el calendario anual laboral se establecerán 3 días de libre elección, a condición de que:

- d) Se preavise al/la Supervisor/a o Mando correspondiente con la máxima antelación posible.
- e) Exista acuerdo previo al disfrute con el/la Supervisor/a o Mando.
- c) El disfrute efectivo depende de que resulte posible organizar el trabajo en el Departamento o Sección, con el fin de no interrumpir el proceso productivo.

Se establece un cuarto (4º) día de libre elección, resultándole de aplicación las condiciones indicadas en el art. 3 del Convenio Colectivo, con la reserva adicional para este día por la Dirección, de la capacidad para priorizar sobre su disfrute la capacidad organizativa y productiva para responder a las necesidades de los Clientes.

Con relación al horario y jornada de trabajo se atenderá a lo establecido en el Convenio Colectivo de Empresa (Capítulo II).

Horario personal técnico y administrativo:

Jornada laboral de 8,5 horas de lunes a jueves y de 6 horas los viernes, según dispone el artículo 5 del vigente Convenio Colectivo de Empresa.

El día 28 de Julio tendrá una jornada laboral de 6 horas.

VACACIONES

Del día 6 al 14 de JULIO y del 1 de AGOSTO al 21 de AGOSTO ambos inclusive.

ANEXO Nº 3 – ANTIGÜEDAD

PERSONAL DE TALLER

<u>Categoría</u>	<u>Total Euros/Año 2010</u>
Especialista	526,12
Oficial 3ª	545,88
Oficial 2ª	563,29
Oficial 1ª	614,80
Oficial 1ª C	632,23
Oficial 1ª B	651,17
Oficial 1ª A	651,17
Supervisor	700,73

PERSONAL EMPLEADO

<u>Escalón</u>	<u>Total Euros Año 2010</u>
1	526,16
2	526,16
3	526,16
4	526,16
5	556,48
6	563,43
7	615,23
8	632,49
9	651,30
10	657,69
11	664,77

NOCTURNIDAD

Todas las categorías año 2010: **3,00 €/hora**

ANEXO N° 4 - RECORRIDO DE LOS AUTOBUSES

OPERARIOS/AS DE TALLER

LINEA N° 1

ENTRADA: 05:20 H - 13:15 H

parada

VILLAVA (PARADA BUS FRENTE CAIXA)
BURLADA (P. BUS) CAFETERIA BOGART
PLAZA MERINDADES (P. BUS)
C/ CONDE OLIVETO (P. BUS)
AVDA. EJERCITO - ESTANCO
AVDA. BAYONA (P. BUS UNZU)
AVDA. BAYONA (P. BUS, FOTO KOLDO)
AVDA. BAYONA , TELEFÓNICA
MERCADO DE ERMITAGAÑA, CONTENEDORES
MENDEBALDEA (P. BUS CAJA LABORAL)
BARAÑAIN, AVD. CENTRAL, JOYERIA CASTRO
BARAÑAIN, AVD. CENTRAL (P. BUS CONG. 7 MARES)
BARAÑAIN, AVD. PAMPLONA (P. BUS FLORISTERÍA)
BARAÑAIN, PLAZA LÍMITE (P. BUS)
FÁBRICA 1
FÁBRICA 2

SALIDA: 14:00 H - 22:00 H

parada

FABRICA
BARAÑAIN AVDA. CENTRAL, JOYERIA CASTRO
BARAÑAIN AVDA. CENTRAL, (P. BUS CONG, 7MARES)
BARAÑAIN, AVDA. PAMPLONA (P. BUS FLORISTERÍA)
BARAÑAIN, PLAZA LIMITE (P. BUS)
AVD. BAYONA (P. BUS, DISCOTECA VAIVEN)
AVD. BAYONA , EROSKI
AVD. BAYONA , OPTICA ROUZAUT
AVD. EJERCITO FRENTE EDIFICIO SINGULAR
C/ CONDE OLIVETO (P. BUS CAFETERIA CONDIVETO)
AVD. BAJA NAVARRA (PARADA BUS BBV)
BURLADA (INICIO CALLE MAYOR , P. BUS)
BURLADA (P. BUS) , BAR UNZU
VILLAVA (ROTONDA LA CAIXA)

LINEA N° 2

ENTRADA: 05:25 H - 13:25 H

parada

INSTITUTO IRUBIDE (P. BUS)
AVDA. SAN CRISTOBAL (BUS ANTIGUO AMBULATORIO)
AVDA. SAN JORGE, (FRENTE BAR SORGIÑE)
AVDA. VILLAVA, (CICLOS LAREQUI)
AVDA. VILLAVA, (BAR ZAZU)
ROTONDA CAPUCHINOS
AVDA. MARC. CELAYETA (CAFET. OGIPAN, P. BUS)
C/ CRUZ DE BARCACIO (SÓLO 5,25 H.)
AVD. MARCELO CELAYETA (ROTONDA MATESA)
AVD. MARCELO CELAYETA (P. BUS BAR PORRON)
AVD. MARCELO CELAYETA (P. BUS AVE MARIA)
AVDA. SAN JORGE, CAJA RURAL
AVDA. SAN JORGE (P. BUS FRENTE CAPRABO)
AVDA. SAN JORGE, FARMACIA
FABRICA

SALIDA: 14:00 H - 22:00 H

parada

FABRICA
AVDA. SAN JORGE, FRENTE FARMACIA
AVAD. SAN JORGE, P. BUS, CAPRABO
AVDA. SAN JORGE, FRENTE CAJA RURAL
AVDA. MARCELO CELAYETA (P. BUS FRENTE AVE MARIA)
AVDA. MARCELO CELAYETA (P. BUS, FRENTE BAR PORRON)
AVDA. MARCELO CELAYETA (P. BUS, FRENTE MATESA)
AVDA. MARCELO CELAYETA (P. BUS, FRENTE BAR KАРPY)
AVDA. MARCELO CELAYETA (P. BUS OGIPAN)
ROTONDA CAPUCHINOS
AVDA. VILLAVA (P. BUS, FERRETERIA MARTINEZ)
AVDA. VILLAVA, FRENTE CICLOS LAREQUI
AVDA. SAN CRISTOBAL (P. BUS BAR SORGIÑE)
AVDA. SAN CRISTOBAL, 9 (P. BUS)
AVDA. SAN CRISTOBAL, C /PADRE ADOAIN

LINEA Nº 3

ENTRADA: 05:20 H - 13:13 H

parada

AVD. SANCHO EL FUERTE, TORRE BASOCO
C/ SERAFIN OLAVE, 37 (FRENTE CENTRO DE SALUD)
C/ SERAFIN OLAVE, MULTICENTROS ITURRAMA
C/SERAFIN OLAVE, 5 (BAR IRIS)
C/ BUENAVENTURA IÑIGUEZ, CRUCE RIO ARGA
C/ BUENAVENTURA IÑIGUEZ, 1 (FRENTE CAPRABO)
C/ TAJONAR (P. BUS COLEGIO JOSE VILA)
C/ VALLE DE ARANGUREN, 2
CIZUR MAYOR, PUEBLO (P. BUS PLAZA DEL CONCEJO)
URBANIZACION ZIZUR (P. TAXIS)
URBANIZACION ZIZUR (ROTONDA C/ TALLUNTXE)
FABRICA

SALIDA: 14:00 H - 22:00 H

parada

FABRICA
MENDEBALDEA, C/ ERMITAGAÑA (P. BUS, OPTICA)
C/ ERMITAGAÑA (P. BUS TERESIANAS)
MERCADO DE ERMITAGAÑA
AVD. SANCHO EL FUERTE, TORRE BASOCO
C/ SERAFIN OLAVE, 37 (FRENTE CENTRO DE SALUD)
C/ SERAFIN OLAVE (MULTICENTROS ITURRAMA)
C/ SERAFIN OLAVE, 5 (BAR IRIS)
C/ BUENAVENTURA IÑIGUEZ, CRUCE RIO ARGA
C/ BUENAVENTURA IÑIGUEZ, 1 (FRENTE CAPRABO)
C/ TAJONAR, P. BUS, COLEGIO JOSE VILA
C/ VALLE ARANGUREN, 2
CIZUR MAYOR, PUEBLO (PLAZA DEL CONCEJO)
URBANIZACION ZIZUR, P. TAXIS
URBANIZACION ZIZUR (ROTONDA C/ TALLUNTXE)

LINEA Nº 4

ENTRADA: 05:18 H - 13:15 H

SALIDA: 14:00 H - 22:00 H

parada

parada

HUARTE (IGLESIA)

FABRICA

SARRIGUREN AV. RY. DE NAV. P. BUS (FRENTE AL 16)

NOAIN – ROTONDA HOTEL HUSA NOAIN

SARRIGUREN AV. RY. DE NAV. P. BUS (FRENTE AL 2)

MENDILLORRI, C/ DEL PALACIO (P. TAXIS)

C/ SEÑORIO DE AMOCAIN (PAN IRUÑA)

MENDILLORRI, C/ DEL LAGO, 11 (COLEG. PUBLICO)

C/ SEÑORIO EGULBATI (FRENTE CLI. VETERINARIA)

CONCEJO DE USTARROZ (REST. D. ALBERTO)

C/ DEL PALACIO, (FLORISTERÍA, P. TAXIS)

MENDILLORRI C/ SEÑORIO EGULBATI (VETRINARIA)

MENDILLORRI, C/ DEL LAGO, 11 - FRENTE C. PUBLICO

MENDILLORRI C/ SEÑORIO DE AMOCAIN (FREN. PANADERIA)

MENDILLORRI, SARRIGUREN (P. BUS MESÓN MAIONA)

SARRIGUREN AV. RY. DE NAV. P. BUS (Nº2)

NOAIN – ROTONDA HOTEL HUSA NOAIN

SARRIGUREN AV. RY. DE NAV. P. BUS (Nº16)

FABRICA

HUARTE (IGLESIA)

LINEA Nº 5

ENTRADA: 05:40 H - 13:40 H

parada

TRAV .KALEBERRI / AV. GUIP. (CARN.ARANDA)
ZORTZIKO (P. BUS)
N.ARTICA C/M VISCARRET P.BUS GASOLINERA
N.ARTICA C/M VISCARRET/SAENZ DE OIZA
BUZTINTXURI, Pº SANTA LUCIA (1ª P. BUS)
BUZTINTXURI, Pº SANTA LUCIA (2ª P. BUS)
FABRICA

SALIDA: 14:00 H - 22:00 H

parada

FABRICA
BUZTINTXURI, Pº SANTA LUCIA (1ª P. BUS)
BUZTINTXURI, Pº SANTA LUCIA (2ª P. BUS)
N.ARTICA C/M VISCARRET/SAENZ DE OIZA
N.ARTICA C/M VISCARRET P.BUS GASOLINERA
AV. GUIPUZCOA, P. BUS ZORTZIKO
TRAV. KALEBERRI / AV.GUIPUZCOA (CARN. ARANDA)

TURNO DE NOCHE

LINEA Nº 1

ENTRADA: 21:12 H

parada

ZIZUR MAYOR PUEBLO (P. BUS PLAZA CONCEJO)
MENDILLORRI (ROTONDA CENTRAL)
AV. ZARAGOZA - PAMPLONICA
AV. ZARAGOZA (P. BUS BAR LAS PALMERAS)
C/ ESQUIROZ (P. BUS VINOTECA)
C/ ITURRAMA CRUCE PIO XII (FARMACIA)
MERCADO ERMITAGAÑA
MENDEBALDEA P .BUS ROTONDA CAJA LABORAL
BARAÑAIN, AV. CENTRAL (JOYERIA CASTRO)
BARAÑAIN, AV. CENTRAL (P. BUS, CONG 7 MARES)
BARAÑAIN, AV. PAMPLONA (P. BUS FLORISTERIA)
BARAÑAIN, PLAZA LIMITE (P. BUS)
FABRICA

SALIDA: 06:00

parada

FABRICA
BARAÑAIN, AV. CENTRAL, (JOYERIA CASTRO)
BARAÑAIN, AV. CENTRAL (P. BUS CONG. 7 MARES)
BARAÑAIN, AV. PAMPLONA (P. BUS FLORISTERIA)
BARAÑAIN (PLAZA LIMITE P .BUS)
MENDEBALDEA (P. BUS ROTONDA C. LABORAL)
MERCADO ERMITAGAÑA
AV. RIOJA, CRUCE PIO XII
C/ ITURRAMA, CRUCE C/ ESQUIROZ
C/ BUENAVENTURA IÑIGUEZ, 1 (BAR ARAGON)
AV. ZARAGOZA (PAMPLONICA)
MENDILLORRI (ROTONDA CENTRAL)
URBANIZACIÓN ZIZUR (P. TAXIS)

LINEA Nº 2

ENTRADA: 21:12 H

parada

BERRIOZAR (GASOLINERA)
BERRIOZAR (P. BUS ZORTZIKO)
AV. GUIPUZCOA, (P BUS CUATRO VIENTOS)
AV. MARC. CELAYETA (P. BUS, FRENTE BAR PORRON)
AV. MARC. CELAYETA (P. BUS, FRENTE MATESA)
AV. MARC. CELAYETA (P. BUS, FRENTE BAR KARPY)
ANSOAIN P.BUS FRENTE EROSKI
AV. VILLAVA (P. BUS FERRETERIA MARTINEZ)
AV. VILLAVA, FRENTE CICLOS LAREQUI
CHANTREA C/ ETXARRI ARANAZ (VADO EROSKI)
C/ EZCABA CRUCE AV. VILLAVA
VILLAVA (CAFETERIA ITZIAR)
BURLADA (P. BUS CAFETERIA BOGART)
AV. BAJA NAVARRA (P. BUS FRENTE SEMINARIO)
PLAZA MERINDADES (P .BUS UNZU)
C/ CONDE OLIVETO (P. BUS)
AV. DEL EJERCITO (ESTANCO)
MONAST. DE LA OLIVA (P. BUS BAR TOKI ONA)
AV. SAN JORGE (FARMACIA)
FABRICA

SALIDA: 06:00 H

parada

FABRICA
AV. SAN JORGE, (FRENTE FARMACIA)
BERRIOZAR (P .BUS ZORTZIKO)
BERRIOZAR (GASOLINERA)
AV. GUIPUZCOA (P. BUS, BAR VILLEGAS)
AV. MARC. CELAYETA (P. BUS FRENTE BAR PORRON)
AV. MARC. CELAYETA (P. BUS, FRENTE MATESA)
AV. MARCELO CELAYETA (P. BUS FRENTE BAR KARPY)
ANSOAIN P.BUS FRENTE EROSKI
AV. VILLAVA (P. BUS FERRETERIA MARTINEZ)
AV. VILLAVA (FRENTE CICLOS LAREQUI)
CHANTREA C/ ETXARRI ARANAZ (VADO EROSKI)
C/ EZCABA CRUCE AV. VILLAVA
VILLAVA (CAFETERIA ITZIAR)
BURLADA (P. BUS CAFETERIA BOGART)
AV. BAJA NAVARRA (P. BUS FRENTE SEMINARIO)
PLAZA MERINDADES (P. BUS UNZU)
C/ CONDE OLIVETO (P. BUS)
AV. DEL EJERCITO (ESTANCO)
Mº DE LA OLIVA (P. BUS BAR TOKI ONA)

FIN DE SEMANA

ENTRADA: 05:15 H - 13:15 H - 21:15 H

parada

AVD. ZARAGOZA (PAMPLONICA)
AV ZARAGOZA (BAR LAS PALMERAS)
PLAZA PRINCIPE DE VIANA (P. BUS MASTER)
BURLADA (BAR UNZU)
VILLAVA (ROTONDA CAIXA)
AV VILLAVA (CICLOS LAREQUI)
ROTONDA DE CAPUCHINOS
AV MARC. CELAYETA (BAR PORRON)
AV SAN JORGE (P. BUS FARMACIA)
Mº OLIVA (P. BUS CAJA LABORAL)
AV BARAÑAIN (CINES GOLEM)
C/ LA RIOJA – AV PIO XII
BARAÑAIN (ROTONDA GRANDE AV PAMPLONA.)
BARAÑAIN (PL. LÍMITE)

SALIDA: 06:00 H - 14:00 H - 22:00 H

parada

BARAÑAIN (PL. LIMITE)
BARAÑAIN (ROTONDA GRANDE AV PAMPLONA)
AV PIO XII – C/ LA RIOJA
AV BARAÑAIN (FRENTE GOLEM)
Mº LA OLIVA (P. BUS BAR TOKI-ONA)
AV SAN JORGE (P. BUS CAPRABO)
AV MARC. CELAYETA (FRENTE BAR PORRON)
ROTONDA DE CAPUCHINOS
AV VILLAVA (FRENTE CICLOS LAREQUI)
VILLAVA (ROTONDA CAIXA – P. BUS)
BURLADA (BAR BOGART)
PLAZA PRINCIPE DE VIANA (P. BUS UPN)
AV ZARAGOZA (BAR LAS MATAS)
AV ZARAGOZA (CONCESIONARIO ROVER)

PERSONAL EMPLEADO

LINEA Nº 1

ENTRADA: 07:55 07:25

SALIDA: 17:00

parada

URBANIZACIÓN ZIZUR (P. TAXIS)
AV. ZARAGOZA (FILLAT)
AV. ZARAGOZA (FRENTE BAR LAS MATAS)
C/ SAN JUAN BOSCO ESQUINA CON SERAFÍN OLAVE
C/ SERAFÍN OLAVE, (CENTRO DE SALUD)
AV. SANCHO EL FUERTE (P. BUS TORRE BASOCO)
SANCHO EL FUERTE (P. BUS CRUCE AV. BARAÑAIN)
MERCADO DE ERMITAGAÑA
MENDEBALDEA (P. BUS ROTONDA CAJA LABORAL)
BARAÑAIN, AV. CENTRAL (JOYERIA CASTRO)
BARAÑAIN, AV. PAMPLONA (P. BUS FLORISTERÍA)
BARAÑAIN, PLAZA LÍMITE (P. BUS)
FABRICA

parada

FABRICA
BARAÑAIN, AV. CENTRAL (JOYERIA CASTRO)
BARAÑAIN, AV. PAMPLONA (P. BUS FLORISTERÍA)
BARAÑAIN, PL. LÍMITE (P. BUS)
MENDEBALDEA (P. BUS ROTONDA CAJA LABORAL)
MERCADO DE ERMITAGAÑA
AV. SANCHO EL FUERTE (TELEPIZZA)
AV. SANCHO EL FUERTE (P. BUS TORRE BASOCO)
C/ SERAFÍN OLAVE, 37 (FRENTE CENTRO DE SALUD)
C/ SERAFÍN OLAVE (BAR IRIS)
C/ BUENAVENTURA IÑIGUEZ, 1 (BAR ARAGON)
URBANIZACIÓN ZIZUR (P. TAXIS)

LINEA Nº 2

ENTRADA: 07:50 07:20

parada

AV VILLAVA (OPEL ARGAUTO)
BURLADA, C/EZKABABIDE (P.BUS)
MENDILLORRI ROTONDA C/ LA ERMITA
MEDILLORRI SEÑORÍO DE AMOCAIN
AV BAJA NAVARRA (BUS. MEDIA LUNA)
C/ CONDE OLIVETO (P.BUS)
AV BAYONA, (FRENTE BAR MOLINO)
M° DE LA OLIVA (CAFETERIA SANDRA)
AV SAN JORGE (FARMACIA)
FABRICA

SALIDA: 17:00

parada

FABRICA
AV SAN JORGE (FARMACIA)
M° DE LA OLIVA (P. TAXIS)
AV BAYONA, (BAR MOLINO)
C/ CONDE OLIVETO (P.BUS
AV BAJA NAVARRA (BUS S.FCO.)
MENDILLORRI ROTONDA C/ LA ERMITA
MEDILLORRI SEÑORÍO DE AMOCAIN
BURLADA (P. BUS BAR UNZU)
AV VILLAVA (OPEL ARGAUTO)

NOTA: La Dirección de la Empresa se reserva el derecho de modificar estos recorridos si lo considera necesario.