

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa Sutoki, SA

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 para la empresa Sutoki, SA. Código convenio número 01003182012005.

ANTECEDENTES

El día 11 de julio de 2016 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 30 de junio de 2016.

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, 14 de julio de 2016

La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo Sutoki SA 2016-2017

Índice

- Artículo 1º: Ámbito territorial, personal y funcional
- Artículo 2º: Vigencia y duración
- Artículo 3º: Absorción, compensación, unidad de convenio y garantías del complemento personal
- Artículo 4º: Jornada laboral y calendarios de trabajo
- Artículo 5º: Vacaciones
- Artículo 6º: Licencias y permisos
- Artículo 7º: Excedencias
- Artículo 8º: Horas extras
- Artículo 9º: Salario mínimo y salarios reales de convenio
- Artículo 10º: Complementos
- Artículo 11º: Plus de responsables de equipo
- Artículo 12º: Antigüedad
- Artículo 13º: Salidas, dietas y viajes
- Artículo 14º: Pago de nóminas
- Artículo 15º: Prestaciones complementarias por IT
- Artículo 16º: Prevención de riesgos laborales y salud laboral
- Artículo 17º: Acuerdos complementarios relacionados con la prevención de riesgos laborales
- Artículo 18º: Vigilancia de la salud
- Artículo 19º: Personal con diversidad funcional
- Artículo 20º: Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales
- Artículo 21º: Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad
- Artículo 22º: Trabajos de superior categoría
- Artículo 23º: Período de prueba
- Artículo 24º: Finiquitos
- Artículo 25º: Contratos de obra o servicios
- Artículo 26º: Contratos de formación
- Artículo 27º: Contratos en prácticas
- Artículo 28º: empresas de trabajo temporal
- Artículo 29º: Código de conducta laboral
- Artículo 30º: Movilidad del personal en la empresa
- Artículo 31º: Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo
- Artículo 32º: Ceses

Artículo 33º: Constitución de secciones sindicales

Artículo 34º: Secciones sindicales

Artículo 35º: Excedencia por cargo sindical

Artículo 36º: Discriminación sindical

Artículo 37º: Representación del personal de la empresa

Artículo 38º: Crédito horario

Artículo 39º: Derecho a la información de la representación del personal

Artículo 40º: Notificación de sanciones

Artículo 41º: Garantías de la representación del personal

Artículo 42º: Normas para el ejercicio de la acción sindical, comunes para delegados/as de personal y secciones sindicales

Artículo 43º: Asambleas

Artículo 44º: Formación profesional

Artículo 45º: Contratos de relevo y premios de jubilación

Artículo 46º: Reserva del puesto de trabajo por detención

Artículo 47º: Acuerdos en materia salarial y tablas de convenio

Artículo 48º: Comisión mixta y procedimiento para la resolución de discrepancias

Artículo 1º: Ámbito territorial, personal y funcional

El presente convenio colectivo es de aplicación en el centro de trabajo de la empresa Sutoki SA con sede en la calle Vitorialanda, 4 del polígono industrial de Ali Gobeo de Vitoria Gasteiz de la provincia de Álava, dedicada a la actividad siderometalúrgica de estampación en caliente de piezas de acero.

Afectará a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios por cuenta de la misma a excepción de la dirección de planta, cuyas condiciones laborales se regirán por los acuerdos individuales pactados entre el mismo y la propiedad de la empresa.

Artículo 2º: Vigencia y duración

El presente convenio tendrá una vigencia de dos años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2016 finalizando el 31 de diciembre de 2017.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de noviembre del año 2017, pudiéndose iniciar desde esa fecha las negociaciones para un nuevo convenio.

Transcurridos 42 meses desde la fecha de terminación de la vigencia inicialmente acordada (31 de diciembre de 2017), sin que se haya suscrito un nuevo convenio entre las partes, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

Artículo 3º: Absorción, compensación, unidad de convenio y garantías del complemento personal

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

Los conceptos económicos de cualquier naturaleza establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán a todos los existentes en la empresa en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismo.

Los aumentos que pudieran producirse en los conceptos económicos u otros de cualquier tipo, establecidos durante la vigencia del presente acuerdo en virtud de disposiciones legales o convencionales de obligada aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la autoridad laboral en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobase alguno de los pactos del presente convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse el contenido en su totalidad.

El complemento personal, regulado en el artículo 47 de este convenio para quienes tengan establecida una retribución superior a la de las tablas salariales queda garantizado para todo el personal de la empresa durante la vigencia del presente convenio, incluyendo, si se diera el caso, el periodo de vigencia en ultractividad pactado en el artículo 2º y quedando expresamente excluido en este sentido, de las materias objeto de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 4º: Jornada laboral y calendarios de trabajo

Se establece una jornada laboral de 1.696 horas de trabajo efectivo para cada uno de los dos años de vigencia del convenio, distribuida de lunes a viernes según el calendario aprobado anualmente, en régimen de trabajo a turnos, régimen de jornada continuada o régimen de jornada partida. En régimen de trabajo a turnos rotativos el turno de mañana tendrá horario de 6:00 a 14:00 horas y el de tarde de 14:00 a 22:00, salvo acuerdo en otro sentido entre la dirección de la empresa y la representación legal del personal. Tanto en este régimen de turnos como en las jornadas continuadas que excedan de seis horas todo el personal tendrá derecho a la interrupción de 15 minutos conocida como "tiempo de bocadillo" y que tiene la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Los periodos de aplicación de este descanso se escalonarán de acuerdo con el régimen de relevos acostumbrado hasta la fecha.

El personal de jornada partida mantiene el derecho a realizar los viernes una jornada continuada de 6 horas, de 8:00 a 14:00, sin que sea de aplicación en este caso la interrupción de 15 minutos establecida en el párrafo anterior.

En cualquier caso la determinación práctica de los horarios de trabajo y los distintos calendarios laborales por grupos será facultad de la dirección de la empresa, con la intervención de la representación legal de los trabajadores.

La dirección de la empresa, en el plazo de dos meses a partir de la publicación del calendario oficial para Álava, señalará el calendario de trabajo para todo el personal, que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo, y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas. Las modificaciones del calendario que pudieran plantearse después de aprobado el mismo requerirán del acuerdo expreso entre la dirección de la empresa y la representación de los trabajadores.

Para el personal a cargo de las operaciones de encendido de hornos previo al inicio de la jornada laboral diaria se establece un horario especial con las siguientes particularidades:

— Se establecen dos grupos de dos personas cada uno, que se encargarán en semanas alternativas de las operaciones de encendido de hornos y reparación de los mismos cuando proceda, así como de la preparación de las operaciones necesarias para el arranque del proceso productivo.

— Realizarán un horario especial, de 4:00 a 13:00 horas los lunes (o primer día de la semana), de 5:00 a 13:00 horas los martes, miércoles y jueves (o días intermedios), y de 5:00

a 12:00 los viernes (o último día) durante la semana en la que tengan asignadas las tareas mencionadas.

– Durante la semana en la que no realicen las funciones de encendido realizarán horario de mañana de 6:00 a 14:00 horas, salvo acuerdo en contrario en otro sentido entre las partes.

La asignación de estas funciones se realizará preferentemente con personal voluntario y supondrá el devengo de un plus compensatorio, abonable junto a las 12 mensualidades naturales, que se denominará “plus de servicio hornos” y cuyo importe se determina en el artículo sobre complementos retributivos.

Artículo 5º: Vacaciones

Se establecen un total de 30 días naturales retribuidos en concepto de vacaciones. En función de la distribución de la jornada pactada, los periodos de vacaciones se distribuirán aproximadamente desde mediados de julio a finales de agosto en dos grupos, de tal modo que uno de ellos disfrutará de la segunda quincena de julio más la primera de agosto, y el otro de las dos quincenas de agosto. Se establecerá la rotación necesaria de forma anual para la distribución equitativa de la forma de reparto descrita. Si algún trabajador o trabajadora solicitara el disfrute de sus vacaciones en fechas distintas de las aquí descritas se requerirá el acuerdo entre la persona trabajadora afectada y la dirección de la empresa respetándose en todo caso el número de días laborables a disfrutar en uno u otro periodo.

El personal que trabaje bien durante la segunda quincena de julio o durante la segunda quincena de agosto realizará jornada continuada en horario de turno de mañana, de 6:00 a 14:00 horas.

Las trabajadoras y los trabajadores 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 servicios prestados. En el supuesto de que durante las mismas cerrase la fábrica sin darle ocupación efectiva, el personal en cuestión percibirá la totalidad de los haberes correspondientes.

Al dejar de pertenecer a la empresa se abonará a todo el personal el importe proporcional de vacaciones que les corresponda. El periodo de cálculo para la liquidación de las vacaciones se establece, cuando corresponda, de setiembre a agosto. En caso de fallecimiento del empleado o empleada este importe se satisfará a quien legalmente corresponda junto al resto del finiquito.

En los casos en que, al inicio del disfrute del período de vacaciones estipuladas el trabajador o la trabajadora se encuentren en situación de Incapacidad Temporal, el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de IT. Los días correspondientes a esta interrupción se disfrutarán en fecha que establezca la dirección de la empresa, previa intervención del empleado o empleada y de la representación legal del personal.

En caso de discrepancia en la aplicación del párrafo anterior resolverá la comisión mixta de convenio, a instancias de cualquiera de las partes.

Artículo 6º: Licencias y permisos:

Las trabajadoras y los trabajadores, avisando con la posible antelación y con la debida justificación, tendrán derecho a licencias retribuidas, que se disfrutarán y abonarán con arreglo a lo que se establece en el presente artículo

Todas las licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante y en días consecutivos, excepción hecha del supuesto de ingreso hospitalario donde se podrá disfrutar la licencia correspondiente mientras se mantenga la situación de ingreso. En cualquier caso las fechas de aplicación de las licencias podrán modificarse si existe acuerdo al respecto con la dirección de la empresa.

La empresa concederá licencias en los siguientes supuestos, siempre que los mismos sean justificados. Todas las licencias retribuidas se abonarán a salario real.

a) Por matrimonio: 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más de licencia no retribuida. Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el período de vacaciones.

b) Por alumbramiento de cónyuge: 3 días, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar en 3 días naturales más, asimismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

c) Por enfermedad grave:

1. Del cónyuge o hijas e hijos, así como de padres o madres que convivan con el trabajador o la trabajadora: 3 días naturales retribuidos, de los que al menos dos serán laborables, pudiéndose ampliar hasta tres días más de licencia no retribuida.

Para los parientes señalados en este apartado, se asimilará a enfermedad grave la hospitalización, limitándose en este caso la licencia a los días de efectiva hospitalización.

2. De padres y madres o hermanas y hermanos: 2 días naturales retribuidos, de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa, pudiéndose ampliar en un día más no retribuido.

3. De nietas y nietos, abuelos y abuelas, abuelas y abuelos políticos, padres y madres, madres y padres políticos, hermanos y hermanas políticos o hijas e hijas políticos: 2 días naturales retribuidos, de los que al menos uno será laborable.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

— Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de 3 días naturales, en el caso de referirse al cónyuge o hijos e hijas, y de 2 días naturales, si se refiere a madres o padres y hermanas o hermanos, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

— Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquélla que sea calificada como tal por el servicio médico correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la comisión mixta interpretativa sobre la base de la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: Necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

d) Intervención quirúrgica sin hospitalización

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a dos días naturales de permiso retribuido con motivo de la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En ningún caso a estos efectos se considerara como operación la extracción dental.

e) Por muerte:

1. De cónyuge, hijas o hijos: 5 días naturales de licencia retribuida, de los que al menos tres serán laborables.

2. De padres y madres o hermanas y hermanos : 2 días naturales de licencia retribuida de los que al menos uno será laborable en el calendario de la empresa pudiendo ampliar un día mas no retribuido.

3. De nietos y nietas, abuelas y abuelos, abuelas y abuelos políticos, padres y madres políticas, hermanos y hermanas políticos o hijas e hijos políticas: 2 días naturales de licencia retribuida, al menos uno laborable. La licencia por muerte de familiares directos (consanguíneos)

de primer grado, hermanos y hermanas, no podrá ser absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador o de la trabajadora.

En los casos b), c.1), c.2), c.3) d.1), d.2), d.3) y e) si se produce desplazamiento fuera de la provincia la licencia se ampliará en 2 días naturales.

f) Por matrimonio de madres y padres, hermanos y hermanas, hijas e hijos

1 día natural retribuido.

g) Por traslado del domicilio habitual:

1 día natural retribuido.

h) Asistencia a consultas médicas:

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia del personal a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, y por facultativos/as de medicina general, debiendo presentar previamente el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser asimismo justificadas.

Podrán incluirse, por el tiempo necesario y dentro de ese límite conjunto de 16 horas al año, las ausencias motivadas por acompañamiento, siempre que sea debidamente justificado, a consultas médicas de cónyuge, y ascendientes o descendientes directos (consanguíneos)

i) Parejas de hecho:

Indistintamente de cuál sea el sexo de sus componentes, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un período continuado de al menos 3 meses con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o cualquier otro documento que, con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja) las parejas de hecho generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. Ahora bien, en los apartados c), d), e) y f) se referirá exclusivamente al compañero/a, así como a los hijos, hijas y madres o padres de los convivientes.

j) Cumplimiento de deber público

Permiso retribuido por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborales, en un período de tres meses, podrá la empresa pasar los empleados o empleadas afectadas a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

k) Día de libre disposición

Se dispondrá a la vigencia de este convenio de 1 día por año retribuido de disfrute personal para asuntos propios, no pudiendo disfrutar el mismo simultáneamente de este derecho más del 10 por ciento de la plantilla

l) Licencias no retribuidas:

Licencias por asuntos propios; dos meses al año, computándose de una sola vez o dos fracciones y solicitándolo con una antelación de 20 días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre la empresa y el personal la prorrogación de este periodo sin exceder en ningún caso de los cuatro meses.

Para el resto de licencias no retribuidas, que no queden contempladas en el apartado anterior, éstas se podrán disfrutar en los términos de duración que acuerden las partes.

Artículo 7º: Excedencias

La empresa concederá excedencia al personal con al menos una antigüedad de tres años en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) Que los motivos de la misma sean familiares, o de realización de estudios que sean, bien de interés particular del trabajador o trabajadora, bien de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa.

b) Que dicha excedencia no sea superior a 36 meses, salvo acuerdo en otro sentido de las partes.

c) Que el número de empleados y empleadas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 5 por ciento de la plantilla.

Del derecho a estas excedencias se exceptúan, salvo acuerdo en otro sentido con la dirección de la empresa, el personal directivo y de mando intermedio de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

Artículo 8º: Horas extras

Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos excepcionales que se regulan en los siguientes apartados del presente artículo.

Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

1º-. Fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

2º-. Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

a) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no haga viable una nueva contratación.

b) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

3º-. Para la realización de trabajos de mantenimiento o reparación que impliquen la necesidad de paralizar el grueso de la actividad productiva

Las horas extraordinarias que se realicen al amparo de las situaciones excepcionales previstas en este artículo serán compensadas por tiempo de descanso.

La compensación se efectuará a razón de 1 hora y 30 minutos por cada hora trabajada en día laboral y 2 horas por cada hora trabajada en domingo o festivo. Sólo podrá acordarse su compensación económica en los casos de fuerza mayor y en aquellos otros en los que la compensación por descanso resulte imposible por concurrir las circunstancias prevista en los puntos 2º y 3º.

En estos casos esas horas se abonarán al siguiente importe bruto:

	HORAS EXTRAS NORMALES	HORAS EXTRAS FESTIVAS
Prensas	21,04	25,05
Horno	22,04	26,05
Estampación	24,04	28,05

Estas horas tendrán el límite máximo legal de 80 horas anuales por persona. Las condiciones de abono o disfrute serán pactadas entre empresa y trabajador o trabajadora con carácter previo a su realización.

La representación legal del personal, será informada mensualmente de las horas extraordinarias que se hayan efectuado y los acuerdos celebrados al respecto, así como de las causas que lo motivaron.

Artículo 9º: Salario mínimo y salarios reales de convenio

Se considera salario base mínimo durante la vigencia del presente convenio el que figura como tal en las columnas de las tablas salariales anexas sin perjuicio de las anteriores retribuciones que se vinieran percibiendo con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio. Las retribuciones que se señalan en dichas tablas tienen el carácter de mínimas para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual completa pactada en este convenio.

La categoría de peón/na ordinario, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, se asimila a la de especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de los peones/as ordinarios de realizar el trabajo correspondiente a su categoría.

Se entiende por salarios reales la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el personal en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad.

Las cargas o retenciones fiscales y de Seguridad Social a cargo del personal serán satisfechas por el mismo.

En el presente convenio se establecen unas tablas salariales de retribuciones mínimas y, al mismo tiempo, se reconoce la existencia de salarios reales superiores a las mismas.

Artículo 10º: Complementos

La empresa concertará para la vigencia de este convenio una póliza colectiva de accidentes que garantizará para toda la plantilla una indemnización de 61.800 euros en caso de invalidez permanente total, absoluta, gran invalidez o muerte derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

El importe del plus de servicio de hornos tendrá un valor durante la vigencia del presente convenio de 80,16 euros brutos abonables en las 12 mensualidades del año sin intervención en el importe de las gratificaciones extraordinarias.

Artículo 11º: Plus de responsables de equipo

Es responsable de equipo el trabajador o la trabajadora procedente de la categoría de profesionales o de oficio que, efectuando trabajo manual, asume el control de trabajo de un grupo de oficiales, especialistas, etc.,

El responsable de equipo no podrá tener bajo sus órdenes a personal de superior categoría que la suya.

El plus que percibirá el responsable de equipo consistirá en una bonificación del 10 por ciento del salario de su categoría, aplicable en las mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias.

Artículo 12º: Antigüedad

El personal comprendido en el presente convenio colectivo percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 2.5 por ciento sobre el salario que, para cada categoría profesional, se señala en la columna de las tablas salariales anexas y con un límite máximo de seis quinquenios.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la empresa, incluyendo periodos de prueba o aprendizaje.

b) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentre encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa por el personal eventual e interino, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa y con independencia de la modalidad contractual aplicada.

c) Los nuevos aumentos por antigüedad comenzarán a devengarse a partir del mismo mes en que se cumpla cada nuevo quinquenio.

d) El plus de antigüedad se devengará en las mensualidades ordinarias y en las pagas extraordinarias.

Artículo 13º: Salidas, dietas y viajes

Todas las empleadas y empleados que por necesidad y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta a aquélla en que radica la empresa percibirá las siguientes cantidades por los conceptos que se detallan:

a) Dietas:

—Desayuno: 3,91 euros.

—Comida: 17,61 euros.

—Cena: 17,61 euros.

b) Kilometraje en vehículo propio: 0,333 euros km

Artículo 14º: Pago de nóminas

Los salarios devengados se distribuirán en 14 pagas de igual cuantía, excepto el plus de servicio de hornos, el plus de convenio y la participación en resultados no consolidable en los que queda establecido su devengo exclusivamente mensual. Las doce mensualidades ordinarias se abonarán antes del día 2 del mes siguiente al de devengo, y las dos pagas extras, que se abonarán antes del día 20 de los meses de julio y diciembre. En caso de retrasos en el pago de la nómina en las fechas previstas la empresa se hará responsable de los posibles perjuicios que pueda ocasionar a sus trabajadores y trabajadoras. Para el personal de nueva incorporación, el abono de las pagas extraordinarias se realizará de forma proporcional al tiempo de permanencia en alta en el correspondiente semestre de devengo.

La empresa deberá abonar los salarios de forma mensual a la totalidad de su personal mediante transferencia bancaria en la cuenta indicada por éstos.

Artículo 15º: Prestaciones complementarias por ILT

1º -En enfermedad común o accidente no laboral se abonará el 80 por ciento del salario real vigente en el presente convenio el primer mes, el 85 por ciento para el segundo, el 90 por ciento para el tercero y el 100 por ciento a partir del cuarto mes.

2º -En accidente laboral y enfermedad profesional la empresa complementará desde el primer día las prestaciones que abone la entidad gestora hasta alcanzar el 100 por ciento del salario real.

El importe de las gratificaciones extraordinarias no se verá afectado por los periodos de incapacidad temporal que pudieran producirse en el periodo de devengo correspondiente.

Artículo 16º: Prevención de riesgos laborales y salud laboral

La dirección de la empresa y los trabajadores y trabajadoras asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que, en materia de Seguridad y Salud Laboral, vengán determinados por las disposiciones específicas por la legislación vigente en cada momento.

Los objetivos generales que ambas partes persiguen son:

1º Integrar la seguridad y salud laboral en el sistema productivo mediante la participación de todos los estamentos de la empresa: dirección, mandos y trabajadoras y trabajadores

2º Reducir el número de accidentes laborables, enfermedades profesionales y daños materiales, combatiendo los riesgos en origen.

3º Mejorar las condiciones de trabajo de las secciones y de los puestos específicos, sustituyendo lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

En cumplimiento del deber a la protección eficaz de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras, el empresario/a adoptará cuantas medidas sean necesarias: Evaluación de riesgos, información, formación, vigilancia de la salud, participación y consulta con los delegados y delegadas de prevención.

El empresario/a desarrollará una acción permanente para combatir los riesgos con arreglo a los siguientes principios:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en el origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
5. Tener en cuenta la evolución técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las instrucciones precisas a la plantilla para el correcto desempeño de sus tareas.
10. El empresario/a tomará en consideración las capacidades profesionales de la plantilla en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.
11. El empresario/a adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo quienes que hayan recibido información suficiente u adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

Por su parte, las trabajadoras y trabajadores 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 en las que se refieran al uso de medios y prendas de protección personal.

En la empresa se constituirá un comité de prevención sobre la base de lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y otras disposiciones legales vigentes en cada momento, compuesto por:

– Un o una representante de la empresa responsable de la misma en materia de prevención de riesgos laborales con independencia de la modalidad preventiva adoptada.

– El delegado o delegada de prevención nombrado de entre la representación legal de la plantilla con arreglo a las estipulaciones legales al respecto.

El delegado o delegada de prevención tendrá 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 al delegado o delegada de prevención los permisos retribuidos necesarios para la correcta realización de su labor, con un máximo de cuatro horas al mes, así, como 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 la materia (artículo 37,2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por la empresa. En caso de denegación podrá elevarse recurso a la comisión mixta interpretativa del convenio quien resolverá al efecto.

El comité de prevención laboral, de acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, se reunirá mensualmente con carácter ordinario y, además, cuantas otras veces se juzgue necesario por sus componentes

A estos efectos, así como para ejercer sus facultades de propuesta a tomar otros específicos acuerdos conjuntos en su caso, se entenderá que la representación empresarial dispone siempre y exclusivamente de un número de votos igual al de la representación del personal.

De cada reunión del comité de prevención laboral se extenderá la correspondiente acta, que podrán ser solicitadas por la representación legal de las trabajadoras y trabajadores.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la empresa está obligada a que cada trabajador o trabajadora reciba formación teórica y práctica suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal de los trabajadores y trabajadoras deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle de conformidad con lo establecido en este apartado.

El tiempo destinado a la formación será considerado a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo.

El comité de prevención laboral junto con los servicios de prevención, tendrán 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 artículo 31 de la Ley 31/1995.

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto de los programas especificados en el anterior apartado I de este artículo, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer a la dirección de 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 las personas 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 a la empresa 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 la plantilla lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con mandos y con el o la técnico de prevención 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 o la técnico de prevención 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. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al delegado o delegada de prevención.

En caso de subcontratación de actividades la empresa principal establecerá las medidas necesarias para la coordinación de las actividades relativas a la prevención de riesgos laborales, con las empresas contratistas o de servicios, a fin de garantizar a los trabajadores y trabajadoras de éstas las mismas condiciones de seguridad que las de sus trabajadores o trabajadoras.

Los órganos responsables de la prevención de la empresa principal tendrán, en esta materia, las competencias que se establezcan en las medidas previstas para la coordinación de las actividades de prevención.

Se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuas a la intemperie en régimen de lluvias frecuentes, así como también a los que hubieren de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

En los trabajos que requieran contacto con ácidos, se les dotará de ropa de lana adecuada.

Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usados para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Artículo 17º: Acuerdos complementarios relacionados con la prevención de riesgos laborales:

En atención a las especiales circunstancias y riesgos presentes en el puesto de estampación, como medida organizativa tendente a disminuir el tiempo de exposición, se acuerda que cada martillo de forja será atendido por dos estampadores para relevarse en el proceso de forja y horno. Cuando se produzcan ausencias por bajas, permisos o vacaciones se realizarán las rotaciones necesarias con el personal disponible para evitar que cualquier persona desarrolle más de seis horas por jornada en la tarea de estampación. Asimismo ninguna persona desarrollará más de seis horas por jornada en la tarea de extracción de piezas del horno.

Se limpiarán los servicios del taller mecánico y forja tres y dos veces alternativamente por semana.

La empresa designará una persona responsable para hacerse cargo de los botiquines que hay en la empresa y de la reposición de materiales del mismo que sea necesaria.

La empresa se encargará de la limpieza de los buzos, uno por persona y semana.

Se darán las prendas de trabajo y equipos de protección necesarios para el desarrollo de la actividad profesional incluyendo su reposición cuando se deterioren. Asimismo se proveerá a

toda la plantilla de dos toallas cada dos años para su aseo personal al final de la jornada y de dos camisetas interiores de algodón también cada dos años.

Todo el personal de la empresa dispondrá de acceso gratuito a bebidas isotónicas a cargo de la empresa.

La empresa adquiere el compromiso de dedicar al menos el 0.4 por ciento de su gasto ordinario para las mejoras que sean procedentes en materia preventiva.

Artículo 18º: Vigilancia de la salud

Las empresas garantizarán a los trabajadores y trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza. Incorporando las informaciones de salud a las evaluaciones de riesgo y planes de prevención.

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados, en horas de trabajo.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización,...) teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a tercero u obligatoriedad legal. La información será entregada individualmente a cada empleado o empleada respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 19º: Personal con diversidad funcional

Todos aquellos trabajadores o trabajadoras que, por accidente de trabajo grave, con reducción de sus facultades físicas, deriven en una disminución de sus capacidades laborales habituales, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto, respetándose la retribución que se viniese percibiendo.

Artículo 20º: Mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

La empresa acordará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la mutua patronal que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de la plantilla de la empresa.

La empresa mantendrá la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, en el sistema público de seguridad social, sin que se pueda optar por tal cobertura a través de las entidades colaboradoras de la misma (mutuas de accidente de trabajo y enfermedades profesionales).

Artículo 21º: Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad

Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en la empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse por la empresa tal prohibición los trabajadores o trabajadoras en esa situación tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sea adecuada tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 22º: Trabajos de superior categoría

Todos los trabajadores y trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior, con salario correspondiente a su nuevo puesto.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, pasara automáticamente a ostentar la categoría profesional que le corresponda.

Artículo 23º: Período de prueba

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los y las técnicos titulados, ni de dos meses para el resto de categorías, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

Durante el período de prueba el trabajador o la trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 24º: Finiquitos

Cualquier empleado o empleada podrá solicitar la presencia su representación legal, o sindical a la que esté afiliado, con el objeto de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma de la correspondiente liquidación.

Artículo 25º: Contratos de obra o servicios

Se entenderán por contratos de obra o servicio determinado los que tengan por objeto la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa.

En caso de desacuerdo sobre la identificación de los trabajos susceptibles de esta modalidad, cualquiera de las partes podrá acudir, para solventar las discrepancias, al PRECO

Artículo 26º: Contratos de formación

Los contratos de formación se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de desarrollo aplicables

Artículo 27º: Contratos en prácticas

Los contratos en prácticas se regularán por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de desarrollo aplicables.

Artículo 28º: Empresas de trabajo temporal

Solo será contratado personal bajo esta modalidad en casos excepcionales, y con el consentimiento de la mayoría de la representación legal de la plantilla, para cubrir bajas de enfermedad o accidente y permisos.

En los supuestos de contratos de puesta a disposición que concierten la empresa con empresas de trabajo temporal podrá utilizarse la modalidad contractual de obra o servicio en las tareas o trabajos que, previamente y por acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de la plantilla, sean identificados como susceptibles de cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Artículo 29º: Código de conducta laboral

Principios ordenadores:

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de sus empleados y empleadas que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la empresa en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

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

La empresa dará cuenta a la representación legal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Graduación de las faltas:

Toda falta cometida por los trabajadores y trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave o muy grave.

Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con clientes o proveedores de la empresa.

g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a la empresa.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador o trabajadora que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

l) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de la línea jerárquica en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros o compañeras, con clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros o compañeras de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador o trabajadora, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores y trabajadoras que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y las trabajadoras en el trabajo.

Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador o trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros y compañeras de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

l) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeras y compañeros de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objetos de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeras y compañeros de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por personas con mando, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador o trabajadora.

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

— Sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

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 veintiuno a sesenta días.

Despido.

Prescripción:

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 30º: Movilidad del personal en la empresa

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador o trabajadora y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y pertenencia al grupo profesional.

No obstante lo anterior, la trabajadora o el trabajador afectados 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 le produce humillación, menoscabo ó desprecio a su dignidad personal ó vaya en perjuicio de su formación profesional.

Artículo 31º: Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo

Con carácter previo a la notificación al personal afectado, de despido basado en causas objetivas, regulado en la legislación vigente, así como a la presentación ante la autoridad laboral de solicitud de expediente de regulación de empleo, la empresa estará obligada a:

a) Notificar por escrito a la representación legal del personal la medida que va a adoptar, su fundamento y documentos en los que se justifique la pretensión.

b) Conceder un plazo de 72 horas, desde dicha notificación para que los delegados y delegadas de personal emitan 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 de un despido, será preceptiva la notificación a los delegados y delegadas de personal con carácter previo a su comunicación al interesado o interesada...

En caso de acuerdo entre empresa y trabajadores o trabajadoras afectadas en expedientes de reducción de plantillas, y siempre que dicho acuerdo suponga sin más trámites la autorización de la reducción pretendida, la indemnización acordada no podrá ser inferior a 45 días por año de servicio, con un máximo de 35 años de antigüedad. En los supuestos de despido por causas objetivas, la empresa estará obligada a satisfacer a las trabajadoras y los trabajadores afectados la siguiente indemnización: 30 días por año con un tope de 18 años.

Artículo 32º: 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/as administrativos/as: dos meses
- e) Técnicos/as no titulados/as: dos meses.
- f) Técnicos/as titulados/as: 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 o trabajadora una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso, en concepto de indemnización por daños y perjuicios.

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 o trabajadora a recibir una indemnización con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si la empleado o empleado incumplió la de avisar con la antelación debida.

Artículo 33º: Constitución de secciones sindicales

Los trabajadores y trabajadoras de la empresa o centro de trabajo con afiliación a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

Las secciones sindicales de empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados y afiliadas, no pudiendo ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Elegir delegado o delegada sindical que represente a la afiliación de la sección sindical ante la empresa.

c) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de profesionales en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

d) Los delegados o delegadas de las secciones sindicales de empresa, podrán convocar a los delegados y delegadas de personal, dentro de sus horas retribuidas, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

e) Los delegados o delegadas de las secciones sindicales de empresa que cumplan los requisitos establecidos en el artículo siguiente:

—Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición de las delegadas o delegados de personal en su caso.

—Deberán recibir información, y ser oídos por la empresa en cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores y trabajadoras, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

En los casos de expedientes de regulación de empleo, podrán emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la autoridad laboral correspondiente, conjuntamente con el que emitan los delegados y delegadas de personal, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

Tendrán el mismo tratamiento que las delegadas y los delegados de empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

f) Las empresas permitirán reuniones a los afiliados y afiliadas a una sección sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. A dichas reuniones que cumplan los requisitos establecidos en el siguiente artículo, podrán acudir, previa notificación

y autorización de la empresa, responsables de la central sindical. Dentro de las posibilidades de la empresa, se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para la sección sindical.

g) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier afiliada o afiliado, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva sección sindical, la dirección de la misma notificará al delegado/a sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

El requerimiento mínimo para la constitución de una sección sindical de empresa o centro de trabajo es el de tener un 10 por ciento de trabajadores y trabajadoras afiliados.

El delegado o delegada sindical de empresa o centro de trabajo que agrupe como mínimo a un 10 por ciento de la plantilla dispondrá de un máximo de 15 horas retribuidas al mes, a salario real.

Artículo 34º: Secciones sindicales

Las secciones sindicales con el 10 por ciento de afiliación, dispondrán de hasta 4 horas anuales durante la vigencia de este convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados y afiliadas. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

Las citadas reuniones serán convocadas por el delegado o delegada sindical que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas el delegado o delegada sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo de la representación legal o sindical, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los salarios reales.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente sección sindical, a través del delegado o delegada sindical. A tal efecto se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de las trabajadoras y trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su delegado o delegada sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente convenio. En dichos casos, la empresa entregará al delegado o delegada de la sección sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán régimen salarial y fiscal que corresponda.

Artículo 35º: Excedencia por cargo sindical

Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa a los trabajadores y trabajadoras que soliciten excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical de carácter, al menos, provincial. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Artículo 36º: Discriminación sindical

Para el ejercicio de sus derechos sindicales, a las trabajadoras y a los trabajadores se les garantizará lo que posteriormente se enumera, considerándose nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- a) Condicionar el empleo a la afiliación o no afiliación a una central sindical.
- b) La constitución o el apoyo por parte del empresario/a de una central sindical o Sección Sindical de empresa mediante ayuda financiera o de otro tipo.
- c) Despedir a un trabajador o trabajadora, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación o no afiliación a una central sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

Artículo 37º: Representación de los trabajadores y trabajadoras

Las delegadas y delegados de personal, son el órgano de representación de los trabajadores y trabajadoras. Tendrán el número y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente convenio.

Artículo 38º: Crédito horario

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los delegados y delegadas de personal serán de 16 al mes, retribuidas a salario real.

Las delegadas y delegados de personal, dispondrán de hasta un máximo de 40 horas durante el mes en que se esté tramitando un expediente de regulación de empleo en la misma, o en su caso, se esté negociando un plan de viabilidad o una reconversión sectorial que afecte a la misma. En estos últimos casos la ampliación horaria sólo podrá referirse a un mes como máximo.

Las horas de las delegadas y delegados de personal y del delegado o delegada sindical podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros con los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma central sindical y con autorización de los órganos provinciales de la misma.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical, no podrán ser objetos de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la dirección de la empresa.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa.

Artículo 39º: Derecho a la información de los representantes de los trabajadores

Serán funciones de las delegadas y delegados de personal, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad y salud laboral en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.
- c) Ser informado con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo las empresas deberán entregar mensualmente a la representación del personal información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores o trabajadoras, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categoría profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores hayan de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad y salud laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y trabajadoras, y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

—Expedientes de regulación de empleo.

—Traslados totales o parciales de la empresa.

—Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.

—Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.

—Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

La empresa al menos trimestralmente facilitará a las delegadas y delegados de personal información periódica acerca de la situación y marcha general de la empresa.

Todo ello sin perjuicio de las obligaciones de información establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y disposiciones concordantes.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la dirección de la empresa en las reuniones con las delegadas y delegados de personal. Las delegadas y delegados de personal estarán obligados a guardar dicho secreto incluso con los propios trabajadores de la empresa.

Artículo 40º: Notificación de sanciones

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la empresa a cualquier trabajador/a, deberán ser puestas en conocimiento previo de las delegadas y delegados de personal, quienes podrán emitir su opinión sobre las mismas.

Artículo 41º: Garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

Las delegadas y delegados de personal, tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que se les faciliten locales de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de la empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 8 de la LOLS.

Las reuniones de las delegadas y delegados de personal serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior.

Se procurará que las reuniones de las delegadas y delegados de personal sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves o muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas a:

—En caso de representantes de los trabajadores y trabajadoras a las delegadas y delegados de personal

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Esta garantía se mantendrá durante los dos años siguientes a la expiración del mandato.

Artículo 42º: Normas para el ejercicio de la acción sindical para delegados y delegadas de personal

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con la antelación suficiente a la dirección de la empresa.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa pero sin perturbar el normal desarrollo de la actividad productiva. En todo caso, los trabajadores y trabajadoras deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del orden del día o de los temas a tratar.

Artículo 43º: Asambleas

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 4 horas.

Las asambleas serán convocadas por las delegadas y delegados de personal, a iniciativa de los mismos. La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación legal de la plantilla podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los salarios reales, En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo dentro de la empresa.

Artículo 44º: Formación profesional

Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de la formación permanente de todo el personal de la empresa.

La representación legal de la plantilla y la empresa coinciden en la estimación de que deben aunar sus esfuerzos en la defensa y extensión del euskara en nuestra provincia. A tal efecto acuerdan:

Desarrollar en el ámbito de la empresa, actividades encaminadas a la utilización y extensión del euskara facilitando ambas partes los medios que estén a su disposición para la efectiva ejecución de esta tarea. A tal efecto las empresas procurarán gradualmente que todos los documentos laborales, nóminas, seguros sociales, etc. figuren en bilingüe.

Artículo 45º: Contratos de relevo y premios de jubilación

Las partes firmantes del presente convenio, siempre que la normativa aplicable lo permita legalmente, acuerdan mantener la práctica de facilitar el acceso a la jubilación parcial y suscripción, en su caso, del correspondiente contrato de relevo, que en todo caso necesitarán el acuerdo expreso entre la empresa y los trabajadores o trabajadoras afectados. Dicho acuerdo

requerirá también necesariamente que la persona a relevar cumpla con los requisitos personales que sean exigibles en cada momento por la misma normativa.

Para aquellas empleadas y empleados que antes de cumplir la edad reglamentaria opten por jubilarse con cinco años de anticipación, después de una permanencia mínima en la empresa de 20 años, se les reconocerá una indemnización o premio de 61.800 euros

Dicho premio no tiene carácter de compromiso de pensión quedando al margen de las estipulaciones establecidas en el RD 1588/1999.

Artículo 46º: Reserva del puesto de trabajo por detención

No se considerará injustificada la falta de trabajo que se derive de detención del trabajador o trabajadora, si posteriormente es absuelto de los cargos que le hubieran imputado.

En los supuestos en que la sentencia fuera condenatoria, una comisión formada por las delegadas y delegados de personal, y la dirección estudiarán las circunstancias que concurren en el caso con objeto de considerar el posible ingreso en la empresa de la persona afectada.

No se contemplará la posibilidad de incorporación cuando la persona condenada hubiera cometido hechos que afectasen a los intereses de la empresa, tanto en sus bienes materiales, como en las personas que perteneciesen a la misma. Mientras el trabajador o trabajadora titular tenga derecho a la reserva del puesto de trabajo, se podrá cubrir circunstancialmente su baja, por un contrato de interinidad, el cual quedará extinguido en el momento de la incorporación del titular.

Artículo 47º: Acuerdos en materia salarial y tablas de convenio

Con efectos de 1 de enero de 2016, las retribuciones de todo el personal, se ajustará a las tablas salariales que se exponen en este artículo como anexo I, en función del puesto de trabajo o función en el que dicho personal esté asignado.

Tales tablas expresan el salario base, el plus de convenio y la participación en resultados, correspondientes a cada puesto de trabajo, y las cuantías mensuales de los mismos, indicando también la retribución teórica anualizada correspondiente a cada una de las categorías funcionales o niveles de calificación, sin antigüedad y sin otros pluses que pudieran corresponder en función de las características personales o de la prestación de trabajo. A los importes señalados en dichas tablas se le deberán sumar por tanto los pluses de antigüedad u otros previstos en este convenio cuando proceda su aplicación.

El complemento personal, individual de cada trabajador o trabajadora, recoge, repartido en las 12 mensualidades y las dos pagas extraordinarias, la diferencia entre la retribución real percibida por los mismos y el salario base establecido por aplicación del presente convenio.

Cada uno de los grupos funcionales de tablas podrá ostentar la categoría profesional que corresponda según el siguiente párrafo.

Cuando los trabajadores y trabajadoras de nueva incorporación que tengan la categoría de especialista acumulen 18 meses en la empresa, se le otorgará la categoría de oficial de tercera. A los diez años de estar en la empresa se les asignará la categoría de oficial de segunda. Con 20 años de permanencia se asignará la categoría de oficial de 1ª.

Para contabilizar los períodos anteriormente citados se sumarán los días trabajados en la empresa con cualquier tipo de contrato incluidos los contratos de puesta a disposición que se hayan concertado a través de empresas de trabajo temporal para la prestación de servicios en Sutoki.

En caso de realizar contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, se les aplicarán las tablas salariales de la empresa Sutoki. Los períodos trabajados bajo esta modalidad computarán a todos los efectos (antigüedad, categoría, etc.).

Conscientes de la necesidad de que las remuneraciones de los empleados/as de Sutoki vayan acompañadas a la evolución real del negocio, y de que todos los empleados de la misma

se sientan partícipes y colaboren en la medida de sus posibilidades a la mejora permanente de la productividad, ambas partes acuerdan el establecimiento de un mecanismo de participación en los resultados del grupo empresarial RTS, en el que se integra y del que depende Sutoki, basado en las siguientes estipulaciones:

• Se establecen las siguientes escalas de resultados, medidos mediante el índice EBT (Earnings Before Taxes, o resultados antes de impuestos) del grupo RTS consolidado (RTS SA, Sutoki SA, Jinhua Autoparts CO LTD y Jinhua Ruituo Trading CO LTD), con los correspondientes porcentajes de reparto y consolidación de una parte de lo repartido:

DE	HASTA	PORCENTAJE REPARTO	PORCENTAJE CONSOLIDABLE DEL REPARTO
—	800.000,00	4,00 por ciento	45,00 por ciento
800.001,00	900.000,00	4,00 por ciento	40,00 por ciento
900.001,00	1.000.000,00	5,00 por ciento	35,00 por ciento
1.000.001,00	1.100.000,00	5,00 por ciento	30,00 por ciento
1.100.001,00	1.200.000,00	6,00 por ciento	25,00 por ciento
1.200.001,00	1.300.000,00	7,00 por ciento	20,00 por ciento
1.300.001,00	1.400.000,00	8,00 por ciento	15,00 por ciento
1.400.001,00	1.500.000,00	9,00 por ciento	10,00 por ciento
Más de 1.500.001,00		10,00 por ciento	10,00 por ciento

A la firma del presente acuerdo, e independientemente de los resultados del grupo en 2015, se establecen, desde el 1 de enero de 2016, las siguientes cuantías lineales para todas las categorías y trabajadores:

— 200 euros anuales en concepto de plus de convenio y repartidos en las doce mensualidades ordinarias.

— 190 euros anuales, en concepto de participación en resultados, con el carácter de no consolidable (vigente hasta 31 de diciembre de 2016), y repartido en las doce mensualidades ordinarias

Para el ejercicio 2017, el valor EBT consolidado, correspondiente a los resultados registrados en 2016, a los solos efectos de situar el resultado en los términos de reparto pactados, se recalculará con los siguientes parámetros:

1º Se desagregarán de dicho índice los resultados extraordinarios consistentes en:

- Ajustes intragrupo con cargo a resultados.
- Indemnizaciones no laborales o multas no incluidas en cobertura de seguro.
- Impagados que se produzcan o se reviertan con cargo a resultados.

2º Extracontablemente, se considerarán las indemnizaciones por despido de cualquier naturaleza que se hayan producido desde el 1 de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2016, como gasto amortizable en un periodo de diez años. De este modo, en cada ejercicio, se descontará del capítulo de gastos de personal el importe total de las indemnizaciones satisfechas, y se agregará el cargo anual acumulado por amortización correspondiente a dicho capítulo.

• Calculado anualmente y de la forma descrita el resultado del grupo, se aplicarán los porcentajes de reparto y consolidación previstos en la tabla. Con fecha límite 31 de marzo de 2017, y previa intervención de la representación legal de la plantilla, se realizará una aplicación provisional según los datos estimados. Una vez auditadas las cuentas, se procederá al ajuste necesario en base al dato real.

- Dicho reparto se realizará en las 12 mensualidades del año 2017 La parte consolidable se incluirá en el concepto plus de convenio, y la parte no consolidable se incluirá, con dicho carácter, bajo el epígrafe participación en resultados

- Se garantiza que, como mínimo, se aplicarán 120 euros anuales al plus de convenio y 80 euros anuales a la participación en resultados no consolidable

Artículo 48º: Comisión mixta y procedimientos para la resolución de discrepancias

La comisión paritaria para la interpretación y vigilancia de este convenio colectivo estará compuesta por los componentes de la mesa de negociación, quienes se comprometen a velar por el cumplimiento y correcta interpretación del mismo.

Las partes firmantes de este convenio colectivo establecen el siguiente procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en procesos de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si por cualquiera de las causas previstas en el mencionado artículo la empresa planteara un proceso para la inaplicación temporal de contenidos del presente convenio colectivo, dentro de las materias legalmente previstas en aquel, se establecerá un proceso de negociación dentro del periodo de consultas, cuya duración no será superior a 25 días, salvo acuerdo en contrario de las partes.

Ambas partes se comprometen a negociar de buena fe de cara a la consecución de un acuerdo.

En caso de que no fuera posible alcanzar dicho acuerdo, solventarán la discrepancia de conformidad con los procedimientos establecidos en los Acuerdo Interprofesionales sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO) en las modalidades de conciliación y/o mediación. Si persistiese el desacuerdo, el acceso al arbitraje, o al procedimiento previsto en el mismo artículo a través del ORPRICCE, u órgano que le sustituya en el ámbito de la comunidad autónoma, sólo será posible por el mutuo acuerdo de las partes.

Anexo I convenio colectivo 2016-2017
Tablas salariales 2016

Puesto/función	Salario base mensual 2016	Plus de convenio mensual 2016	Participación resultados 2016 (no consolidable)	Bruto anualizado 2016
Rebador/ calibrador/ punzonado	1.598,21 €	16,67 €	15,83 €	22.764,94 €
Hornero / mesas / corte / punzonado en caliente	1.713,75 €	16,67 €	15,83 €	24.382,50 €
Estampador/a	1.914,52 €	16,67 €	15,83 €	27.193,28 €
Copador/a ajustador/a, electroerosión	1.847,37 €	16,67 €	15,83 €	26.253,18 €
Tornero/a, fresador/a, pulidor/a	1.760,19 €	16,67 €	15,83 €	25.032,66 €
Expediciones	1.750,54 €	16,67 €	15,83 €	24.897,56 €
Técnico/a de calidad	2.007,28 €	16,67 €	15,83 €	28.491,92 €
Mantenimiento	2.283,06 €	16,67 €	15,83 €	32.352,84 €
Responsable administración	2.573,53 €	16,67 €	15,83 €	36.419,42 €
Responsable de calidad-oficina técnica	2.573,53 €	16,67 €	15,83 €	36.419,42 €
Responsable técnico comercial	2.767,16 €	16,67 €	15,83 €	39.130,24 €
Jefe/a taller , jefe/a forja	2.960,93 €	16,67 €	15,83 €	41.843,02 €