

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Tubos de Legutiano Automoción, SL**

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2016-2017-2018 para la empresa Tubos de Legutiano Automoción, SL. Código convenio número 01100021012011.

ANTECEDENTES

El día 23 de enero de 2017 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 4 de enero de 2017.

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 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio 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, 23 de febrero de 2017

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Tubos de Legutiano Automoción, SL
Convenio empresa para el periodo 2016-2018

Índice

Capítulo 1º - Disposiciones generales

- 1.1 Ámbito de aplicación
- 1.2 Ámbito temporal
- 1.3 Denuncia automática
- 1.4 Absorción y compensación
- 1.5 Acuerdo complementarios al convenio
- 1.6 Vinculación a lo pactado
- 1.7 Irrenunciabilidad
- 1.8 Obligaciones sociales

Capítulo 2º - Horario de trabajo

- 2.1 Jornada de trabajo
- 2.2 Flexibilidad
- 2.3 Tiempo de descanso
- 2.4 Vacaciones
- 2.5 Calendario
- 2.6 Regímenes de trabajo

Capítulo 3º - Régimen económico

- 3.1 Remuneración
- 3.2 Forma de pago
- 3.3 Incremento salarial
- 3.4 Salario Base
- 3.5 Plus de antigüedad
- 3.6 Plus de nocturnidad
- 3.7 Ayuda para gastos de desplazamiento al trabajo
- 3.8 Horas extraordinarias
- 3.9 Pagas extraordinarias
- 3.10 Kilometraje
- 3.11 Llamada a casa
- 3.12 Fórmulas de descuento
- 3.13 Plus de dedicación y Plus de idiomas

Capítulo 4º - Organización del trabajo

- 4.1 Categorías profesionales
- 4.2 Organización del trabajo

- 4.3 Garantías del empleo
- 4.4 Movilidad del personal
- 4.5 Trabajos de categoría superior o inferior
- 4.6 Mantenimiento
- 4.7 Movilidad provisional
- 4.8 Movilidad con cambio definitivo
- 4.9 Aspectos económicos de la movilidad definitiva
- 4.10 Mujer embarazada
- 4.11 Tiempo de espera y tiempo de paro
- 4.12 Notificación de expediente de regulación de empleo
- 4.13 Prohibición de discriminación en razón del sexo o edad
- Capítulo 5º - Contratación, ingresos, ascensos y promoción del personal
- 5.1 Ingresos, ascensos y promoción
- 5.2 Solicitud de ingreso
- 5.3 Requisitos de ingreso
- 5.4 Procedimiento de ingreso
- 5.5 Selección de personal
- 5.6 Adaptación al puesto
- 5.7 Condiciones económicas
- 5.8 Ascensos de categorías
- 5.9 Periodo de prueba
- 5.10 Promoción de empleo de la mujer e igualdad de oportunidad
- Capítulo 6 – Ropa de trabajo
- 6.1 Prendas de trabajo
- 6.2 Limpieza de ropa de trabajo
- Capítulo 7 – Prestaciones sociales
- 7.1 Fundación Laboral San Prudencio
- 7.2 Seguro de Accidentes
- 7.3 Fabricación propia
- 7.4 Transporte colectivo
- 7.5 Prestación complementaria en caso de AT o EP
- 7.6 Incapacidad laboral derivada de enfermedad común
- 7.7 Maternidad
- 7.8 Jubilación
- 7.9 Disminuidos físico y psíquicos

Capítulo 8 – Licencias, permisos y excedencias

8.1 Licencias y permisos

8.2 Visitas a Medico

8.3 Excedencias

8.4 Excedencia Voluntaria

8.5 Excedencia especial para cursar estudios oficiales

8.6 Excedencia por cuidado de hijos

8.7 Lactancia

8.8 Cumplimiento de deberes públicos

8.9 Permisos no retribuidos

Capítulo 9 – Promoción y formación en el trabajo

9.1 Formación

9.2 Promoción y formación profesional en el trabajo

9.3 Ayuda de estudios

Capítulo 10 – Código de conducta

10.1 Régimen disciplinario

10.2 Faltas

10.3 Falta leve

10.4 Falta grave

10.5 Falta muy grave

10.6 Régimen de sanciones

10.7 Sanciones

10.8 Cumplimiento de sanción

10.9 Prescripción

10.10 Retrasos y faltas

10.11 Despidos por causas objetivas y expedientes de reg. empleo

10.12 Ceses

10.13 Finiquito

Capítulo 11 – Actividad sindical en la empresa

11.1 Delegados de personal

11.2 Funciones, atribuciones y garantías de los delegados/as de personal

11.3 Comisión mixta interpretativa del convenio

11.4 Inaplicación del convenio y Procedimiento de resolución de conflictos

11.5 Asamblea de trabajadores y trabajadoras

11.6 Reclamaciones individuales

11.7 Reclamación colectiva

Capítulo 12 – Seguridad y salud laboral

12.1 Seguridad y salud laboral

12.2 Reconocimientos médicos

12.3 Cobertura por contingencias comunes y profesionales

Capítulo 13 – Contratos eventuales

13.1 Nuevas contrataciones

Capítulo 14 – Servicios sociales

14.1 Bilingüismo

14.2 Fondo de pensiones

14.3 Fondo social

14.4 Comedor

14.5 Local de descanso

Anexo I

Tablas salariales

Capítulo 1º - Disposiciones generales

Preámbulo

Las representaciones de la Dirección y de las y los trabajadores y trabajadoras, ante la situación excepcional en que se encuentra la empresa, han hecho un importante esfuerzo de cara a acordar un convenio colectivo de transición. Los trabajadores y trabajadoras han asumido una importante rebaja salarial y la Dirección, por su parte, ha aceptado incluir mejoras en las condiciones laborales de la plantilla, además de fórmulas para el mantenimiento y la implementación de maquinaria y proyectos que buscan garantizar el futuro de la empresa.

Asimismo, ambas partes expresan su voluntad de que a partir de 2019, una vez finalizada la vigencia de este convenio de transición, se retomen las negociaciones para asegurar una recuperación del poder adquisitivo de la plantilla.

Artículo 1.1. Ámbito de aplicación:

El presente convenio es de aplicación a todo el personal de Tubos Legutiano Automoción, SL, del centro de trabajo de Legutiano, con la sola excepción de los empleados de los niveles acordados con la Dirección y que no figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 1.2. Ámbito temporal:

El presente convenio se extenderá desde el 18 de febrero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2018 a cuya fecha de inicio se retrotraen los efectos económicos y sociales pactados, a excepción de que para algún aspecto o concepto económico concreto se hubiera pactado otra cosa.

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

Artículo 1.3. Denuncia automática:

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 1 de enero de 2019.

Artículo 1.4. Absorción y compensación:

Las condiciones económicas pactadas en este convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual, y sólo afectarán al mismo, cuando cualquier norma legal en su conjunto y cómputo anual supere a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

El presente convenio, durante su vigencia, no será afectado por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, salvo lo pactado expresamente en el mismo. En todo lo no pactado en el presente convenio, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 1.5. Acuerdos complementarios al convenio:

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegaran a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, y en general, sobre temas que se pacten, se conviene expresamente la incorporación de dichos acuerdos como anexos al convenio, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral.

Artículo 1.6. Vinculación a lo pactado:

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

Artículo 1.7. Irrenunciabilidad:

De acuerdo con el artículo 1.6, individualmente no se podrá negociar la renuncia a puntos concretos de este convenio contra otras prestaciones o beneficios individuales.

Artículo 1.8. Obligaciones sociales:

Las obligaciones sociales como la cuota a la Seguridad Social, el IRPF y cualquier otro impuesto que pudiera corresponder al trabajador, serán de su cargo y cuenta, de acuerdo con la normativa vigente en dicha materia.

Capítulo 2º - Horario de trabajo**Artículo 2.1. Jornada de trabajo:**

Año 2016 Horas efectivas de trabajo 1696, Número de horas flexibles 40

Año 2017 Horas efectivas de trabajo 1696, Número de horas flexibles 40

Año 2018 Horas efectivas de trabajo 1696, Número de horas flexibles 40

Artículo 2.2. Flexibilidad:

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 40 horas al año por trabajador/a, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la Dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos, cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual pactada que tenga establecida la empresa, ni en los días de trabajo fijados en calendario.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Preaviso de 5 días naturales a los afectados y a la RLT en su caso, con información por escrito de las razones que lo motivan. Si finalmente no fuera necesaria la utilización de la flexibilidad, se habrá de notificar con 48 horas de antelación.

2. Realizar las horas de disponibilidad en los días no laborables que resulten del calendario, y que se establezcan como tal en el calendario anual (días de posible activación). La empresa señalará hasta un máximo de 7 días de los señalados como no laborables al año, que podrán ser activados a los efectos de ser susceptibles de utilización como días de aplicación de flexibilidad, independientemente de lo indicado para los sábados en el párrafo 4) del presente artículo. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos, vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a.

3. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, ésta se efectuará reduciendo la jornada completa (hasta un máximo de cinco días).

4. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de cinco al año. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas correspondientes, a un descanso equivalente al 60 por ciento del tiempo trabajado en sábado. Únicamente en el caso de que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante la RLT, se impida el descanso, se podrá percibir en forma de un plus, igual al 60 por ciento del salario del día o fracción de día trabajado.

La jornada en sábados se efectuará únicamente en horario de mañana, con el límite en cada una de ellos de 8 horas y no se podrá extender en ningún caso más allá de las tres de la tarde.

5. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente (salvo lo pactado en el presente artículo) sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año natural, en jornadas completas. Únicamente cuando sea a propuesta del trabajador/a será posible la compensación con reducción de jornada diaria.

Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, deberán ser compensadas dentro del año en curso, con la excepción de las trabajadas en el último trimestre, que podrán ser compensadas durante el trimestre siguiente a su utilización.

El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada trabajador/a, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes.

Artículo 2.3. Tiempo de descanso:

Los trabajadores/as, dispondrán de un descanso diario de 15 minutos dentro de la jornada de trabajo, que serán considerados como tiempo efectivo de trabajo.

Para la materialización del citado descanso se tendrán en cuenta las siguientes cuestiones prácticas:

Para aquellos/as trabajadores/as directos que ocupan puesto en máquina y/o que trabajan a turnos:

— La parada para el descanso se realizará entre la cuarta y sexta hora (de 9:00 a 12:00 de 17:00 a 20:00 y de 01:00 a 04:00).

— Para poder realizar la parada, será necesaria la autorización del mando correspondiente, quien organizará los turnos de descanso con el fin de que dichos descansos no afecten a la producción, para ello se intentará utilizar tiempos de máquina parada como podrán ser cambios, averías y cualquier otra circunstancia semejante.

— En cualquier caso, no se efectuaran paradas de línea para que los/as trabajadores/as disfruten de los tiempos de descanso. Por ello, en caso de máquina en marcha, el encargado de producción establecerá los medios para garantizar que todos/as los/as operarios/as disfruten de su tiempo de descanso.

Artículo 2.4. Vacaciones:

Todo el personal al servicio de Tubos Legutiano Automoción, SL, tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas fijadas en calendario.

Para el año 2016, 2017 y 2018 se retribuirán en concepto de vacaciones una mensualidad, el periodo de disfrute se marcará en el calendario laboral correspondiente.

El disfrute de las vacaciones se producirá dentro del año natural correspondiente.

Los trabajadores y trabajadoras que, en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones, no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicio prestado.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda y en caso de fallecimiento del trabajador/a este importe se satisfará a sus derechohabientes.

Sin perjuicio de que la jurisdicción competente resuelva el posible desacuerdo en disfrute de vacaciones, el trabajador/a tendrá derecho en todo caso, a disfrutar dos semanas laborales consecutivas.

Las personas que deseen modificar el periodo de vacaciones, lo podrán hacer de acuerdo con la empresa, y se facilitará a la RLT una relación de dichos cambios.

Si se produjera una baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, accidente no laboral o por enfermedad común de un trabajador, tanto si se hubiera producido antes de comenzar el periodo de vacaciones preestablecido para su disfrute como si coincide durante su disfrute, el trabajador/a tendrá derecho a disfrutar las vacaciones completas en el primer caso o las restantes en el segundo caso una vez haya obtenido el alta médica, inmediatamente posterior a la misma.

Si el trabajador/a que tiene asignado un periodo de disfrute de vacaciones, inicia una incapacidad temporal con anterioridad o durante dicho periodo de vacaciones, que coincide con él y que finaliza una vez acabado el año natural del devengo, ese trabajador, tendrá derecho a que, una vez dado de alta, e inmediatamente posterior a esta alta, pueda disfrutar las vacaciones devengadas y no disfrutadas durante el año anterior.

En caso de que por fuerza mayor (avería máquina, acumulación puntual de pedidos...) sea necesario trabajar de forma imprevista en días clasificados como "vacaciones" en el calendario ya cerrado del afectado, se podrán cambiar dichos días por día y medio a disfrutar, o día por día y el excedente cobrarlo a razón de horas normales, con obligación de disfrutar al menos día por día trabajado. Siempre previo acuerdo entre el trabajador/a afectado y la empresa.

El devengo de las vacaciones anuales se generará por trabajar el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

El personal al servicio de Tubos de Legutiano Automoción, SL, percibirá durante las vacaciones, idéntica retribución que los meses corrientes, y cuyo importe queda reflejado en las tablas salariales anexas.

Artículo 2.5. Calendario:

Los calendarios propuestos serán tratados entre la empresa y la RLT y en caso de no llegar a un acuerdo se actuará de acuerdo con las disposiciones que marca la legislación vigente, el calendario propuesto deberá ser conocido por el personal con un mes de antelación a la finalización del año anterior.

El plan de vacaciones específico, distinto del general, debe de ser conocido por las personas a quienes afecta, al menos con treinta días de antelación a la fecha del inicio de aquéllas, salvo circunstancia especial sobrevenida y acreditada. La RLT será informado del calendario de vacaciones así como las personas afectadas.

Artículo 2.6. Regímenes de trabajo:

Los distintos servicios dependencias de la empresa, por la naturaleza de sus actividades, se distribuyen en los siguientes regímenes de trabajo.

A. Jornada partida: su jornada laboral se realizará en horario de mañana y tarde.

B. Dos relevos: mañana y tarde.

C. Tres relevos: mañana, tarde y noche.

Los trabajadores y trabajadoras que trabajen en régimen de jornada partida, dispondrán de un margen de media hora para la entrada al trabajo, viniendo obligados a recuperar el tiempo a la salida, salvo que se produzcan perjuicios en la prestación de su actividad, y en todo caso requiriendo la aprobación expresa de la dirección en cada caso.

Podrá también establecerse, previo acuerdo con la representación sindical, una organización con mayor flexibilidad horaria siempre que no suponga un perjuicio en el desarrollo del trabajo y que sean posibles los correspondientes instrumentos de gestión y control.

Capítulo 3º - Régimen económico

Artículo 3.1. Remuneración:

La remuneración del trabajo en Tubos de Legutiano Automoción, SL, comprende los siguientes conceptos:

Retributivos: salario base: pagas mensuales

pagas extras

Complementos: plus de nocturnidad.

Horas extras.

Llamada a casa.

Plus de antigüedad.

Indemnizatorio: plus de distancia.

kilometraje.

Las retribuciones pactadas en este convenio se entienden referidas a la jornada anual marcada en el artículo 2.1.

Artículo 3.2. Forma de pago:

Las retribuciones anuales reflejadas en las tablas salariales, se satisfarán en 14 mensualidades:

- Doce normales
- Dos extraordinarias

Las mensualidades serán ingresadas en las correspondientes entidades bancarias, dentro de los dos primeros días laborables del mes siguiente al de devengo.

La nómina de cada mes recogerá las incidencias desde el día 1 del mes al último día del mes en curso.

Las incidencias de baja por enfermedad y accidente, así como la liquidación de los seguros sociales se liquidarán por meses naturales.

Artículo 3.3. Incremento salarial

Año 2016 Según tablas anexas

Año 2017 Congelación

Año 2018 Congelación

Ambas partes acuerdan que las tablas salariales sobre las que se negociará a partir del 1-1-2019 serán las resultantes de aplicar a las del 2018 un incremento del 2 por ciento del salario base

Artículo 3.4. Salario base:

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, y es el que se especifica para cada categoría profesional en las Tablas Salariales anexas.

Artículo 3.5. Plus de antigüedad:

El personal adscrito al presente convenio percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios, y el valor de cada quinquenio será el 5 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional mensual y se empleará la siguiente fórmula para su aplicación:

$$\left(\frac{(\text{Salario Mínimo Interprofesional mensual} \times 425)}{30 \times 14} \right) \times 5 \text{ por ciento} = \text{Quinquenio mes}$$

Para el año 2016 será de 33,14 euros/mes.

Este importe será abonado al personal adscrito al presente convenio, en las pagas del año, devengándose dicho plus a partir del día primero del mes siguiente al cumplimiento del quinquenio.

Se computará la antigüedad para el personal en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa.

Artículo 3.6. Plus de nocturnidad

Se entienden horas de trabajo nocturnas las que se realicen entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

Año 2016 Según tablas anexa

Año 2017 Congelación

Año 2018 Congelación

Este plus será aplicable exclusivamente sobre horas normales y nunca sobre horas extras, cuyo valor es el fijado en las tablas siguientes

Artículo 3.7. Ayuda para gastos de desplazamiento al trabajo:

La empresa abonará al personal que no pueda gozar del servicio de transporte colectivo facilitado por la empresa, y en concepto de contraprestación por el desplazamiento desde su domicilio habitual al centro de trabajo, la cantidad estipulada en el apartado F de este artículo y por día de asistencia al trabajo (a partir del mes siguiente a la firma del presente convenio), de acuerdo de los siguientes requisitos:

A. Que el trabajador/a no pueda desplazarse al lugar de trabajo en el autobús facilitado por la empresa según el artículo 7.4.

B. En caso de residir en una localidad por la cual no pasa el autobús facilitado por la empresa en su régimen de trabajo (trabajo a turnos, trabajo a turno partido), se le abonará en función del número de kilómetros que existan desde su domicilio habitual hasta la localidad más cercana en la que exista una parada de autobús facilitado por la empresa, cumpliendo con las normas estipuladas en el apartado c de este artículo.

C. Se abonarán un máximo de un viaje de ida y otro de vuelta, por cada día trabajado. La distancia abonable corresponderá a la que exista entre la residencia habitual del trabajador/a y el centro de trabajo, restándole a dicha cantidad un kilómetro de ida y un kilómetro de vuelta. Se establece un tope máximo de 38 km de ida y vuelta, por lo que aquellas personas que residan más allá de este límite, percibirán el tope máximo de 38 km. por ida y vuelta.

D. Los días que no se preste el servicio de autobús facilitado por la empresa, se abonarán bajo esta normativa. Así mismo, aquellas personas que tengan que trabajar en el turno de noche, también cobrarán su desplazamiento a la fábrica en función de este artículo.

E. Todo desplazamiento desde su residencia habitual al centro de trabajo, será considerado ayuda gastos de desplazamiento, salvo las siguientes excepciones:

i. En el caso de la llamada a casa, que se regirá bajo la norma de kilometraje.

ii. En el caso de que a una persona, que use habitualmente el servicio de transporte facilitado por la empresa, se le requiera por la empresa para la realización, con su vehículo personal, de alguna gestión fuera del centro del trabajo durante su jornada de trabajo, en la cual se le abonarán dichos kilómetros bajo la norma de kilometraje tanto el desplazamiento para la realización de la gestión como el desplazamiento desde su residencia habitual hasta el centro de trabajo.

iii. Si por cualquier problema de servicio, el autobús no asistiera a las paradas habituales, y los trabajadores y trabajadoras utilizaran sus vehículos para desplazarse al centro de trabajo, cobraran bajo la norma estipulada para el kilometraje desde la localidad de la parada hasta el centro de trabajo.

F. Importe del plus de distancia:

El importe a abonar en concepto de plus de distancia para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2016-2017-2018) asciende a 0,24 euros km.

Artículo 3.8. Horas extraordinarias:

Dada la situación de desempleo actual, y con el fin de paliar sus efectos, no podrán efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización.

Si hubieran de trabajarse, no siendo posible su sustitución por contrataciones temporales o parciales, la Dirección de la empresa y la RLT determinarán los supuestos que sean incluidos en las causas señaladas en el párrafo anterior.

A efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, que desarrolla el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, la cotización de las horas extraordinarias que se realicen por los motivos reseñados en los párrafos anteriores, no sufrirán el incremento adicional previsto en dicha disposición.

Las horas extraordinarias se disfrutarán a razón de 1,5 veces la normal y 1,75 la festiva. El disfrute se realizará en las fechas concertadas entre la empresa y la persona que las trabaja.

Se podrán disfrutar las horas extraordinarias siempre que sean múltiplo de 8, pudiéndose optar por cobrar en parte y disfrutar las restantes.

De elegirse el cobro, éste se efectuará íntegramente en la nómina del mes en el que se hayan realizado.

El importe de las horas extraordinarias para cada categoría, será el fijado en las tablas salariales anexas.

El incremento del importe de las horas extraordinarias será el siguiente:

Año 2016 Según tablas anexas

Año 2017 Congelación

Año 2018 Congelación

La empresa entregará mensualmente a la RLT, el número de horas que se trabajen, siendo esta entrega nominativa y por secciones.

No obstante se tenderá a reducir el número de horas extras trabajadas.

Artículo 3.9. Pagas extraordinarias:

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, y cuyo importe es el que marcan las tablas salariales anexas, e incrementadas con el plus de antigüedad correspondiente. No obstante lo anterior, aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocidos conceptos diferentes en las pagas extraordinarias, los mantendrán a título personal.

Las gratificaciones extraordinarias se abonarán, asimismo, a través de las referidas entidades de crédito, una en julio y otra en diciembre, dentro de la primera quincena de cada uno de dichos meses.

Excepcionalmente, la gratificación extraordinaria a percibir en julio de 2016, no se abonará en esa fecha, sino que se prorrateará entre cada uno de los doce pagos corrientes a percibir por cada trabajador/a durante el año 2018, sin que este hecho suponga percibo por intereses ni ningún otro concepto que no sea el simple cobro de la cantidad aplazada.

El importe a percibir por cada trabajador/a y que se aplaza, correspondiente a la paga de Julio 2016, es el que figura en la siguiente tabla:

PAGA JULIO 2016		
N	P. JULIO 16	COBRO MENSUAL
4	3288,70	274,06
44	2429,95	202,50
50	2367,67	197,31
29	2433,95	202,83
56	2830,70	235,89
58	2334,53	194,54
15	2454,63	204,55
53	2190,74	182,56
5	2367,67	197,31
11	2457,27	204,77
3	2544,66	212,06
28	2400,81	200,07
55	2031,91	169,33
30	2367,67	197,31
2	3321,88	276,82
36	2400,81	200,07
17	2457,27	204,77
47	2367,67	197,31
14	2433,95	202,83
23	2457,27	204,77
10	2569,50	214,13
25	2400,81	200,07
19	2457,27	204,77
8	2457,27	204,77
46	2457,27	204,77
32	2367,67	197,31
26	2556,69	213,06
59	2470,08	205,84

Artículo 3.10. Kilometraje:

Cuando el trabajador/a, por necesidad de la empresa, y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su vehículo particular, se le abonará el complemento en concepto de kilometraje por valor de:

2016/2017/2018 0.28 euros/km.

Artículo 3.11. Llamada a casa:

Cuando por necesidades especiales de la empresa y a requerimiento de ésta, un trabajador/a acuda a fábrica, (ejemplo: mantenimiento para resolver una avería en turno de noche,) tendrá un complemento de:

En horario diurno:

Una hora adicional a la trabajada en concepto de traslado.

En horario nocturno:

Una hora y tres cuartos adicionales a los trabajados en concepto de traslado.

Las horas adicionales serán del mismo tipo que las horas trabajadas. Es decir, si las trabajadas son extra, las adicionales también.

Las fracciones de tiempo se computarán por cuarto de hora vencidos.

El disfrute por este concepto se podrá realizar en el relevo normal siguiente. Para realizar el disfrute en fechas posteriores se seguirá la misma sistemática que el disfrute de horas extras.

Artículo 3.12. Fórmulas de descuentos:

Para efectuar los descuentos pertinentes, según los distintos casos de ausencia, se adoptan las siguientes fórmulas.

Por falta injustificada, huelga ilegal.

Permisos no retribuidos

Faltas de puntualidad

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 14}{(365 - 30)} = \text{valor día} = Z$$

$$\frac{Z \times 2}{5} = \text{valor parte proporcional de festivos} = Y$$

$$\frac{Z + Y}{8} = \text{valor hora a descontar}$$

Por huelga legal:

$$\frac{(\text{Salario base} + \text{antigüedad}) \times 13}{(365 - 30)} = \text{valor día} = Z$$

$$\frac{Z \times 2}{5} = \text{valor parte proporcional de festivos} = Y$$

$$\frac{Z + Y}{8} = \text{valor hora a descontar}$$

Artículo 3.13. Plus de dedicación y plus de idiomas:

Aquellos/as trabajadores y trabajadoras que a la firma del presente convenio tenían reconocidos estos pluses, continuaran manteniéndolos durante la vigencia del presente convenio.

Capítulo 4º - Organización del trabajo**Artículo 4.1. Categorías profesionales:**

La asignación de categorías profesionales, a efectos de cotización a la Seguridad Social, será la que figure en las tablas salariales anexas.

Los trabajadores y trabajadoras que tengan una antigüedad de un año en la categoría B, se les reconocerá a todos los efectos la categoría especialista A. El salario bruto anual de las categorías especialista B corresponde al 90 por ciento de las categorías especialista A.

Artículo 4.2. Organización del trabajo:

La organización práctica del trabajo es facultad de la empresa, estando obligado el trabajador/a a aceptarla. Esta se desarrollará de acuerdo con los artículos 20 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, siguiendo la política, en lo posible, de no alterar las condiciones de trabajo e informando a la RLT de los cambios introducidos y estando, en su caso, al procedimiento, recogido en el artículo 41 del referido Estatuto.

Artículo 4.3. Garantías de empleo:

Ningún trabajador/a podrá ser despedido ni discriminado por motivos ideológicos, políticos o sindicales.

No se entenderá extinguido el contrato de trabajo para aquel trabajador/a que se encuentre en situación de privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria firme. El tiempo que dure esta situación no se computará a ningún efecto, quedando en suspenso el contrato de trabajo que exonera a las partes de las obligaciones de trabajar y remunerar el trabajo.

Artículo 4.4. Movilidad del personal:

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

Se entiende por movilidad el cambio individual o colectivo del personal entre puestos de trabajo, áreas o secciones.

La movilidad del personal individual o colectiva, provisional o definitiva debe contemplarse como facultad indispensable de la empresa para una organización racional y efectiva del trabajo, acorde a las necesidades productivas, de conformidad siempre con la legislación vigente y con sujeción a las reglas de actuación contenidas en el presente capítulo, con objeto de evitar una incorrecta utilización del personal.

Se procurará, dentro de las posibilidades, la mayor similitud posible entre el puesto anterior y posterior a la movilidad, contemplando siempre las exigencias de aptitud, seguridad y períodos de aprendizaje y adaptación al nuevo puesto.

Ambas partes acuerdan el mantenimiento de reuniones periódicas, a partir de la firma del presente convenio, al objeto de profundizar en todos los aspectos de la movilidad y polivalencia e intentar adecuar y racionalizar todos sus contenidos.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, tanto económicos como profesionales, y tendrá las limitaciones exigidas por la Ley, así como las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones, y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante, el trabajador/a por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo, podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto se efectúa con menoscabo de su dignidad y/o con perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 4.5. Trabajos de categoría superior o inferior:

Todo trabajador/a podrá ser destinado a realizar funciones de categoría superior o inferior a la que tenga reconocida.

Cuando el trabajador/a desempeñe funciones de categoría inferior a la suya, se le mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional, salvo que el cambio se deba a iniciativa y solicitud escrita del trabajador.

En el caso de que un trabajador/a sea destinado a realizar funciones de categoría superior a la suya, para cubrir vacante por ausencia temporal de un compañero, este trabajador/a percibirá desde el primer día el salario correspondiente a dicha categoría, siempre que la realice durante una jornada completa, o durante 40 horas en el período de un mes en jornadas incompletas, exceptuándose los tiempos de formación, cursos y prácticas, entendiéndose por tales cuando se desarrollen en compañía del que lo esté formando.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar ante la Dirección de la empresa la calificación profesional adecuada, al trabajo desarrollado.

Artículo 4.6. Mantenimiento:

- Los trabajos realizados en mantenimiento se considerarán de categoría de oficial de 3ª, oficial de 1ª y encargado de mantenimiento exclusivamente.

- El personal de mantenimiento eléctrico y mantenimiento mecánico que hasta la fecha disfrutaba de una categoría distinta a las citadas, se le mantendrá a título individual la categoría y el sueldo, independientemente de la nueva consideración de los trabajos a realizar, garantizándose los incrementos salariales que se pacten en los sucesivos convenios de empresa, aplicándose sobre el salario base de cada operario afectado. Se publicarán en los tablones de anuncios una copia de las tablas salariales reconocidas a título individual.

- Las nuevas incorporaciones en el departamento de mantenimiento electromecánico, tendrán, a todos los efectos, la categoría de oficial de 3ª. Los oficiales de 3ª podrán adquirir la categoría de oficial de 1ª cuando, a juicio de su encargado, cumpla con la matriz de polivalencia establecida. El operario debe ser polivalentes, autónomos y sepa enseñar los diferentes trabajos de mantenimiento electro-mecánico. El encargado/a mantendrá, como mínimo, una vez al año una reunión individual con cada afectado con el fin de analizar y planificar su formación y evolución profesional.

- El nuevo personal de mantenimiento electromecánico podrá estar hasta un máximo de 2 años con la categoría de oficial de 3ª. Si en dicho plazo no reúne estos requisitos dejará de pertenecer al departamento de mantenimiento.

Artículo 4.7. Movilidad provisional:

Se considera provisional la movilidad que suponga una duración inferior a sesenta días laborables.

No tiene la consideración de movilidad, a estos efectos, el cambio de puesto de trabajo que tenga su origen en la promoción o ascenso del afectado.

No obstante lo anterior, tendrá la consideración de provisional la movilidad cuya duración sea superior a sesenta días laborables, y se trate de:

A. Cambios de duración prefijada, causados por necesidad de Producción, servicio o ausencias imprevistas y sobrevenidas del personal

B. Cambios que vengan determinados por sustituciones, incapacidad temporal, permisos o excedencias forzosas y vacaciones.

Antes de llevarse a efecto el cambio de puesto se informará al interesado/a su puesto, a fin de adoptar cuantas medidas garanticen la seguridad del trabajador/a o de sus compañeros, en el período de adaptación o de desarrollo ulterior de su trabajo, así como a la persona encargada del adiestramiento en el lugar de destino.

Asimismo, el superior, informará al interesado/a el puesto de destino provisional, la duración prevista del cambio, las razones que determinan éste, así como las modificaciones en las condiciones económicas si las hubiere.

Artículo 4.8. Movilidad con cambio definitivo:

Se entiende por movilidad con cambio definitivo la que venga determinada por el cambio de medios productivos, mecanización de instalaciones, condiciones económicas de estas, crisis o variaciones de mercado, agrupaciones de instalaciones o procesos productivos, mayor saturación de puestos de trabajo o cualesquiera otras similares a las enunciadas, además de las de inadaptados, incapacitados y los cambios realizados a petición del trabajador.

La decisión de movilidad con cambio definitivo es una atribución de la empresa.

Antes de llevarse a efecto la movilidad definitiva se informará con antelación a la RLT, de las razones técnicas, productivas o personales que la aconsejen.

A la hora de decidir los movimientos definitivos de personal entre puestos de criterio prioritario será la eficacia tanto de conjunto de la fábrica, como de las personas en el puesto. En el caso de que la eficacia sea similar para diferentes alternativas, la antigüedad en el puesto será el siguiente criterio a analizar.

Los criterios aplicados en los cambios podrán debatirse en reuniones conjuntas entre empresa y RLT durante un período de consultas de 15 días laborables. En el caso de que hubiera discrepancias se resolverán por los procedimientos previstos dentro del capítulo 11.

Asimismo se informará del cambio al interesado, con indicación del nuevo puesto de destino, las razones que determinan el cambio y las condiciones económicas que resulten de aplicación.

Simultáneamente, se pondrá en conocimiento del responsable del departamento de destino, el cambio que se pretende efectuar, a efectos de que se adopten las medidas de adiestramiento de seguridad que procedan.

Artículo 4.9. Aspectos económicos de la movilidad definitiva:

La movilidad definitiva en ningún caso modificará los derechos de los trabajadores y trabajadoras tanto económicos como profesionales, cuando éste sea destinado a realizar trabajos de inferior categoría, no obstante si el trabajador/a pasara a desempeñar trabajos de categoría superior, éste percibirá el salario que conlleva dicho puesto de trabajo, después de pasado el período de prueba marcado en el capítulo 5.9.

Artículo 4.10. Mujer embarazada:

De acuerdo con el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L31/1995 de 8 noviembre de 1995 del BOE del 10. IL 6554), toda mujer embarazada y cuando la trabajadora o la empresa lo soliciten, previo informe del médico de empresa o del especialista, si desarrollase un trabajo penoso, o peligroso para su estado, se tomarán las medidas para evitar dicho riesgo y si esto no fuera posible se le podrá cambiar provisionalmente de su puesto de trabajo a otro

más cómodo, si lo hubiera, sin riesgo para su estado, conservando el derecho a reintegrarse en su puesto y categorías originales.

En este supuesto, la Dirección de la empresa, oído la RLT, designará a la persona que cubrirá el puesto dejado vacante por la embarazada, y que por el carácter de provisionalidad de la situación, se incorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada se reintegre a su puesto de trabajo original.

Artículo 4.11. Tiempo de espera y tiempo de paro:

Tendrán la consideración de “tiempo de espera” aquellos en los que, por causas imputables a la empresa y ajenas a la voluntad del trabajador, haya de permanecer éste inactivo, bien por falta de materiales o elementos a su alcance, escaso ritmo en la operación precedente; falta de herramientas o útiles de medición; espera de decisión de si el trabajo puede o no continuar por haberse presentado alguna dificultad en el transcurso de su ejecución; en espera de medios de transporte o movimiento, cuando no estuvieran averiados; interrupción de trabajo por maniobras; reagrupamiento de útiles y herramientas a pie de obra; repetición de labores determinadas por defectos imputables a otros grupos, etc. En estos casos, el trabajador/a afectado percibirá su salario.

Con excepción de las situaciones de “fuerza mayor”, se conceptuará como “tiempo de paro” los que sufra el trabajador/a por causas no imputables a la empresa, bien por falta de materiales, de trabajo, de fluido eléctrico, etc. En estos supuestos el trabajador/a percibirá la retribución que le corresponda por su categoría o nivel de puesto de trabajo.

En las situaciones de “fuerza mayor”, cuando la empresa no haya incoado el oportuno expediente de regulación de empleo, o la Autoridad Laboral lo hubiese denegado, se abonarán dichos periodos como “ tiempo de paro”, salvo acuerdo entre las partes para la recuperación y abono de los mismos.

Artículo 4.12. Notificación de Expediente de Regulación de Empleo:

La empresa vendrá obligada a notificar a la RLT, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la Ley 8/1980 de 10 de marzo y Decreto 696/1981 de 14 de abril.

Con carácter excepcional los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 del estatuto de los trabajadores y trabajadoras, podrán disponer con derecho a retribución de hasta 10 horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas.

La consulta con los representantes de los trabajadores y trabajadoras será obligada en todos los expedientes de regulación de empleo, o de modificación de condiciones o similar, sobre las causas que motivan el expediente deberá entregarse, el expediente explicativo del expediente de crisis junto con la memoria, balance, cuenta de resultados y demás información económica con anterioridad al inicio legal del periodo de consultas.

Artículo 4.13. Prohibición de discriminación en razón del sexo o edad

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo y edad de los trabajadores y trabajadoras, en materia salarial, de promoción, ascensos, etc. Expresamente queda prohibida la distinta retribución de personal que ocupa puestos de trabajo similares dentro de la empresa, en razón de sexo o edad.

De incumplirse por la empresa tal prohibición, los trabajadores y trabajadoras discriminados tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan.

La mujer podrá acceder en igualdad de condiciones a todas las categorías y responsabilidades cuando reúna los requisitos efectivos necesarios.

Capítulo 5º - Contratación, ingresos, ascensos y promoción del personal**Artículo 5.1. Ingresos, ascensos y promoción:**

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

El ingreso del personal, su contratación, ascensos y promociones es facultad exclusiva de Dirección y se realizará de acuerdo con las normas del Presente convenio, y con la participación de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, siempre que la confidencialidad del proceso de ingreso lo permita.

Artículo 5.2. Solicitud de ingreso:

Para proceder a la contratación de personal del exterior, tanto de contratos fijos como eventuales en su distinta modalidad, se cumplirán las siguientes condiciones:

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

B. Adjuntar la documentación indispensable que será:

- * Fotocopia del DNI
- * Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social, si la tuviera el solicitante.
- * Fotocopia de la cartilla del paro.
- * Certificación de cobrar o no subsidio de desempleo y cualquier otro documento que se estime necesario para ampliación de los datos que figuran en la solicitud.
- * Fotocopia del libro de familia, en su caso.
- * Certificación o acreditación de la titulación o experiencias exigidas.

Artículo 5.3. Requisitos de ingreso

Para ingresar en Tubos de Legutiano Automoción, SL, cualquiera que sea la naturaleza o duración del contrato, se exigirán las condiciones siguientes:

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

B. A los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años, se les exigirá asimismo los permisos previstos por la legislación en esta materia.

C. Suscribir contratos de trabajo, con entrega asimismo de títulos, méritos o experiencia cuando fuesen éstos, exigencias a acreditar para el ingreso.

D. Ser declarado apto médicamente.

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

Artículo 5.4. Procedimiento de ingreso:

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

Las pruebas de suficiencia a realizar a los candidatos a ocupar un puesto de trabajo en Tubos de Legutiano Automoción, SL, serán las necesarias, según criterio de la Dirección.

Artículo 5.5. Selección de personal:

La selección de personal se realizará teniendo en cuenta las normas previstas en el capítulo 5º del convenio y en la forma en la que habitualmente se viene procediendo.

La empresa realizará el proceso de preselección del o de los candidatos idóneos para el o los puestos a cubrir, informando a la RLT de la naturaleza y demás circunstancias de los mismos. Siempre que la confidencialidad del proceso de selección lo permita.

Artículo 5.6. Adaptación al puesto:

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

El encargado/a del puesto de destino, designará una persona capacitada a efectos de adiestramiento técnico en el puesto o puestos a ocupar.

La situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo interrumpirá el periodo de prueba.

La empresa garantizará la formación de los trabajadores y trabajadoras tanto de nuevas incorporaciones como en los cambios de puesto de trabajo, de manera que no se dará por terminado el periodo de formación sin acreditar por parte de la empresa su adiestramiento en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 5.7. Condiciones económicas:

Los salarios correspondientes son los que se marcan en la tabla salarial del convenio de empresa.

Artículo 5.8. Ascensos de categoría:

De acuerdo con el capítulo 5.4, los puestos vacantes o de nueva creación se cubrirán prioritariamente por personal en plantilla antes de acudir a personal exterior, siempre que exista personal en plantilla con las condiciones, características, número y conocimientos requeridos.

Se procederá a la convocatoria de selección de personal mediante anuncio en el tablón del centro de trabajo, con el fin de que las personas que cumplan los requisitos exigidos, puedan presentar su candidatura y someterse a las pruebas necesarias para cada caso. En el anuncio se indicará necesariamente categoría y salario del puesto de trabajo, condiciones del mismo, exigencias y nivel de conocimientos profesionales para ocuparlo, así como el tiempo previsto como periodo de prueba. El aviso deberá estar expuesto al menos durante 7 días.

Las personas que deseen optar al puesto o puestos que se convocan, deberán enviar su solicitud por escrito al departamento de personal, con indicación de datos personales y profesionales que puedan ser del caso. Para candidatos con similares características y aptitudes, tendrán prioridad aquellos con contrato fijo.

Los puestos de trabajo, en lo que a grupos administrativos y técnicos se refiere, y que no tengan funciones de mando, se cubrirán en todos los casos mediante el sistema de concurso oposición.

Para los grupos de obreros/as y subalternos/as se tendrá en cuenta suficiencia en cada oficio o especialidad probada mediante examen o pruebas para los primeros, y la posesión de los conocimientos exigidos a la plaza superior, mediante prueba o examen para los segundos.

Artículo 5.9. Periodo de prueba:

El periodo de prueba para los puestos de titulados superiores no podrá exceder de 6 meses, para los puestos de encargados y oficiales de 1ª, no podrá exceder de cuatro meses, ni de tres

para los puestos de oficiales de 3ª y especialistas. Se podrá señalar, no obstante, períodos de prueba más cortos.

La situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente de trabajo interrumpirá el período de prueba, para continuarlo a la terminación de dicha situación.

Artículo 5.10. Promoción de empleo de la mujer e igualdad de oportunidades:

Los firmantes del presente convenio apoyan las medidas normativas establecidas por el Gobierno con el fin de alcanzar en toda la sociedad la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Las posibles desigualdades o discriminaciones detectadas, serán tratadas por la Dirección y la RLT en las reuniones periódicas que mantienen. Así mismo, las posibles medidas adoptadas para la protección de la maternidad, serán englobadas dentro del marco de actuación del Comité de Seguridad, en la que participan tanto la Dirección como la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Capítulo 6º - Ropa de trabajo

Artículo 6.1. Prendas de trabajo:

La empresa facilitará las siguientes prendas para el trabajo:

- Tres pantalones y tres chaquetas, un pantalón y una camiseta térmicos, una camisa o camiseta y una toalla a cada operario, en el mes de julio de los años pares.

- Tres buzos, un pantalón y una camiseta térmicos, una camisa o camiseta, y una toalla a cada operario, en el mes de julio de los años impares.

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

Asimismo, se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que trabaje a la intemperie.

Artículo 6.2. Limpieza de ropa de trabajo:

La limpieza de los buzos, chaquetas y pantalones será a cargo de la empresa.

La limpieza de las camisas, camisetas, ropa térmica y las toallas, será a cargo de cada operario.

Capítulo 7º - Prestaciones sociales

Artículo 7.1. Fundación Laboral San Prudencio:

La empresa mantendrá a toda la plantilla afiliada a la Fundación Laboral San Prudencio, o en otro similar, mientras subsistan, siendo a cuenta de la empresa el abono de las cuotas correspondientes.

En el caso de desaparición de dicha Fundación, o los servicios prestados no sean de interés general, se estudiará la forma de compensar dicha pérdida.

Artículo 7.2. Seguro de accidentes:

La empresa garantizará a sus operarios, mediante la formalización de la correspondiente póliza de seguros, las siguientes indemnizaciones derivadas de accidentes:

Muerte	60.000
Invalidez permanente	66.000

Copia de dicha póliza se entregará a la RLT. La póliza con los nuevos capitales surtirá efecto a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 7.3. Fabricación propia:

Todo trabajador/a podrá efectuar la compra de material fabricado en la empresa por un importe máximo de 1.800 euros/año, siempre que lo emplee para uso particular y en ningún caso para su posterior comercialización.

Dicho material será siempre de primera, y se cobrará como tal.

El precio será el mejor de venta a almacenistas, más impuestos en vigor (actualmente el IVA). Para el cobro de dichos importes, se presentará un recibo en la cuenta bancaria del operario en cuestión, al mes siguiente de la compra, con vencimiento al día 5 de cada mes.

Artículo 7.4. Transporte colectivo:

Se mantiene por el presente convenio, el servicio de transporte colectivo para el personal de la empresa, tal y como hasta la fecha se viene haciendo, siendo por cuenta de la misma el costo de dicho servicio.

Para garantizar una seguridad a los trabajadores y trabajadoras que utilizan este medio de transporte, la empresa exigirá a la compañía contratada los siguientes requisitos.

- a) Los autobuses deberán de tener toda la documentación en regla.
- b) El autobús que realice dicho servicio deberá estar en condiciones dignas y presentables.

Si por cualquier problema puntual del autobús, este no asistiera a las paradas habituales antes de la hora de entrada en fábrica, la empresa abonará a los trabajadores y trabajadoras el transporte alternativo a la fábrica. En esta circunstancia se descontará el tiempo de ausencia (retraso) del trabajador, sin justificar, superior a 1 hora, no se contemplarán en este apartado los retrasos por inclemencias del tiempo.

Artículo 7.5. Prestación complementaria en caso de accidente laboral o enfermedad profesional:

En los casos de incapacidad laboral transitoria, derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa abonará mensualmente el 100 por ciento de las retribuciones pactadas en el presente convenio, de tal modo que el trabajador/a afectado percibirá las mismas retribuciones que hubiera percibido caso de no mediar dicha incapacidad.

En ningún caso los salarios a percibir por el trabajador/a durante el periodo antes mencionado y como consecuencia de esta prestación complementaria, podrán resultar superiores a los salarios que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria, corresponderá al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Artículo 7.6. Incapacidad laboral derivada de enfermedad común:

El trabajador/a que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirá el subsidio que le corresponda según la legislación vigente. Se establece un complemento individual para aquellas personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal según las siguientes disposiciones:

Desde el 1º día de baja hasta el 20º se complementará hasta el 75 por ciento del salario bruto diario del trabajador/a o trabajadora (salario base más antigüedad).

Desde el 21º hasta terminar el proceso de baja, se complementará hasta el 100 por ciento del salario bruto del trabajador/a o trabajadora (Salario base más antigüedad). Durante este periodo, en ningún caso los salarios a percibir por el trabajador/a o trabajadora como consecuencia de esta prestación complementaria, podrán ser superiores a los salarios que, según el presente convenio y en la jornada laboral ordinaria, correspondería al mismo trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral de la empresa.

El tiempo que haya permanecido el trabajador/a o trabajadora en situación de IT derivada de contingencias comunes y profesionales será considerado como tiempo de trabajo efectivo de cara al abono de la paga extraordinaria correspondiente.

Así mismo, en el caso de aplicación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa, antes de adoptar ninguna medida, deberá reunirse con la RLT para analizar el caso y todas sus circunstancias, intentando buscar soluciones alternativas.

Artículo 7.7. Maternidad:

La maternidad, de acuerdo con la legislación vigente, se separa de la incapacidad temporal derivada de enfermedad, siendo la prestación económica a cargo de la Seguridad Social y que asciende al 100 por ciento de la base reguladora, por lo tanto, desde el primer día de la baja por este motivo, percibirá el 100 por ciento.

Artículo 7.8. Jubilación:

Cuando las necesidades productivas, técnicas y de formación lo permitan la empresa podrá ofrecer a las personas de 60 o más años de edad la posibilidad de jubilarse anticipadamente en las condiciones más ventajosas que en cada momento se determinen.

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

Artículo 7.9. Disminuidos/as físicos y psíquicos:

En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador/a resultase con secuelas que disminuyan sus aptitudes psicofísicas, tendrá preferencia para ocupar aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades, siempre que acredite tener tal aptitud para el desempeño del nuevo puesto.

Capítulo 8º - Licencias, permisos y excedencias:

Artículo 8.1. Licencias y permisos:

Con efectos desde la aprobación del presente convenio, todo trabajador/a de la empresa, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas

Motivo		Afectado	Duración		Documentación a aportar	Observaciones	
			Sin desplaz.	Con desplaz. de mas de 150 Kms.			
1	Matrimonio	Trabajador/a	17 días naturales		- Libro de Familia.	Se entiende por tal a aquellas parejas que estén registradas en el juzgado, y las que están inscritas en el registro del Ayuntamiento de nueva creación. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más, los cuales serán no retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, esta deberá informar al comité sobre las causas en que se basa su negativa.	
		Padres-madres	1 día natural	3 días naturales	- Libro de Familia.		
		Hermanos/as	1 día natural	3 días naturales	- Libro de Familia.		
		Hijos/as	1 día natural	3 días naturales	- Libro de Familia.		
2	Cambio de Domicilio	Trabajador/a	1 día natural		- Certificado expedido por el Ayuntamiento		
3	Fallecimiento	Cónyuge	5 días naturales	7 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.	Se podrá solicitar otros tres días más de permiso no retribuido	
		Trabajador/a	5 días naturales	7 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Abuelo/a	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Padres-madres	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Hijos/as	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Hermanos/as	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Nietos/as	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Padres-madres políticos	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Abuelos/as políticos	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
		Hijos/as políticos	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.		
4	Alumbramiento	Hermanos/as políticos	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de defunción o esquila.	Cónyuge del hermano/a y hermano/a del cónyuge	
4	Alumbramiento	Cónyuge	2 días laborales	+ 2 día natural	- Libro de Familia.	En caso de precisar intervención quirúrgica, el permiso se ampliará a tres días naturales más sobre los dos días laborales. Se deberá presentar justificante de la intervención quirúrgica.	
5	Realización de exámenes Prenatales y técnicas de preparación al parto.	Trabajadora	Por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.		- Certificado asistencia a los exámenes prenatales y/o a las técnicas de preparación al parto.		
6	Asistir al consulta médicas	Cónyuge	16 h.		- Certificado asistencia al médico		
		Padres -madres- Hijos/as	16 h.		- Certificado asistencia al médico		
7	Operación	Cónyuge, Padres-madres, hijo/as del trabajador/a	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de intervención quirúrgica		
8	Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Cónyuge trabajador/a	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización.	Cónyuge del hermano/a y hermano/a del cónyuge	
		Padres-madres	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.		
			Abuelos/as	2 días naturales	4 días naturales		- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.
				Hijos/as	2 días naturales		4 días naturales
			Hermanos/as	2 días naturales	4 días naturales		- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.
		Nietos/as	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.		
		Padres-madres políticos	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.		
		Abuelos/as políticos	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.		
		Hijos/as políticos	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.		
		Hermanos/as políticos	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico donde indique dicha recomendación por el médico.		

Para las parejas de hecho legalmente registradas en el ayuntamiento correspondiente y que aporten a la empresa el documento acreditativo de dicho acto, tendrán derecho a los permisos reflejados en este artículo.

El uso de los permisos aludidos tendrá lugar con ocasión del hecho causante, ya sea laboral o festivo, salvo en el apartado 8º, en el que el permiso podrá ser disfrutado posteriormente, pero siempre y cuando en ese momento persista el hecho causante, es decir, la hospitalización del pariente, pudiéndose disfrutar en tal caso, a elección del trabajador, en días sucesivos o no y siempre avisando con la mayor antelación posible.

No obstante, si el trabajador, por desconocimiento del hecho causante cubriera su jornada laboral ese día, el permiso se contará a partir del día natural siguiente.

Los permisos previstos en los apartados 3º, 4º, 7º y 8º de la tabla, podrán distribuirse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, en medias jornadas cuando se trate de enfermedad grave, operación u hospitalización, y siempre que no se ocasionen perjuicios en la organización y productividad de la empresa. Esta facultad no existirá cuando el permiso fuera ampliable por motivos de desplazamiento fuera de la provincia, entendiéndose como tal aquella que se halle fuera de Euskadi.

Los permisos estipulados en los apartados 3º, 4º, 7º y 8º de este artículo, podrán modificarse los días de disfrute de los mismos, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, siempre que se solicite dicho cambio con antelación.

En los casos de enfermedad grave, intervención y hospitalización, el trabajador/a que haya disfrutado de un permiso por dicho concepto, y siempre que persista la enfermedad o hecho causante del permiso citado, tendrá derecho a una segunda licencia, no retribuida, por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del primer permiso, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso por desplazamiento fuera de Euskadi.

Cuando un trabajador/a deba de ausentarse de su puesto de trabajo con motivo de la hospitalización urgente (Urgencias) o fallecimiento de un familiar de hasta segundo grado, las horas de ausencia se computarán como permiso no retribuido, empezando a contar el permiso por hospitalización o fallecimiento al día siguiente del hecho causante. El trabajador/a deberá comunicar y justificar la ausencia por urgencias a su encargado, o a otro en su defecto. El trabajador/a podrá optar por calificar el día que no haya completado por ausencia motivada por urgencias o aviso de fallecimiento como permiso por hospitalización o fallecimiento, siempre y cuando tenga derecho a disfrutar de dicho permiso.

Artículo 8.2. Visitas médico/a:

Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a licencia remunerada para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico prestados por la Seguridad Social durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias estén debidamente justificadas.

Para consultas privadas o de médico de familia o cabecera, la suma de horas anuales no podrá exceder de 16.

Artículo 8.3. Excedencias:

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

Puede ser de carácter voluntario o forzoso de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 8.4. Excedencia voluntaria:

El trabajador/a fijo, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

Las peticiones de los trabajadores y trabajadoras serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes.

El trabajador/a excedente conserva solo un derecho preferente a reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya, una vez transcurrido los dos primeros años, durante ese tiempo, la reincorporación será automática, siempre y cuando lo solicite con tres meses de antelación a la finalización del periodo de excedencia.

El tiempo que dure esta situación no se computará a ningún efecto.

El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con tres meses de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, caso contrario perderá todos los derechos.

La excedencia no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresa similar o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Artículo 8.5. Excedencia especial para cursar estudios oficiales:

Esta excedencia se regirá de acuerdo con las siguientes normas:

1. Al margen de lo establecido en el art. 46 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador/a podrá solicitar una excedencia de un año de duración para cursar estudios oficiales de grado medio o superior siempre que sean trabajadores y trabajadoras fijos en plantilla y que al menos cuenten con un año de antigüedad en la empresa. La empresa, en función de los estudios a cursar, podrá reconocer al trabajador/a un derecho preferente a reingreso o un reingreso inmediato a la finalización de la excedencia por estudios. Las peticiones de los trabajadores y trabajadoras serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes.

2. El trabajador/a que solicite esta excedencia no podrá mantener una relación laboral con otra empresa. El incumplimiento de este punto por parte del trabajador/a supondrá la pérdida inmediata del derecho a reincorporación al puesto de trabajo y, la extinción del contrato de trabajo.

3. El tiempo de excedencia no se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de antigüedad.

4. El trabajador/a deberá presentar la matrícula realizada ante el organismo correspondiente, así como justificante que acredite haberse presentado a exámenes, siendo su no justificación causa de pérdida al derecho de reingreso, considerando su ausencia como falta injustificada al trabajo.

5. Si al trabajador/a se le ha concedido alguna ayuda por estudios, dicha ayuda será abonada presentando los justificantes de pago a la fecha de reingreso.

6. El trabajador/a deberá solicitar su reincorporación por escrito con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, caso contrario perderá todos los derechos. Junto con la solicitud de reincorporación, el trabajador/a deberá presentar un informe de vida laboral.

7. El número de excedencias por este concepto no podrá exceder del 1 por ciento de la plantilla.

8. El trabajador/a mantendrá el derecho a reingreso automático siempre y cuando supere el 75 por ciento de las asignaturas cursadas, previo justificante del centro de estudios oficial.

Artículo 8.6. Excedencias por cuidado de hijos y/o familiares

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento

permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores y trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

Artículo 8.7. Lactancia

Los trabajadores, por lactancia de un hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. Aquel trabajador/a que lo desee podrá acumular en días completos la reducción de 1/2 hora diaria contemplada en el artículo 37.4 ET, al finalizar el periodo de permiso por maternidad.

Artículo 8.8. Cumplimiento de deberes públicos:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio podrán, previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y obligación personal de carácter público y personal (art. 37-3-d, de la Ley 8/80, de 10 de marzo).

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 cómplices o encubridores del delito originador de la intervención judicial.

Se otorgará la excedencia forzosa, según determina el art. 46 -1º del Estatuto de los Trabajadores, dando derecho a la conservación del puesto de trabajo, y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia, concediéndose por la designación o elección para un cargo público o electivos en Sindicatos Representativos que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, caso contrario perderá todos sus derechos.

Artículo 8.9. Permisos no retribuidos

El trabajador/a por razones particulares, distintas de las señaladas como retribuidas, podrá solicitar permisos o licencias sin retribución, solicitando a su superior, con la consiguiente contestación por escrito. Tal autorización deberá ser siempre previa al disfrute del permiso.

Salvo en casos de fuerza mayor, para permisos superiores a 2 días se debe solicitar la autorización con una antelación mínima de una semana. Estos permisos deberán siempre coordinarse en fechas, con las necesidades de producción o servicio.

Capítulo 9º - Promoción y formación en el trabajo**Artículo 9.1. Formación:**

Ambas partes reconocen la necesidad y el derecho y deber de empresa y trabajadores y trabajadoras de la formación permanente de éstos dentro del actual contexto industrial.

En consecuencia están dispuestos y se comprometen a diseñar y poner en marcha Programas de Formación que adecuen las capacidades, habilidades y recursos humanos con el funcionamiento de una organización ágil y eficaz.

Para ello se promoverán acciones formativas en diversas modalidades y niveles, identificando las necesidades de formación y/o reciclaje a acometer, con programas de formación de la propia empresa o a través de programas nacionales o internacionales desarrollados por organismos competentes.

Para el desarrollo de tales acciones se fomentará entre la Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras la negociación en la elaboración de dichos planes de formación contemplando en los mismos las necesidades de la empresa para una mayor eficacia de los mismos.

A tal fin se constituirá una comisión para el seguimiento y desarrollo de este artículo.

Se distinguen 2 tipos de programas de formación:

A. Formación específica:

Son aquellos programas de formación diseñados para adaptar o adquirir los conocimientos y prácticas del trabajador/a para puestos nuevos, puestos afectados por una reorganización o cambio imperativo y/o cambios de tipo de trabajo indispensables.

Estos ciclos de formación, en caso de impartirse fuera del tiempo de trabajo, se compensarán en dietas con un importe equivalente a 12,11 euros/hora de asistencia real, más kilometraje.

Año 2016	12,11 euros/hora
Año 2017	Congelación
Año 2018	Congelación

Se valorará la actitud y asistencia a los cursos para futuras promociones, cambios y reorganizaciones.

B. Formación genérica:

Es aquella formación que complementa y mejora las capacidades y prácticas necesarias para un puesto, pero no responde a la necesidad de prepararse para un cambio trascendental en los requerimientos del puesto de trabajo.

Las horas de formación fuera del horario de trabajo serán gratuitas y voluntarias.

La consideración de los cursos de formación como "específica" o "genérica" se especificarán en el momento de convocar el curso.

El coste de los cursos programados, así como los gastos de desplazamiento ocasionados por los mismos, serán a cargo de la empresa.

Para programas de formación “genérica” se podrá sustituir el kilometraje por una compensación fija por gastos, que serán negociados en cada caso por la empresa y la RLT.

Artículo 9.2. Promoción y formación profesional en el trabajo:

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

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

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

Artículo 9.3. Ayuda de estudios:

Cuando los estudios solicitados por los trabajadores y trabajadoras, sirvan para promoción dentro de la empresa y la propuesta de su realización fuera aprobada por la Dirección, podrá existir una ayuda para la matrícula abonada por la empresa.

Lógicamente se dará prioridad a las solicitudes asimilables a los planes de formación definidos por la empresa.

Para poder acogerse a esta ayuda es necesario cumplir las siguientes normas:

1. El Centro de enseñanza deberá tener carácter oficial con exámenes reglamentarios.
2. Al matricularse, la empresa ayudará al productor con el 50 por ciento del coste de la matrícula y los libros correspondientes al curso matriculado, asimismo, la empresa proporcionará una ayuda para otros gastos de material derivados de la enseñanza, previa justificación de los mismos, hasta un límite por curso de 30 euros.
3. Deberá justificar mediante nota escrita por el centro de enseñanza, los libros correspondientes para el curso.
4. El restante 50 por ciento, será abonado por la empresa al finalizar el curso.
5. Se devolverá a la empresa la totalidad de la ayuda recibida, si se dejase de pertenecer voluntariamente a la misma en un plazo inferior a un año de terminar el curso de formación, o durante el mismo.
6. Esta ayuda de estudios se suprimirá caso de que repitiendo curso no se aprobara el mismo.

En caso de que la empresa no pueda colaborar en los gastos de cursos solicitados, por no estar dentro de los planes de Formación definidos, la empresa podrá facilitar información sobre subvenciones o ayudas oficiales en su conocimiento en caso de que existieran.

Capítulo 10º - Código de conducta

Artículo 10.1. Régimen disciplinario:

El poder disciplinario es facultad exclusiva de la empresa, la Dirección se reserva la facultad sancionadora en cualquiera de sus grados, de acuerdo con las normas siguientes.

Artículo 10.2. Faltas:

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

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

Artículo 10.3. Falta leve:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- b. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Sí como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidentes, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de aseo o limpieza personal.
- f. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Artículo 10.4. Falta grave:

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días
- b. Faltar de uno a tres días de trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f. Simular la presencia de otro trabajador, firmando o fichando por él.
- g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

i. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajo particular durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.

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

k. No mantener el entorno de trabajo en un estado organizado, ordenado y limpio.

Artículo 10.5. Falta muy grave

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

b. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, uso indebido de las aplicaciones y medios informáticos, el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

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

e. La continuidad y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

f. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo. Se seguirá el protocolo estipulado por la dirección y la RLT.

g. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h. El incumplimiento por los trabajadores y trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales recogidos en el art.29 del LPRL (Ley 31/1995).

i. El incumplimiento por los trabajadores y trabajadoras de los procedimientos y protocolos instaurados por la dirección con el fin de cumplir con la normativa vigente en materia de medio ambiente.

j. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

k. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

l. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

m. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

n. La disminución no justificada en el rendimiento de trabajo.

o. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 10.6. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 10.7. Sanciones:

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

a. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
- Despido.

Artículo 10.8. Cumplimiento de la sanción:

Por faltas leves deberá sancionarse en el plazo de diez días, las graves a los veinte laborables y las muy graves a los sesenta, en estos cálculos se incluyen los sábados salvo que fuera festivo general y se contarán desde la fecha de comunicación de la sanción, en los supuestos en los que hubiera mediado un tiempo entre la comisión de la falta y el conocimiento de ésta o su presunta imputación, el plazo se iniciará desde ese momento, no podrá cumplirse fraccionamiento o de forma discontinua la sanción.

Con antelación a la imposición de una sanción de despido, la empresa oirá a la RLT, tras escuchar el parecer de la RLT, la Dirección impondrá la sanción que estime pertinente.

Artículo 10.9. Prescripción:

Faltas leves:	10 días
Faltas graves:	20 días
Faltas muy graves:	60 días

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Artículo 10.10. Retrasos y faltas:

El trabajador/a que incurra en falta de puntualidad, sufrirá una deducción económica de acuerdo con la siguiente escala

Puntualidad Deducción

De 1 a 15 minutos.	¼ de hora.
De 16 a 30 minutos	½ hora.
De 31 a 45 minutos	¾ de hora.
De 46 a 60 minutos	1 hora.

Y así sucesivamente hasta las 8 horas de jornada, tanto en turnos como en jornada partida.

La jornada de trabajo se iniciará y terminará en los propios puestos de trabajo, de acuerdo con la normativa laboral vigente, debiendo fichar, tanto a la entrada como a la salida, en ropa de trabajo.

El trabajador/a que en su ficha de reloj aparezca que ha fichado a las 6:00 horas; 14:00 horas; o 22:00 horas, en jornada de turnos y a las 8.30 horas o 17.30 horas en jornada partida se considerará que no ha cumplido esta normativa, salvo justificación en contrario.

El incumplimiento de estas normas, llevará aparejada la amonestación o sanción que proceda, de acuerdo con el art.59 del Estatuto de los Trabajadores.

En las huelgas o paros de duración inferior a una jornada (parcial) el personal que lo efectúe, debe de fichar en el reloj de control de presencia tanto al comienzo como al final de la interrupción del trabajo.

Artículo 10.11. Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo

Con carácter previo a la notificación a los trabajadores y trabajadoras, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la Autoridad Laboral de expediente de regulación de empleo, las empresas estarán obligadas a:

a) Notificar por escrito a la RLT la medida que va a adoptar, su fundamento y documentación en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que el citado la RLT emita informe al respecto, que no tendrá el carácter de vinculante.

El incumplimiento por la empresa de tales requisitos formales traerá consigo la nulidad del despido o del expediente.

En caso de no readmisión en sentencias que declaren la improcedencia o nulidad del despido, será preceptiva la notificación a la RLT con carácter previo a su comunicación al interesado.

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores y trabajadoras afectados en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la extinción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 1,5 meses por año de servicio, con un máximo de 12 años de antigüedad. Exceptuando cuando la empresa está declarada en suspensión de pagos o quiebra.

En los supuestos de despido por causa objetiva, el empresario estará obligado a satisfacer a los trabajadores y trabajadoras afectados veinticinco días de su trabajo por año de servicio o la parte proporcional en el caso de fracciones de año, cuando tuvieran una antigüedad inferior a diez años y treinta para aquellos trabajadores y trabajadoras con más de diez años de antigüedad.

Excepcionalmente, y durante la vigencia del presente convenio, se tomarán como base para su cálculo las tablas salariales previas del año 2011.

En todo caso la máxima indemnización será de 12 mensualidades.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa se obliga a no realizar despidos por causas objetivas (art. 52 ET), en base a causas económicas, técnicas, de producción y/o organizativas, tanto de carácter colectivo como individual.

Para el caso de expedientes de regulación de empleo de suspensión de contratos, atendiendo al esfuerzo económico realizado por la plantilla en este convenio, se acuerda que los y las trabajadores/as que tengan suspendidos sus contratos laborales, percibirán una compensación económica con la cantidad bruta necesaria, para que sumados esta indemnización por suspensión del contrato de trabajo, el salario devengado por los días trabajados y la prestación de desempleo teórica, el trabajador/a perciba el 85 por ciento del salario neto mensual de un mes sin suspensión de contrato, para el presente cálculo, se tomarán como base las tablas salariales previas del año 2011.

Asimismo, durante el periodo de suspensión, los y las trabajadores/as tendrán derecho a cobrar una compensación económica por indemnización por suspensión, equivalente al 100 por ciento de la parte proporcional de la paga extra actual de ese día suspendido.

En cualquier caso, la suspensión de contratos no afectará a los días marcados como vacaciones y días no laborales marcados en el calendario.

Artículo 10.12. Ceses:

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a. Obreros/as: quince días.
- b. Subalternos/as: quince días.
- c. Administrativos/as: un mes.
- d. Jefes/as o titulados administrativos: dos meses.
- e. Técnicos/as no titulados: dos meses.
- f. Técnicos/as titulados: dos meses.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 10.13. Finiquito:

En los casos de baja en la empresa el trabajador/a podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

Todo trabajador/a podrá solicitar la presencia de un miembro de la RLT, con el objetivo de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Capítulo 11º - Actividad sindical en la empresa

Artículo 11.1. Delegados/as de personal

Los delegados/as de personal tendrán derecho a las horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus labores sindicales de la empresa. En cualquier caso, el tiempo de reuniones oficiales entre delegados/as y dirección no será considerado crédito sindical, cuando las reuniones sean convocadas por la empresa. En el caso de ser convocadas por la representación de los trabajadores y trabajadoras, se analizará caso a caso por la Dirección, en función de la relevancia de los asuntos a tratar.

La empresa pondrá a disposición de los delegados/as de personal un local adecuado, para celebrar sus reuniones y dotado de una extensión telefónica de servicio interior.

Artículo 11.2. Funciones, atribuciones y garantías de los delegados/as de personal

Los delegados/as de personal, como representantes del personal de la empresa, detenta la capacidad de negociación con la misma, en defensa de los intereses de sus representantes y tiene, además, las siguientes funciones, atribuciones y garantías:

- Ser informado de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga que cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o confianza, y ser escuchados admitiendo a trámite las sugerencias de dichos representantes.
- Ser informado y escuchado respecto a aquellas medidas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo.
- Ser informado mensualmente del número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Ser informado y conocer anualmente la situación general de la empresa, inversiones realizadas por la misma, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas de mercado.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo el de aquellos que ocupen puestos de confianza.
- Estar presentes en las comunicaciones a los trabajadores y trabajadoras por sanciones disciplinarias, como consecuencia de faltas graves o muy graves. En caso de comunicación por correo al interesado, copia del escrito entregar a los delegados/as de personal el mismo día.
- Conocer en los plazos y condiciones previstos por la Ley la formulación de los expedientes de regulación de empleo.
- Sin perjuicio de las funciones específicas del servicio médico de la empresa, y del comité de seguridad e higiene en el trabajo, los delegados/as de personal serán informado mensualmente de los acuerdos adoptados por el comité de seguridad e higiene en materia laboral.
- Siempre que el trabajador/a lo requiera será obligatoria la presencia de un miembro de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos.
- Los representantes de los trabajadores y trabajadoras, dispondrán del crédito de horas señalados en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación, dicho crédito de horas se computará trimestralmente manteniendo siempre el límite legal establecido, previo aviso al empresario.
- Los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar de la Dirección autorizada para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido, en uno o varios de los miembros de la RLT, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y de la RLT para la eficacia de tales transferencias.

- En cuanto a las garantías, se les reconocen las establecidas en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11.3. Comisión mixta interpretativa del convenio:

Se constituirá una comisión mixta interpretativa del presente convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras y por dos miembros por parte de la empresa.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas serán sometidas prioritariamente, al dictamen obligatorio de dicha Comisión antes de acudir a cualquier otro medio de que puedan valerse las partes.

Artículo 11.4. Inaplicación del convenio y procedimiento para resolución de conflictos:

La inaplicación de las condiciones de trabajo acordadas con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que tengan su origen tanto en el artículo 82.3 como por vía del artículo 41 del ET, tiene carácter excepcional solo justificada por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendidas por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa no procederá bajo ninguna circunstancia a la inaplicación del mismo sin el acuerdo expreso de la RLT.

Ambas partes asumen el acuerdo sobre los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO II) publicado en el BOPV 131 de 3 de julio de 1990.

Acuerdo que será de aplicación en el ámbito del presente convenio, referido a la resolución de los conflictos colectivos derivados de la aplicación de las cláusulas del mismo.

Las partes, en todo caso y con carácter general, excluyen en cualquier instancia el arbitraje con carácter obligatorio, siendo necesario el acuerdo entre ambas partes para someter dicho desacuerdo al ORPRICCE.

Artículo 11.5. Asamblea de trabajadores:

Los trabajadores y trabajadoras afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas anuales durante la vigencia del presente convenio, remuneradas como tiempo de trabajo, con los siguientes requisitos:

Las asambleas solo podrán ser convocadas por la mayoría de la RLT o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de la empresa.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar, y motivos de la celebración de la Asamblea, se deberá comunicar a la Dirección de la empresa por la RLT de la misma, con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La Asamblea será presidida por los delegados/as de personal, que se responsabilizará del normal desarrollo de la misma.

Artículo 11.6. Reclamaciones individuales:

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

- El trabajador/a la presentará por escrito o de palabra a los miembros de los delegados/as de personal quienes la trasladarán a Dirección.
- La empresa deberá responder en el plazo de un mes laboral.
- Caso de que la contestación no satisfaga al reclamante, éste podrá someter el asunto, en el plazo máximo de cinco días naturales, y por escrito a la comisión interpretativa del convenio.

- La comisión mixta interpretativa del convenio deberá pronunciarse en el plazo de un mes laboral a partir de su recepción, este pronunciamiento podrá ser:

A) Con acuerdo del 60 por ciento, solventando el asunto, que será vinculante para las partes y servirán de prueba ante la jurisdicción, si a ella fuera sometido el asunto.

B) Sin acuerdo, el reclamante podrá recurrir al organismo competente si lo estima oportuno.

Artículo 11.7. Reclamación colectiva:

Si la reclamación o conflicto fuese de carácter colectivo, se someterá por escrito a la comisión mixta interpretativa del convenio, a través de los miembros de la RLT o de la empresa, dicha comisión deberá pronunciarse en el plazo de un mes laborable, contados a partir de su recepción.

Este pronunciamiento podrá ser:

- Con acuerdo del 60 por ciento, solventado el asunto, que será vinculante para ambas partes y servirá de prueba ante la Jurisdicción, si a ella fuese sometido el asunto.

- Mediación y conciliación.

- Sin acuerdo, se podrá acudir por mutuo acuerdo de las partes al PRECO en primer término, o a los Juzgados de lo Social, o a la Autoridad Laboral, con posterioridad.

Se reconoce expresamente el derecho de huelga legal de los trabajadores y trabajadoras como medio constitucional de defensa de sus intereses, respetando siempre la legislación que regula el derecho a la huelga.

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

Capítulo 12º - Seguridad y salud laboral

En lo referente a la seguridad y salud laboral dentro de la empresa, se regirá según las disposiciones normativas vigentes en cada momento sobre esta materia. Ambas partes acuerdan cumplir con los procedimientos establecidos en materia de prevención de riesgos laborales.

Artículo 12.1. Seguridad y salud laboral

La empresa y los trabajadores/as asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, a pesar de priorizar las medidas colectivas a las individuales, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, los trabajadores/as, individualmente considerados, están obligados previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de Seguridad y Salud Laboral. Especialmente serán asesorados por el Servicio de Prevención en todo lo relacionado con esta materia

Se elegirá un delegado/a de prevención para cada uno de los dos turnos de trabajo existentes, de entre los delegados/as de personal, en los demás será la aplicación lo establecido

en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento.

Se constituirá un comité de seguridad y salud laboral que será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por la representación de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

En las reuniones del comité de seguridad y salud participarán con voz pero sin voto los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa que no estén incluidos en la composición a que se refiere el párrafo anterior.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

Los delegados/as de prevención tendrán las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. La empresa facilitará a los Delegados de Prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de seguridad y salud laboral y que sean convocados por los Organismos o Instituciones Oficiales competentes en esta materia (art. 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales, en aquellas materias que les sean facultadas por los Organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el empresario. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la comisión paritaria del convenio quien resolverá el efecto.

El comité de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los Servicios de Prevención en el art. 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la empresa el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a los trabajadores y trabajadoras afectados, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de los trabajadores y trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico/a de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros Organismos especializados previo

acuerdo con la empresa, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo.

Artículo 12.2. Reconocimientos médicos:

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una revisión médica anual gratuita en horas de trabajo. Tales reconocimientos médicos serán efectuados por personal sanitario y cumpliendo la normativa vigente.

Los reconocimientos médicos específicos en materia de vigilancia de salud, ser realizarán siguiendo los protocolos establecidas por las autoridades competentes y de conformidad a la normativa vigente al respecto. Estos reconocimientos tendrán carácter obligatorio, tanto para la empresa como para los trabajadores y trabajadoras en los siguientes casos:

- Reconocimiento previo al ingreso.
- Cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Artículo 12.3. Cobertura de contingencias comunes y contingencias profesionales:

Contingencias comunes:

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, con el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la seguridad social (mutuas).

Contingencias profesionales:

La empresa consultará y negociará anualmente con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras el tipo de cobertura de las contingencias profesionales. En todo caso, si existieran quejas sobre la cobertura ofrecida por la mutua, la empresa acordará con la RLT el cambio de mutua sin perjuicio de analizar la posibilidad del cambio del tipo de coberturas de estas contingencias.

Capítulo 13º – Contratos eventuales

Artículo 13.1. Nuevos contratos:

Los contratos de carácter temporal, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos tendrán la duración y condiciones establecidas en el convenio provincial del metal de Álava y en las disposiciones legales establecidas.

La empresa realizará las contrataciones oportunas de forma directa, sin la intervención de ETT's, a excepción de que este extremo se acuerde específicamente con la RLT, por circunstancias especiales.

Si el contrato fuera eventual, pasados 12 meses desde el inicio del mismo, dicho contrato pasará a la modalidad de indefinido.

Capítulo 14º - Servicios sociales

Artículo 14.1. Bilingüismo:

Todas las notas y avisos que se publiquen en los tabloneros de anuncios se redactarán en euskera y en castellano.

Asimismo, durante el presente convenio, la empresa deberá adecuar a bilingüe los rótulos, nóminas y demás documentos laborales de la empresa.

Artículo 14.2. Fondo de pensiones:

En caso de que se desee acoger el 25 por ciento de la plantilla como mínimo, la empresa negociará con una entidad aseguradora o banco, un esquema de plan de pensiones con condiciones ventajosas para el personal de la empresa.

Este plan de pensiones será individual, voluntario y sus cuotas son a cargo del interesado.

La empresa no aporta ninguna cantidad a dicho plan, sino que hace exclusivamente la labor de negociar el marco general de condiciones. La aportación de la empresa ya está incluida dentro de la subida salarial que se refleja en el capítulo 3.3 de este convenio.

Artículo 14.3. Fondo social:

Para el presente convenio, la empresa no realizará aportación alguna, manteniéndose en los 7.200 euros existentes en la actualidad. No obstante, la empresa se hará cargo de los gastos bancarios generados por las diferentes operaciones de la cuenta bancaria. La condición de beneficiarios de dicho fondo social se extiende a todos los trabajadores y trabajadoras incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

Artículo 14.4. Comedor:

La empresa presta el servicio de comedor (mediante el acuerdo con Condesa Fabril) para el personal que trabaje a turno partido y aquellos o aquellas que trabajando a turno tengan, que permanecer en la empresa, por circunstancias especiales y a requerimiento de ésta, mañana y tarde del mismo día.

El precio por comida será establecido por la empresa cada año, asimismo la empresa dictaminará las normas correspondientes para el uso del comedor, horario, menú y demás circunstancias.

Si, por cualquier circunstancia, se suspendiera el servicio de comedor tal y como se presta actualmente, la empresa, acordará con algún restaurante de la zona, el precio del menú para aquellos trabajadores y trabajadoras que trabajando a turno tengan que permanecer en la empresa, a requerimiento de esta, mañana y tarde del mismo día. En este caso, la empresa abonará el 50 por ciento del precio del menú del día y el trabajador/a el 50 por ciento restante. Las normas correspondientes a horario, duración del tiempo para realizar la comida y demás circunstancias, serán comunicadas por la empresa a la RLT y a los trabajadores y trabajadoras afectados.

Artículo 14.5. Local de descanso:

La empresa acondicionará un local de descanso de fácil acceso, adecuado a su uso y de características constructivas que faciliten su limpieza. Estará dotado de mesas y sillas con respaldo suficientes para el número de trabajadores y trabajadoras que puedan hacer uso de él simultáneamente.

En dicho local se ubicarán las máquinas de café, comida y bebida y contará con los medios necesarios para posibilitar que el personal conserve y caliente alimentos.

Anexo I

Tras los despidos de tres trabajadores en el año 2013, y dentro de los acuerdos con los trabajadores despedidos, la empresa adquirió el compromiso siguiente, que continúa vigente:

“La empresa manifiesta que el trabajador/a se le reconoce un derecho preferente de reingreso automático en la empresa Condesa Inox SLU cuando esta sociedad tenga una necesidad de contratación de la misma categoría o tareas a realizar similares a las que estaba realizando el trabajador/a en la empresa Condesa Inox SLU. En este caso el trabajador/a tendrá derecho a recuperar los conceptos retributivos que tenía reconocidos a 1 de agosto de 2013, siempre y cuando el convenio colectivo las mantenga en vigor o aquellas que corresponda a la categoría similar que se aplique en ese momento. A efecto de una posible futura indemnización, la fecha de nueva incorporación será el referente para dicho cálculo.

Se entenderá que este derecho quedara vencido cuando el trabajador/a acceda a un contrato indefinido en Condesa Inox SLU teniendo prioridad respecto a otros trabajadores y trabajadoras para acceder a dicho contrato indefinido. Este derecho quedara anulado cuando el trabajador/a rechace una oferta de contrato indefinido por parte de Condesa Inox SLU

(...) El orden de clasificación se basara en la antigüedad de Condesa Inox”

Niveles salariales	Tablas a partir del 18 de febrero de 2016						
	Salario base mensual	Salario base anual (*)	Salario base mensual tras aplazamiento	Salario base anual tras aplazamiento	Hora extra normal	Hora extra festiva	Nocturnidad
Encargado/a Producción	2.924,15	40.938,08	2.731,35	38.238,87	29,90	32,69	7,35
Encargado/a Mantenimiento	2.784,80	38.987,20	2.601,19	36.416,62	25,40	27,77	6,24
Jefe/a equipo Cargue	2.430,03	34.020,39	2.269,81	31.777,28	26,38	28,86	6,05
Oficial primera	2.430,02	34.020,33	2.269,80	31.777,23	26,38	28,86	6,05
Oficial tercera	2.384,82	33.387,49	2.227,58	31.186,12	25,91	28,34	5,94
Especialista LC	2.317,01	32.438,18	2.164,24	30.299,40	25,54	27,93	5,77
Especialista "A"	2.296,67	32.153,42	2.145,24	30.033,42	25,02	27,36	5,73
Especialista "B"	2.067,00	28.937,97	1.930,71	27.029,97	23,32	25,28	5,16
Oficial 1	2.747,62	38.466,70	2.566,46	35.930,44	29,64	32,78	
Auxiliar Administrativo "A"	2.146,22	30.047,03	2.004,71	28.065,91	23,31	25,51	
Auxiliar Administrativo "B"	2.073,99	29.035,90	1.937,25	27.121,44	22,57	24,68	
Auxiliar Administrativo "C"	1.998,96	27.985,51	1.867,16	26.140,31	21,81	23,85	

Quinquenio para año 2016

33,14

Hora formación

12,11

Ayuda gastos desplazamiento

0,24

Kilometraje

0,28

(*) A estas cantidades habrá de añadirse a partir de enero de 2019 un 2 por ciento recogido en el presente convenio.

La cantidad resultante tras aplicarle el incremento salarial anteriormente mencionado, será sobre la que se negocien los incrementos salariales para el periodo que abarque el siguiente convenio.

Categorías profesionales	Tablas a 31 de diciembre de 2011				
	Salario base mensual	Salario base anual	Hora extra normal	Hora extra festiva	Nocturnidad
Encargado/a Producción	3.213,35	44.986,90			
Encargado/a Mantenimiento	3.060,22	42.843,08			
Jefe/a equipo Cargue	2.670,36	37.385,04	26,38	28,86	6,05
Oficial primera	2.670,36	37.384,97	26,38	28,86	6,05
Oficial tercera	2.620,68	36.689,55	25,91	28,34	5,94
Especialista LC	2.546,17	35.646,35	25,54	27,93	5,77
Especialista "A"	2.523,82	35.333,43	25,02	27,36	5,73
Especialista "B"	2.271,43	31.799,97	23,32	25,28	5,16
Oficial 1	3.019,36	42.271,10	29,64	32,78	
Auxiliar administrativo "A"	2.358,48	33.018,72	23,31	25,51	
Auxiliar administrativo "B"	2.279,11	31.907,58	22,57	24,68	
Auxiliar administrativo "C"	2.196,66	30.753,31	21,81	23,85	