

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 Aernnova Aeroestructuras Álava, 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 2016-2017-2018-2019-2020 para la empresa Aernnova Aeroestructuras Álava, SA. Código convenio número 01100602012016

ANTECEDENTES

El día 13 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 12 de julio 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, 29 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 de empresa para los años 2016-2020 en Aernnova Aeroestructuras Álava, SA

Capítulo I

Condiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional

El presente convenio se concierne al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el comité de empresa de Aernnova Aeroestructuras Álava, SA y los/as representantes de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos los empleados/as a excepción de los/as gerentes de área, jefes/as de departamento, jefes/as de sección, supervisores/as, y asimilados a cualquiera de estas categorías que voluntariamente así lo manifiesten. La empresa se reserva la facultad de aplicación de su política retributiva y de carreras profesionales en relación al personal titulado. Asimismo quedan incluidos aquellos que, sin pertenecer a la plantilla de la empresa, en el momento de aprobarse el convenio comiencen a prestar su trabajo durante la vigencia de éste.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor a partir del día 1 de enero de 2016, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral, siendo su duración de 5 años por lo que su vigencia finalizará el día 31 de diciembre de 2020.

No obstante lo anterior, el convenio se entenderá denunciado automáticamente y se entenderá prorrogado hasta que las partes lleguen a un nuevo acuerdo.

La dirección de la empresa renuncia expresamente a hacer uso de las previsiones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a posibilidades de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

Artículo 4. Absorción y compensación

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

Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán la totalidad de los devengos salariales y extrasalariales que por cualquier concepto puedan tener las personas afectadas por el mismo en el momento de su entrada en vigor, y también absorben y compensan aumentos salariales o extrasalariales que puedan establecerse en virtud de disposiciones generales, reglamentarias, convenios colectivos, decisiones administrativas o contenciosas, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito o decisiones arbitrales correspondientes, así como por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y cómputo anual, superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 5. Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas, que en su conjunto y cómputo anual tuvieran reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad

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

Artículo 7. Garantía general

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Artículo 8. Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida en representación del comité de empresa, por el Presidente de dicho órgano más un miembro de cada uno del resto de sindicatos, con representación en el comité de empresa firmantes del presente convenio colectivo y en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes del comité de empresa en la comisión paritaria.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán, para su validez de la mayoría simple en cada una de ambas representaciones, debiendo ser suscritos finalmente por el comité de empresa y la dirección.

Artículo 9. Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación del convenio se crea la denominada comisión paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación del presente convenio por vía general que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los organismos o autoridades competentes.
3. Intervenir en las mediaciones a que las partes puedan someterle e interpretar las normas del presente convenio colectivo

Ambas partes convienen en acudir a la comisión paritaria del convenio para resolver cuantas dudas, discrepancias y cuestiones que se presenten respecto a la interpretación y aplicación del mismo, con prioridad a cualquier otro medio de que pudieran valerse y sin perjuicio de ningún derecho irrenunciable.

Artículo 10. Procedimiento para la resolución de conflictos

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar en el seno de la comisión paritaria cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán a los mecanismos previstos en el PRECO o bien a cualquier otro tipo de instancias conciliadoras.

Artículo 11. Normas supletorias

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el convenio provincial de la Industria Siderometalúrgica de Álava y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.

Capítulo II

Empleo y contratación

Artículo 12. Contratación

La incorporación de empleados/as y empleadas se llevará a cabo en la empresa, en todo momento, conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes.

Cuando se contrate a un trabajador eventual, la empresa, además, estará obligada a comunicarlo al comité de empresa.

Se contará como antigüedad desde el primer contrato que la persona tenga con la misma categoría y en departamentos similares.

Artículo 13. Periodos de prueba

Al personal que ingrese en la plantilla de la empresa se le aplicarán los periodos de prueba siguientes:

- Personal con titulación universitaria media o superior con contratación eventual: máximo 2 meses.
- Personal con titulación universitaria media o superior con contrato fijo de inicio: 4 meses
- Resto: máximo 15 días.

Cuando un empleado o empleada haya pertenecido a la plantilla de la empresa y, sin solución de continuidad, sea contratado nuevamente con la misma categoría no podrá establecerse un nuevo período de prueba.

Artículo 14. ETT

En cuanto a la contratación de trabajadores y trabajadoras a través de empresas de Trabajo se establecen las condiciones siguientes:

- Garantía de equivalencia salarial para los empleados/as puestos a disposición con respecto a las tablas salariales recogidas en el presente convenio colectivo.
- La empresa informará al comité de las contrataciones con ETT's, las cuales, solo se utilizarán para absorber desviaciones coyunturales y que no puedan ser realizadas por personal de la propia plantilla de Aernnova Aeroestructuras Álava, SA.
- La empresa se compromete, a no contratar trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal, sin previo acuerdo con el comité de empresa, cuando se realice para desempeñar funciones que requieran una formación aeronáutica especializada.
- Para administración y almacén la contratación máxima será de tres meses salvo acuerdo con el comité de empresa.

Artículo 15. Empresas de servicios

La empresa informará al comité de las contrataciones con empresas de servicios, las cuales, solo se utilizarán para absorber desviaciones coyunturales y que no puedan ser realizadas por personal de la propia plantilla de Aernnova Aeroestructuras Álava, SA

Artículo 16. Preaviso de finalización de contrato

Los empleados o empleadas que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- Personal con titulación universitaria media o superior: 1 mes.
- Resto: 15 días.

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

Así mismo, la empresa, salvo los casos de despido disciplinario, notificará al empleado o empleada la terminación de su contrato con 15 días de antelación. El incumplimiento de preavisar con 15 días de antelación obligará a la empresa a abonar en la liquidación del empleado o empleada una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 17. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Aernnova Aeroestructuras Álava atenderá especialmente las situaciones relativas a la maternidad, para lo cual, el servicio de prevención, tan pronto le sean comunicadas, analizará los casos de las empleadas embarazadas o en periodos de lactancia usando la "Guía de valoración técnica de los riesgos profesionales durante el embarazo y la lactancia" entregada por la empresa en 2009.

Dicha guía se someterá a cuantas revisiones necesarias cuando existan cambios en las condiciones evaluadas tanto de riesgos por agentes físicos, químicos y biológicos, como por condiciones del puesto de trabajo (carga física, riesgo postural, trabajo a turnos, nocturnidad, etc.).

Capítulo III –Tiempo de trabajo

Introducción

Artículo 18. Jornada de trabajo

- Año 2016:

La jornada anual durante el año 2016 será la que venía establecida en los convenios colectivos previos de Hegal, Moasa y Fuasa, así como en el Acuerdo de Competitividad de Hegal, para cada uno de los colectivos que resultaban afectados por aquellos.

- Año 2017:

La jornada anual durante el año 2017 será de 1712 horas para todo el personal. Dicha jornada incluye para el personal a turnos un descanso diario retribuido de 20 minutos. La reducción del tiempo de descanso será proporcional a la de la duración de la jornada.

- A partir del año 2018:

La jornada anual durante los años 2018, 2019 y 2020 será de 1720 horas. Dicha jornada incluye para el personal a turnos un descanso diario retribuido de 20 minutos. La reducción del tiempo de descanso será proporcional a la de la duración de la jornada.

Asimismo, la jornada anual a partir del 1 de enero de 2018 se podrá incrementar en una jornada adicional (8 horas) sobre la jornada anual de 1720 horas.

Este incremento no es consolidable en el tiempo, por lo que en los años siguientes la jornada ordinaria de trabajo será de 1720 horas al año sin perjuicio de la posibilidad de aplicar nuevamente cada año el incremento no consolidable de una jornada.

Este incremento no consolidable de jornada afectará a toda la plantilla no pudiendo por tanto aplicarse a colectivos o individuos específicos y podrá ser aplicada durante la vigencia del convenio y siempre en jornadas de lunes a viernes.

La decisión de incrementar la jornada anual hasta 1728 horas se comunicará por la dirección de la empresa en el momento en que presente su propuesta de calendario laboral para el año siguiente.

En el mes de enero del año en que se incremente la jornada anual en dichas 8 horas, se abonará una compensación no consolidable de 180 euros brutos a toda la plantilla.

En caso de que resulte de aplicación el artículo 36.bis la jornada anual será de 1712 horas sin posibilidad de incrementos no consolidables (8 horas).

Artículo 19. Sistema de ordenación del tiempo de trabajo.

La empresa establecerá, para el conjunto de la planta o secciones concretas de la misma, el sistema de trabajo que mejor se adapte a las necesidades de la fábrica pudiendo trabajarse en los siguientes sistemas:

Trabajo a turnos

Modalidades de trabajo a turnos:

- Dos turnos

- Tres turnos

- Cuarto turno: se entiende por cuarto turno cuando se trabaje en equipo cuatro personas de forma rotatoria en un mismo puesto.

El cuarto turno permitirá trabajarse los viernes y domingos noche y los sábados por la mañana, pero no se trabajarán los festivos.

Se reducirán dos jornadas de trabajo respecto de la jornada ordinaria en cómputo anual.

El calendario de rotación en ciclo de 28 jornadas será: 6 mañana, 1 descanso, 5 tarde, 2 descanso, 6 noche y 8 descanso. La duración mínima será de un ciclo, salvo acuerdo entre el responsable y los trabajadores/as afectados.

- Quinto turno: se entiende por quinto turno cuando se trabaje en equipo cinco personas de forma rotatoria en un mismo puesto permitiendo trabajarse todos los días y turnos de la semana a lo largo del año a excepción de los días de Navidad, Año Nuevo y 1 de mayo.

Esta modalidad de trabajo a turnos conllevará una reducción de siete jornadas de trabajo respecto de la jornada ordinaria en cómputo anual.

El calendario de rotación en ciclo de 30 jornadas será: 6 mañana, 2 descanso, 6 tarde, 2 descanso, 6 noche y 8 descanso.

La duración mínima será de tres ciclos, salvo acuerdo entre el responsable y los trabajadores/as afectados.

Todas las personas integradas en el quinto turno podrán elegir vacaciones en cualquier momento del año que deseen, siempre y cuando se respete en su equipo una presencia mínima del 50 por ciento.

En caso de aplicación anual del quinto turno, quedará a decisión de la representación de los trabajadores/as el mantenimiento de los días 1 de enero, 1 de mayo y 25 de diciembre como no trabajables a fin de poder maximizar el número de días de vacaciones elegibles por los trabajadores/as integrados en el quinto turno anual.

En caso de que el quinto turno, residualmente, deba implementarse una vez ya iniciado el año, se respetarán todas las fechas de vacaciones que previamente hubiesen sido solicitadas y aceptadas por la empresa.

Tanto en el cuarto como en el quinto turno se garantiza que los trabajadores/as puedan disfrutar de un mínimo de quince días continuados de descanso/vacaciones.

Se establece que las modificaciones individuales de un régimen horario o de turno a otro que se proponga realizar la empresa serán comunicadas por ésta al empleado o empleada con una antelación mínima de una semana y en todos los casos por escrito.

Los cambios individuales de régimen horario o turno realizados a instancia de la empresa y que impidan el cumplimiento individual de la jornada general anual establecida en cada caso serán absorbidos por la empresa. En consecuencia, el trabajador no recuperará las jornadas que pudieran surgir como consecuencia del desfase entre el calendario de aplicación del turno y la jornada del trabajador/a.

Los trabajadores/as sujetos al régimen de trabajo a turnos podrán cambiar de turno hasta 7 días al año, preavisando con una antelación mínima de dos días laborables, salvo imposibilidad acreditada. No obstante, el cambio de turno no podrá llevarse a cabo si en la fecha solicitada, como consecuencia del cambio de turno, la célula y turno de origen del trabajador se quedase con menos plantilla que la exigida por el porcentaje de presencia previsto para cada momento del año, según lo establecido en el artículo 22.

Jornada Partida

- Hora de entrada : entre 8.00 y 8.30 de lunes a jueves
- Hora de entrada tarde: entre 13.00 y 15.00 de lunes a jueves
- Viernes: de 8.00 a 14.00.

Las horas de salida se ajustarán en función de la confección del calendario vigente en cada ejercicio y de la jornada diaria resultante del mismo, disponiéndose como mínimo de media hora para comer de lunes a jueves.

Artículo 20. Calendario

La empresa se compromete a confeccionar antes del 1 de diciembre, los calendarios laborales anuales de forma que se recoja el sistema de ordenación del tiempo de trabajo más adecuado, en función de los requerimientos del programa de producción previsto.

Previamente a su publicación oficial, la dirección presentará al comité de empresa, el calendario laboral, de forma que el comité de empresa dispondrá de 7 días naturales para emitir informe consultivo al respecto.

Artículo 21. Bolsa estructural de horas

- Año 2016:

En el año 2016 se mantendrán los sistemas de bolsa estructural de horas recogidos en los convenios de Moasa, Fuasa y Hegal y el Acuerdo de Competitividad de Hegal, siendo de aplicación cada regulación al personal que previamente estaba afectado por la misma.

- Año 2017:

En 2017 no se aplicará bolsa estructural de horas al no haber ese año horas en la bolsa.

- A partir del 1 de enero de 2018:

A partir del 1 de enero de 2018, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 40 horas al año para absorber las oscilaciones de carácter coyuntural del mercado o desviaciones que se puedan originar en la cumplimentación de los programas de producción, su variación puede oscilar el sentido negativo o positivo de las 40 horas de la bolsa, sobre la base de la jornada individual existente en el convenio.

Para ello la empresa, argumentando la razón que motiva la utilización de la "bolsa estructural de horas" podrá utilizar este mecanismo previa comunicación escrita de las razones que lo motivan, a los trabajadores/as afectados y al comité de empresa.

El signo negativo significa jornadas dejadas de trabajar por circunstancias de recesión del mercado o causas de fuerza mayor.

Por el contrario el signo positivo representaría las jornadas trabajadas en más para recuperar producciones perdidas o aumento de pedidos hasta los límites indicados. Para ello se habilitarán hasta dichas horas por trabajador en régimen de turnos bien en viernes noche bien en sábados mañana.

La empresa deberá preavisar con 24 horas de antelación, como mínimo, para la aplicación del bolsín en sentido negativo y con una antelación de 72 horas, como mínimo, para la aplicación del bolsín en sentido positivo y para recuperar las jornadas dejadas de trabajar por la aplicación del negativo. Una vez comunicada la aplicación positiva de la bolsa o la recuperación de jornadas dejadas de trabajar por aplicación negativa previa, la empresa no podrá cancelar la misma más allá del jueves de dicha semana.

La realización del trabajo de dichas jornadas se hará en sábado mañana y viernes noche, nunca se realizarán en otros días, ni en puentes ni en vísperas de festivos y en función de lo establecido en este apartado, conllevará una compensación alternativa en efectivo a razón de 97,12 euros jornada tanto para el saldo positivo como el negativo. En el caso de la flexibilidad negativa la compensación económica se abonará cuando se recuperen las jornadas perdidas.

En cualquier caso, la utilización de las horas no podrá implicar ningún incremento de la jornada anual que tenga establecida la empresa.

La aplicación de la bolsa horaria afectará a todo el personal incluido en el convenio y podrá aplicarse en su totalidad, secciones o individualmente a trabajadores/as.

A un mismo trabajador/a no se le puede aplicar el mismo día la bolsa horaria y horas extraordinarias.

Dentro de una misma sección y para trabajadores/as que estén realizando un tipo de trabajo equivalente, no se podrán dar simultáneamente unos trabajadores/as con aplicación de la bolsa negativa y otros con horas extraordinarias o bolsa positiva.

Cuando haya de aplicarse la bolsa horaria dentro de una sección y en un trabajo que pueda ser realizado por varias personas, ésta se aplicará en primer lugar al trabajador voluntario. En caso de que ninguno sea voluntario, éste será determinado por el Responsable de la sección.

Tanto en el supuesto de saldo positivo como de saldo negativo en la cuenta de "bolsas de horas" el límite para compensar las jornadas será de un año, a partir de que se produce tal circunstancia. La compensación económica se realizará al vencimiento del mes correspondiente. Exclusivamente el saldo negativo de aquellas personas que a la fecha del presente convenio provenga de más de un año atrás, quedará cancelado a la firma del mismo.

En cada año natural, tanto para recuperar los días de bolsa de horas negativas, como para aplicar la bolsa de horas positiva el límite en ningún caso podrá superar las 40 horas pactadas.

La compensación se realizará obligatoriamente en descanso que, se efectuará a libre elección del trabajador, respetando el criterio de disfrute general de vacaciones.

En caso de cese en la empresa del trabajador que tenga exceso de horas, se retribuirán como horas extraordinarias.

Artículo 22. Vacaciones

- Año 2016:

En el año 2016 será de aplicación la regulación establecida en lo relativo a vacaciones en cada uno de los convenios colectivos previos (Hegal, Moasa y Fuasa), siendo de aplicación cada regulación al personal que previamente estaba afectado por la misma.

- A partir del 1 de enero de 2017:

A partir del 1 de enero de 2017, el disfrute de vacaciones deberá garantizar un porcentaje de presencia mínima por célula del 80 por ciento todo el año, con las siguientes excepciones:

- del 15 de julio al 15 de septiembre, 50 por ciento de presencia mínima por célula.
- del 1 al 10 de agosto, 30 por ciento de presencia mínima por célula.
- Navidad (del 25 al 31 de diciembre), 70 por ciento de presencia mínima por célula.
- Semana Santa, 70 por ciento de presencia mínima por célula.

La dirección de la empresa podrá fijar a cada trabajador hasta un máximo de 7 días de vacaciones cada año.

Los días de cuadro que pudieran corresponder para alcanzar la jornada laboral pactada serán disfrutados individualmente, en las fechas en que lo soliciten siempre que gocen del visto bueno de su mando correspondiente y que las circunstancias organizativas y productivas lo permitan. En todo caso, dos de los días de cuadro serán de libre disposición para el personal. De concurrir circunstancias excepcionales que afectasen a la fabricación u otras causas graves, la dirección de la empresa, comunicará al comité el cambio de fechas de disfrute que procediera. El personal que no pudiera disfrutar las vacaciones durante los meses indicados, caso del personal necesario para el normal funcionamiento de los diversos departamentos de la fábrica, acordará con sus mandos la época de disfrute.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias comunes o profesionales que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 23. Disponibilidad 24 horas

En atención a la demanda de asistencia técnica por parte de la fábrica, respecto de labores de mantenimiento a incidencias que puedan surgir, y con el fin de dar una respuesta rápida y eficaz, se establece un servicio 24 horas.

En tanto una persona esté adscrita a este servicio, la adscripción al mismo (es decir estar localizable y encontrarse en un área geográfica que permita una rápida respuesta) implicará el cobro de 92,13. euros por semana.

Se percibirá únicamente en las semanas que efectivamente la persona esté en disponibilidad 24 horas.

Si la persona que se encuentra en disponibilidad 24 horas tuviera que desplazarse a la fábrica, el tiempo de intervención efectiva se tratará como si fueran horas extraordinarias. También se pagará el kilometraje desde el domicilio del trabajador hasta la fábrica.

El servicio podrá establecerse y quitarse por la dirección de la empresa según necesidades de la planta y se realizará con personal voluntario.

Artículo 24. Horas extraordinarias

Las partes signatarias del presente convenio reconocen el problema que para nuestra sociedad suponen los niveles de empleo existentes, por lo que coinciden en la conveniencia de suprimir todas las horas extraordinarias de la empresa.

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

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

Segundo. — 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 por alguna de las siguientes razones:

Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto que no se haga viable una nueva contratación o por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

La compensación de las horas extraordinarias se producirá preferiblemente en tiempo de descanso, si bien corresponderá al empleado o empleada la opción entre compensación económica establecida a continuación o en descanso equivalente:

Compensación en descanso:

- Equivalencia de 16 horas de descanso por cada 8 horas extraordinarias realizadas.
- Disfrute en jornadas diarias completas
- Disfrute en los 90 días siguientes a la última hora extraordinaria que suponga la acumulación necesaria para el disfrute de una jornada, previo acuerdo entre el empleado y empleada y su jefe inmediato.

Compensación económica:

- Horas extraordinarias normales: 19,08. euros brutos (precio de hora).
- Horas extraordinarias nocturnas, festivas, en sábado, domingo, o día recuperado: 22,44. euros brutos (precio de hora).

Compensación mixta (económico/descanso):

Por cada 8 horas extraordinarias efectivamente prestadas, se compensará con un día de descanso más el abono de la cantidad de 85,13 euros brutos.

Lo acordado en el presente artículo para las horas extraordinarias lo será sin perjuicio de lo establecido en el artículo 21 correspondiente del presente convenio sobre "bolsa estructural de horas".

Capítulo IV

Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 25. Movilidad funcional

Todas las modificaciones de puesto de trabajo en la compañía, que supongan modificación sustancial de funciones, serán comunicadas por escrito de la jefatura de Recursos Humanos a los empleados o empleadas afectados y al comité de empresa por aquellas con una antelación mínima de 15 días naturales.

Artículo 26. Incapacidad permanente total

Una vez declarada administrativamente la situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa siempre que las circunstancias organizativas lo permitan y exista plaza vacante podrá proponer al afectado su recolocación en un puesto de trabajo que se adapte a su nueva situación médico- laboral y dentro de su grupo profesional.

En estos casos, la empresa abonará el 100 por ciento de la retribución del empleado o empleada en su nuevo puesto con independencia de la prestación económica de Seguridad Social que a éste corresponda.

Artículo 27. Movilidad geográfica

Sin perjuicio de la normativa general establecida en esta materia, serán por cuenta de la empresa, en todo caso, los conceptos siguientes:

- Gastos de viaje a destino y vuelta
- Alojamiento
- Desplazamientos en destino para ir y volver al puesto de trabajo
- Repatriación inmediata en caso de fallecimiento u hospitalización del cónyuge, hijos/as o padres-madres, bien por causa grave o bien por más de 5 días naturales
- Gasto médico-sanitario en que incurriese el empleado/a, hasta un equivalente a la prestación médico-sanitaria derivada del régimen de Seguridad Social, si la comisión de servicio tuviera lugar en el extranjero, comprometiéndose la empresa a estudiar casos excepcionales.

Por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá desplazar a su personal, temporalmente hasta el límite de 6 meses, a población distinta de la de su residencia habitual, abonando además de los salarios los gastos de viaje y dietas. A tal fin la empresa desplazará en primer orden a aquellos trabajadores/as que voluntariamente se ofrecieran para ello, siempre y cuando éstos reúnan las capacidades necesarias para el desempeño requerido a juicio de la empresa. Si no hubiera personal voluntario, los desplazamientos se aplicarán de forma rotatoria en cada sección de la empresa. Así mismo, siempre que sea posible, la empresa comunicará el desplazamiento a la persona afectada con una antelación de 5 días naturales. En el caso de los desplazamientos al extranjero, se preavisará al trabajador con un plazo mínimo de 7 días naturales. En el caso de incumplimiento del preaviso en desplazamientos superiores a un mes la empresa abonará una compensación económica equivalente al salario de los días dejados de preavisar. Si dicho desplazamiento es por tiempo superior a tres meses, el trabajador tendrá derecho a un mínimo de cuatro días laborables de estancia en su domicilio de origen por cada seis meses de desplazamiento, cuyos gastos correrán a cuenta de la empresa.

Así como, adicionalmente, las siguientes dietas:

- Desplazamientos nacionales: 36,06 euros por día de desplazamiento.
- Desplazamientos internacionales: 50,00 euros por día de desplazamiento, salvo Estados Unidos, Gran Bretaña y Canadá donde corresponden 60,00 euros.
- No obstante, si el desplazamiento se desarrolla al amparo de un proyecto que prevea dietas superiores en cuantía a las previstas en los dos puntos anteriores, se abonarán las dietas previstas por el proyecto.

Las dietas serán, además de compensatoria, sustitutiva de los días de descanso establecidos a favor del empleado o empleada según el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

La normativa de viajes vigente en cada momento se encontrará en posesión del comité de empresa.

Capítulo V

Conceptos retributivos e indemnizatorios

Los conceptos retributivos e indemnizaciones que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

A) Conceptos retributivos:

- a) Salario por función
- b) Complementos:
 1. -Plus de prevención.
 2. -Pluses de turnicidad.

B) Conceptos indemnizatorios:

a) Plus distancia

b) Ayuda a la comida.

C) Objetivos

Artículo 28. Salario por función

El salario por función de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio es el que se especifica para cada uno de los niveles en las tablas salariales anexas.

Artículo 29. Plus de prevención

Todos los empleados y empleadas de sellado y pintura y aquellos que trabajen en montajes de material compuesto, y en atención a las circunstancias en que actualmente se desarrolla su actividad, tendrán derecho a percibir un complemento de puesto denominado "plus de prevención" por importe de 32,52. euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias.

Para el resto de los empleados/as y empleadas que utilicen de modo permanente los equipos de protección individuales de seguridad será de 18,34. euros brutos.

Artículo 30. Plus de turnicidad

Plus de doble turnicidad de 40,65. euros brutos en cada paga ordinaria mensual.

Plus de triple turnicidad de 140,23. euros brutos en cada paga ordinaria mensual. En dicho plus quedará subsumido el abono de nocturnidad.

Plus de cuarto turno: a partir de la fecha de la firma del convenio su importe será de 260,00 euros brutos en cada paga ordinaria mensual. En dicho plus quedará subsumido el abono de nocturnidad.

Plus de quinto turno: a partir de la fecha de la firma del convenio su importe será de 360,00 euros brutos en cada paga ordinaria mensual. En dicho plus quedará subsumido el abono de nocturnidad.

Los respectivos pluses se abonarán durante el tiempo que efectivamente las personas se encuentren adscritos a cada uno de los sistemas de turnos.

Artículo 31. Compensación por trabajo en sábados, domingos y festivos

El personal que trabajando tuviera que atender tareas habituales de mantenimiento y utillaje en fines de semana o festivos, realizarán su trabajo en las condiciones siguientes:

-Trabajo en sábado en turno de mañana y viernes noche. Para aquellos trabajadores/as que tuvieran que realizar habitualmente estos trabajos en jornadas de sábados, se les compensará con un plus económico de 97,12. euros brutos por jornada trabajada y el tiempo de descanso correspondiente al periodo trabajado. También será de aplicación al personal que trabaje en turno de viernes noche cuando se encuentre fuera de su turno normal de trabajo.

-Trabajo en sábado tarde, domingos y festivos. Para aquellos trabajadores/as que habitualmente realicen las actividades indicadas entre las 14.00 horas del sábado y las 22.00 horas del domingo, así como en días festivos, se les compensará con un plus de 102,31. euros brutos y el tiempo de descanso correspondiente al periodo trabajado.

Estas compensaciones serán incompatibles con la percepción de los pluses de turnicidad del artículo anterior por la prestación de este servicio en la misma jornada de trabajo.

El máximo de días obligatorios por persona para realizar este servicio será de 5 días en fines de semana o de los 14 festivos de carácter nacional o locales. Las personas a quienes les

es de aplicación el presente artículo no estarán obligadas a hacer las horas del bolsín al que se refiere el artículo 21.

Artículo 32. Objetivos

- Año 2016:

En el año 2016 se mantienen en vigor los sistemas de retribución variable recogidos en los convenios de Moasa, Fuasa y Hegal así como en el acuerdo de competitividad que suscribió esta última siendo de aplicación cada regulación al personal que previamente estaba afectado por la misma.

- A partir del 1 de enero de 2017:

Se establece un sistema de retribución extraordinaria por objetivos que en cada ejercicio podrá alcanzar como máximo una cantidad equivalente al 120 por ciento de una paga extraordinaria.

La dirección de la empresa establecerá:

- un sistema de indicadores individuales con un peso de hasta el 40 por ciento en base al control del absentismo individual: entre 0 y 40 puntos. Sólo se penalizará por las bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.

- Y una batería de indicadores cuantitativos globales de empresa, en base a criterios de producción y calidad con un peso de hasta el 80 por ciento. En concreto:

— Tiempos de montaje: entre 0 y 50 puntos.

— Tiempos de no calidad: entre 0 y 30 puntos.

Esta retribución se realizará mensualmente en función de los resultados obtenidos el mes anterior.

En el periodo 2017 a 2020, ambos inclusive, se garantiza la percepción mínima de 30 puntos por los conceptos tiempos de no calidad y tiempos de montaje (30 de 80), salvo la penalización por absentismo que pudiese afectarles.

Así mismo, dado que la presencia efectiva del trabajador en la empresa afecta directamente a la consecución de los objetivos globales de equipo, se establecen los siguientes sistemas de ajuste para el cobro individual de estos objetivos:

— La ausencia de 1 día por enfermedad común o accidente no laboral en el mes reducirá a 30 puntos la percepción individual correspondiente a absentismo, sin afectar a los puntos obtenidos tiempos de montaje y tiempos de no calidad.

— La ausencia de 2 o más días en el mes por enfermedad común o accidente no laboral conllevará la no consecución de ningún punto por ninguno de los tres conceptos (absentismo individual, tiempos de no calidad y tiempos de montaje).

— Si el absentismo individual anual por enfermedad común o accidente no laboral es inferior o igual al 3,5 por ciento, en enero del año siguiente se abonará al trabajador las cuantías que hubiera dejado de percibir en función de las penalizaciones aplicadas por absentismo individual durante el año de generación.

Cada indicador numérico será claro y será comunicado a la representación de los trabajadores en diciembre de cada año de cara al año siguiente.

Para la consecución de los puntos se aplicarán las siguientes escalas:

Tiempos de no calidad	
30 puntos	50 por ciento del objetivo de horas de no calidad
15 puntos	75 por ciento del objetivo de horas de no calidad
7,5 puntos	100 por ciento del objetivo de horas de no calidad
0 puntos	125 por ciento del objetivo de horas de no calidad

Tiempos de montaje	
50 puntos	75 por ciento del objetivo de horas de montaje
42 puntos	80 por ciento del objetivo de horas de montaje
21 puntos	100 por ciento del objetivo de horas de montaje
0 puntos	110 por ciento del objetivo de horas de montaje

Los resultados intermedios percibirán los puntos proporcionales que correspondan atendiendo a una escala lineal.

Artículo 33. Plus distancia

El personal que se desplace menos de 25 kilómetros desde el lugar de residencia habitual, percibirá por tal concepto la cantidad de 4,25 euros brutos por día efectivamente trabajado.

El personal que se desplace más de 25 kilómetros desde el lugar de residencia habitual, percibirá por tal concepto la cantidad de 4,57 euros brutos por día efectivamente trabajado.

Estos importes comenzarán a abonarse a partir del 1 de enero de 2017.

Artículo 34. Ayuda a la comida

Se establece un plus de ayuda a comida, exclusivamente para el personal de jornada partida, de 81,29 euros brutos mensuales en cada una de las 12 pagas ordinarias. Este plus no se percibirá durante las situaciones de I. T.

Artículo 35. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo de manera voluntaria, se abonará por la empresa la cantidad 0,27 euros/km.

Capítulo VI

Clasificación profesional

Artículo 36. Tablas salariales e incrementos pactados

A) Salario por función y complemento personal. Se acuerda los siguientes incrementos:

Años 2016 y 2017: Se mantienen los actuales importes.

Años 2018, 2019, 2020: incremento del 0,9 por ciento anual consolidable, salvo que resulte de aplicación el artículo 36.bis.

B) Pluses:

- El año 2016 se aplicarán los pluses previstos en los convenios de Hegal, Moasa y Fuasa en las cuantías en vigor.

- Año 2017 y siguientes: se aplicarán las cuantías recogidas en el enunciado de cada plus sin actualización.

C) Con motivo de la congelación salarial en los dos primeros años de convenio, se hará un pago lineal a cada trabajador de 500 euros brutos en el mes de enero de 2018, sin que tal importe tenga el carácter de consolidable.

Artículo 36.bis. Cláusula de salvaguarda

Si a fecha 1 de enero de 2018 no se consiguiera reducir la plantilla al número de cuatrocientos cuarenta y cinco trabajadores/as, la jornada anual se mantendrá en 1712 horas y no se aplicará ninguna actualización al salario por función y complemento personal, a excepción de la paga lineal no consolidable que se abonará en 2018 en cualquier caso. Esta inaplicación se mantendrá en el tiempo hasta la consecución de una plantilla de cuatrocientos cuarenta y cinco trabajadores/as. Para facilitar la consecución de ese objetivo las personas que en 2017 se adscriban al plan de prejubilaciones anual correspondiéndoles prejubilarse en 2018, no computarán a la hora de calcular el excedente existente para alcanzar la cifra de 445 efectivos

Artículo 37. Sistema de clasificación profesional

Durante la vigencia del convenio colectivo se mantendrán en vigor los sistemas de categorías recogidos en los convenios colectivos previos de Hegal, Moasa y Fuasa, adjuntándose las tablas salariales correspondientes a cada uno de ellos en el anexo I.

Sin perjuicio de lo anterior, se aplicará la siguiente simplificación del sistema de categorías:

a. Especialista de producción estándar 1 (Hegal), auditor/a de calidad estándar 1 (Hegal), especialista de mantenimiento estándar 1 (Hegal), especialista almacén estándar 1 (Hegal), oficial de 3ª A, B y C de montaje (Fuasa), oficial de 2ª A y B de almacén (Fuasa) y montador/a de 3ª B (Moasa) igualarán su salario por función al correspondiente a la categoría de montador/a de 3ª A (Moasa). Dicha equiparación se producirá para el 100 por ciento de las personas que se encuentren en esas categorías con efectos a uno de enero de 2019.

b. Especialista de producción estándar 2 (Hegal), auditor/a de calidad estándar 2 (Hegal), especialista de mantenimiento estándar 2 (Hegal), especialista almacén estándar 2 (Hegal), oficial de 2ª A, B y C de montaje (Fuasa), oficial de 1ª A y B de almacén (Fuasa) y montador/a de 2ª B (Moasa) igualarán su salario por función al correspondiente a la categoría de montador/a de 2ª A (Moasa). Dicha equiparación se producirá para el 100 por ciento de las personas que se encuentren en esas categorías con efectos a uno de enero de 2020.

Capítulo VII

Área social

Artículo 38. Licencias y permisos retribuidos

En lo no previsto en este artículo se estará en lo dispuesto en el convenio provincial para la Industria Siderometalúrgica de Álava:

Caso de fallecimiento:

* Del cónyuge: 5 días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

* De padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermanos/as: 3 días naturales.

* De hijos/as y hermanas/os políticos: 2 días naturales.

En caso de fallecimiento de cónyuge e hijos/as el trabajador/a podrá solicitar un permiso no retribuido de hasta 3 días naturales.

Si el empleado o empleada necesita hacer un desplazamiento al efecto a más de 200 kilómetros de su domicilio: 2 días naturales.

En todos los casos, el primer día del cómputo será aquel en que ocurra el fallecimiento y el plazo será indivisible.

Caso de enfermedad o accidente grave, según informe facultativo, intervención quirúrgica con anestesia total o epidural, u hospitalización:

- * Del cónyuge: 3 días naturales.
- * De padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos: 2 días naturales.
- * De padres-madres, hijos/as y hermanas/os políticos: 2 día naturales.

Este permiso podrá disfrutarse por voluntad del trabajador/a en días discontinuos durante la hospitalización del familiar, previa comunicación escrita en el correspondiente parte de incidencia y con acreditación a la empresa.

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

Caso de matrimonio:

* Del empleado o empleada: 18 días naturales, debiendo avisar el empleado o empleada a la empresa con una antelación de un mes. El período de disfrute será indivisible y el matrimonio deberá contraerse dentro de dicho plazo.

* De padres-madres, hijos/as y hermanas/os consanguíneos o políticos: 1 día natural que coincidirá con el de la ceremonia.

Caso de nacimiento de hijos/as:

* 2 días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica con anestesia total, se ampliará 3 días naturales más sobre dicho plazo, computados a partir del de alumbramiento.

* En caso de adopción, el empleado/a podrá disponer de hasta 5 días, divisibles en el año, de permiso para tramitar la documentación necesaria para la adopción, siempre con previa justificación de dicha tramitación.

Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

* El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social correspondiente, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el empleado o empleada, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año. De estas 16 horas, hasta 8 se podrán dedicar a los acompañamientos a personas dependientes físicamente del trabajador/a que no puedan valerse por sí mismas (cónyuge, padres-madres e hijos/as), aportándose la debida acreditación.

* Asimismo, aquellos empleados o empleadas que tuvieran hijos/as disminuidos psíquicos o físicos podrán disponer del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as.

Formación profesional:

Los empleados o empleadas que desarrollen su trabajo en régimen de turnos y que se inscriban en cursos organizados en centros oficialmente reconocidos para la obtención de cualquier título o certificado de capacitación directamente relacionado con la actividad principal de la empresa, podrán solicitar el cambio al régimen horario vigente en la empresa que mejor se adapte al del curso, hasta la finalización del referido curso.

Traslado de domicilio:

1 día natural, debiéndose solicitar el permiso con 10 días de antelación y quedando justificado el traslado con posterioridad al mismo, en el plazo de 60 días naturales y mediante el certificado de empadronamiento correspondiente.

Carnet de identidad, permiso de conducir y renovaciones:

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos, durante el período de coincidencia.

Permisos no retribuidos

El trabajador/a podrá disponer de 1 día laborable al año como permiso no retribuido debiendo de avisar por escrito en el correspondiente parte de incidencia con una antelación mínima de 15 días naturales al objeto de analizar la coincidencia y/o impacto en las actividades de la sociedad.

En todos los supuestos, las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente tendrán la misma consideración que los matrimonios con efecto civil y sus integrantes podrán disfrutar de las licencias que correspondan.

Artículo 39. Prestación complementaria en caso de incapacidad temporal por contingencias comunes y profesionales

En todas las situaciones de IT la empresa complementará a los empleados y empleadas las prestaciones económicas de Seguridad Social hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria.

Artículo 40. Seguro de accidentes de trabajo

La empresa deberá formalizar pólizas de seguro de accidentes de trabajo garantizando a sus empleados y empleadas las coberturas siguientes:

- 60.101 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral, incapacidad permanente absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

- 42.071 euros por incapacidad permanente total.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriba la empresa será entregada al comité de empresa, quien en el plazo de 15 días siguientes hará saber a la dirección de empresa empresario las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

Las dudas que puedan surgir en orden a la adecuación de la póliza con las condiciones a que se hace referencia en este artículo podrán ser planteadas a la comisión paritaria del convenio.

Artículo 41. Fondo social

La empresa se compromete a reservar la cantidad de 28.000 euros anuales como fondo social teniendo como finalidad el fomento de cultura, deporte, salud y familia de los trabajadores/as de la empresa. La previsión se realizará tanto en cuanto queden definidas y acordadas dentro de la comisión paritaria mixta las condiciones de funcionamiento y distribución de tales recursos económicos

Artículo 42. Fomento del euskera

La empresa se compromete a desarrollar acciones formativas encaminadas a fomentar el euskera, quedando dichas medidas encuadradas dentro del plan de formación establecido y sujetas a los requisitos generales de asistencia y superación de las pruebas precisas.

A tal fin, la empresa para el estudio del euskera, subvencionará el 50 por ciento del costo de la matriculación.

Asimismo la rotulación ordinaria de la empresa incluirá el euskera.

Artículo 43. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores/as, al ingreso en la misma, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción directa tendrá derecho a dos conjuntos de trabajo al año.

Artículo 44. Excedencia por cargo sindical

El personal que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical de ámbito estatal, nacional, regional o provincial o local, tendrá derecho a la excedencia por el tiempo que dure el cargo que la determine y sin retribución alguna.

La reincorporación a la empresa deberá tener lugar en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha de terminación del período de excedencia, siempre y cuando subsista el período de vigencia el contrato de trabajo suscrito con el trabajador excedente.

Artículo 45. Prejubilaciones

Las partes acuerdan recomendar a la empresa y trabajadores/as afectados por el presente convenio la utilización del sistema especial de jubilación a los 64 años, el cien por cien de los derechos, con simultánea contratación para sustituir a los trabajadores/as que se jubilen de cualesquiera trabajadores/as que se hallen inscritos como desempleados/as en la correspondiente oficina de empleo, a tenor del Real Decreto 1194/1985 y asimismo recomiendan la puesta en práctica de la jubilación parcial a los 60 años, con contrato de relevo al amparo del Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el RD 144/1999 del 29 de enero, sobre medidas urgentes y jubilación parcial.

Capítulo VIII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 46. Política general de prevención de riesgos

La empresa y los empleados/as asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengán 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, Aernnova Aeroestructuras Álava, SA 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 así como en la mejora de las condiciones ambientales y de los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medios de protección personal que asimismo 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 las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Artículo 47. Delegados/a de prevención

El derecho de participación de los trabajadores/as se llevará a efecto a través de los delegados/a de prevención, en la forma y términos señalados en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que establece sus competencias y facultades.

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores/as podrán designar como delegados/a de prevención a cualquier trabajador aunque no sea miembro del comité de empresa si se cumplen las condiciones siguientes:

1. Como máximo representarán los así elegidos el 50 por ciento de los previstos legalmente.
2. Habrá delegados/a de prevención de los dos colegios electorales.

Estos delegados/a (no miembros del comité de empresa) tendrán también las competencias, facultades y garantías establecidas en los artículos 36 y 37 de la Ley 31/1995, así como dispondrán de un crédito horario mensual de 10 horas para atender los asuntos relacionados con esta materia (sin que se computen contra dicho crédito las reuniones del comité de seguridad y salud ni su participación en actividades preventivas recogidas en los artículos 36 y 37 anteriormente referidos).

Además los miembros del CSS pertenecientes al comité de empresa tendrán un crédito de 10 horas adicionales siempre y cuando se den estas dos circunstancias.

La empresa proporcionará a todos los delegados/a de prevención los medios materiales y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Artículo 48. Comité de seguridad y salud laboral

El comité de seguridad y salud laboral es 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/a de prevención, garantizados un número mínimo equivalente al número de secciones sindicales legalmente constituidas en la empresa, y Representantes de la ésta en igual número.

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 artículo 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 dirección de 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/as 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 dirección de 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 los trabajadores/as lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico 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 el empresario, 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 comité de seguridad y salud laboral.

El CSS se reunirá, al menos, cada dos meses así como siempre que lo solicite la mayoría de alguna de las representaciones. Una de las líneas de trabajo que tendrá el comité de salud laboral será la de facilitar la reducción de la exposición al riesgo en aquellos puestos con mayor exposición. Una de las vías a analizar será la rotación de las personas así como cualquier otra que permita reducir la exposición (mejoras ergonómicas, formación postural, etc.)

La empresa proveerá a todos los trabajadores/as de ropa o de vestuario de protección adecuada. Las cuestiones que puedan suscitarse sobre esta materia, serán resueltas por la Autoridad Laboral competente.

Los facultativos que atienden los servicios médicos de las empresas, reconocerán una vez al año a todos los trabajadores/as de las mismas, dentro de la jornada laboral.

La revisión médica se efectuará semestralmente, al menos, a los operarios que ocupen puestos de trabajo con especial riesgo de enfermedad profesional o que por sus características personales o por su mayor exposición lo hagan necesario.

Cada trabajador/a, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Los problemas que puedan surgir en la práctica con la aplicación de las medidas a que se refiere el presente artículo podrán ser objeto de tratamiento en el seno de la comisión paritaria.

Artículo 49. Servicio de prevención

El servicio de prevención se constituirá de acuerdo con la normativa en vigor y estará integrado por personal técnico con la capacitación necesaria para cubrir las diferentes especialidades preventivas, debiendo contar con los medios materiales adecuados para el desarrollo de sus funciones.

El servicio de prevención actuará con autonomía y capacidad de iniciativa. Asimismo, realizará las actividades preventivas necesarias para la mejora de las condiciones de trabajo y atenderá las propuestas de mejora presentadas por el CSS.

Una de las funciones más importantes del servicio de prevención es la realización de la evaluación de riesgos y sus revisiones, la cual se llevará a cabo por el procedimiento que garantice confianza en el resultado. Por ello, el procedimiento de evaluación deberá ser consultado con los delegados/a de prevención, en el seno del CSS.

La evaluación de riesgos incluirá la realización de mediciones, análisis y ensayos que se consideren necesarios. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación se ajustará a las condiciones establecidas en el mismo.

Artículo 50. Plan anual de prevención

La planificación de la prevención es el proceso de toma de decisiones para ejecutar acciones (actividades preventivas) cara a la consecución de los objetivos planteados de mejora de condiciones y reducción de accidentes.

La dirección se compromete a presentar anualmente, tanto a los y las representantes de los trabajadores/as y al CSS, la planificación y programación de las actividades preventivas (plan anual de prevención), en el cual se recogerán los objetivos, actividades, responsables y fechas de realización de todo ello.

Capítulo IX

Representación de los trabajadores/as

Artículo 51. Asamblea de trabajadores/as

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de empresa o por un número no inferior al treinta y tres por ciento (33 por ciento) de la plantilla de los trabajadores/as.

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 por escrito a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de veinticuatro horas a su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

Artículo 52. Delegados/a de secciones sindicales

El delegado/a de cada sección sindical podrá disponer del mismo crédito horario que los miembros del comité, al mes para el ejercicio de sus funciones sindicales.

Serán funciones del delegado/a sindical, sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS:

- La representación y defensa de los intereses de su sindicato y de los trabajadores/as de la empresa afiliados al mismo.

- Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa a través de un tablón de anuncios, responsabilizándose cada sección sindical del uso correcto de este medio de comunicación.

- Recaudar las cotizaciones de sus afiliados, no pudiendo ser obstaculizados en sus tareas de afiliación sindical.

- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados del Sindicato.

- Serán informados y oídos con carácter previo en materia de reestructuración de plantilla, regulaciones y suspensiones de empleo y, en general, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a las condiciones de trabajo de los trabajadores/as, así como en la implantación o revisión de sistema de organización.

- Asistir a las reuniones de los comités de empresa, tanto en las reuniones que solicite éste en solitario como cuando se reúna con la dirección de la empresa.

- Ser oídos por la empresa con carácter previo a la adopción de medidas disciplinarias que afecten a los afiliados a su sindicato cuando las mismas revistan carácter grave o muy grave.

El ejercicio de tales funciones en ningún momento podrá interferir la marcha general de la producción ni el trabajo de ninguno de los productores. El delegado/a sindical tendrá, además, las siguientes garantías:

- Tendrá preferencia para permanecer en la empresa en los casos de reestructuración de plantilla por expediente de regulación y suspensión de empleo.

- No podrá ser despedido ni sancionado como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical.

Se considerarán nulos cuantos actos o pactos tengan por objeto la discriminación sindical y en concreto:

- Condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o no afiliación a una central sindical.

- La constitución o el apoyo por parte del empresario/a a una central sindical mediante ayuda financiera de otro tipo.

- Despedir a un trabajador/a, sancionarle, discriminarle o causarle cualquier tipo de perjuicio por razón de su afiliación a una central sindical o sección sindical de empresa o por su actividad sindical, siempre que ésta se ajuste a la legislación vigente.

- La empresa facilitará reuniones a los afiliados a una sección sindical en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo.

La sección sindical de empresa podrá solicitar, de forma motivada, la presencia de dirigentes y técnicos de su central sindical en los locales previamente designados para celebrar la reunión, comunicándolo a la dirección de RRHH de Aernnova Aeroestructuras Álava, SA al menos con 48 horas de antelación.

Artículo 53. Secciones sindicales

Las secciones sindicales que cuenten con representación en el comité de empresa de Aernnova Aeroestructuras Álava dispondrán para el conjunto de los afiliados/as de hasta cuatro horas anuales para la celebración de reuniones sindicales y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados/as. A estas reuniones deberán asistir todos los trabajadores/as afiliados de la sección sindical convocante, cuyo delegado/a deberá comunicar a la empresa la convocatoria con 48 horas de antelación, debiéndolo hacer por escrito y con expresión de la fecha y hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de su retribución.

Artículo 54. Funciones y atribuciones del comité de empresa

El comité de empresa, como representantes del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

- Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

- Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a los trabajadores/as en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

- Ser informados, con 15 días de antelación, de los traslados del personal que se realicen en la empresa cuando éstos se produzcan por necesidades de servicio o por conveniencia de la empresa. No quedan comprendidos dentro de este supuesto los denominados "cambios de puesto" motivados por la movilidad funcional.

- Participar en la elaboración de las normas sobre ascensos que se arbitre en la empresa a través de un miembro de cada sección sindical representada en la comisión paritaria.

- Ser informados mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

Los miembros pertenecientes a una misma sección sindical constituida en la empresa podrán acumularse entre sí sus horas de crédito sindical, salvo las que tengan atribuidas por razón de su designación como delegados/a de prevención.

Sin perjuicio de las funciones específicas de los servicios médicos de empresa y de los comités de seguridad y salud, los delegados/a de personal o los comités de empresa serán informados mensualmente y con carácter ordinario de la situación real de la empresa en esta materia, de forma tal que pueda garantizarse el cumplimiento de la normativa legal vigente, así como las normativas vigentes en el ordenamiento jurídico, siempre que el trabajador lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de los trabajadores/as dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas y demás garantías señaladas en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación. En todo caso, para la utilización del crédito horario será necesario el preaviso a la empresa con la suficiente antelación.

Artículo 55. Actividad sindical

La empresa pondrá a disposición del comité y de cada una de las secciones sindicales con representación en el comité de empresa, una sala o despacho para uso exclusivo y con el equipamiento y material consumible necesario para su funcionamiento interno. Se colocarán tablones de anuncios, en número suficiente, tanto para uso exclusivo del comité de empresa como para cada sección sindical.

Capítulo X

Código de conducta laboral

Artículo 1. Principios ordenadores

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores/as y empresa.

La dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as 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/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores/as 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.

Artículo 2. Graduación de las faltas

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 3. 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 los 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 sus compañeros o a la empresa.

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

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior 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/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

l) No utilización de EPI's

Artículo 4. 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. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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 de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, 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/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La repetición en tres faltas leves en la no utilización de los EPI's se considerará como falta grave.

Artículo 5. 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 un mes, 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/as 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/a 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 de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

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

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

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

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

k) 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 objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) 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.

n) La repetición en dos faltas graves en la no utilización de los EPI's se considerará como falta muy grave.

Artículo 6. 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 veintiún a sesenta días.

- Despido.

Artículo 7. Prescripción

Dependiendo de su graduación. Las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: diez días hábiles

- Faltas graves: veinte días hábiles

- Faltas muy graves: sesenta días hábiles

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.

Disposición final

Única-. El contenido del presente convenio colectivo se encuentra en alguno de sus aspectos interrelacionado con la propuesta de mediación emitida por la Dirección de Trabajo del Gobierno Vasco y que fue aprobado por la totalidad de la representación de los trabajadores/as y de la empresa mediante la firma del acuerdo de laboral de colaboración y competitividad de 2 de junio de 2016.

Anexo I

A) Tablas salariales aplicables al personal vinculado previamente al convenio de Fuasa:

CATEGORÍA		SALARIO POR FUNCIÓN 2016	
MONTAJE	ALMACÉN	MENSUAL	ANUAL
Ayudante Especialista	Oficial de 3ª	€ 1.535,131	€ 21.491,835
Oficial de 3ªC		€ 1.585,707	€ 22.199,895
Oficial de 3ª B	Oficial de. 2ªB	€ 1.654,332	€ 23.160,643
Oficial de 3ªA	Oficial de. 2ªA	€ 1.750,443	€ 24.506,203
Oficial de 2ªC		€ 1.784,801	€ 24.987,218
Oficial de 2ªB	Oficial de 1ªB	€ 1.835,744	€ 25.700,411
Oficial de 2ªA	Oficial de 1ªA	€ 1.903,728	€ 26.652,187
Oficial de 1ªC		€ 1.937,720	€ 27.128,081
Oficial de 1ªB		€ 2.299,994	€ 32.199,918
Oficial de 1ªA		€ 2.439,444	€ 34.152,213

CATEGORÍA			SALARIO POR FUNCIÓN 2016	
ADMINISTRATIVOS/AS	TÉCNICOS/AS NO TITULADOS	TÉCNICOS/AS TITULADOS	MENSUAL	ANUAL
		Técnico/a titulado senior	€ 3.187,905	€ 44.630,673
	Técnico/a senior asimilado		€ 3.001,362	€ 42.019,073
		Técnico/a titulado semisenior	€ 2.658,787	€ 37.223,023
	Técnico/a no titulado Senior		€ 2.590,895	€ 36.272,531
		Técnico/a titulado junior	€ 2.065,166	€ 28.912,318
	Técnico/a no titulado semisenior		€ 2.054,171	€ 28.758,400
Secretaria/o			€ 1.935,794	€ 27.101,120
Administrativo/a de 1ª			€ 1.836,385	€ 25.709,383
Administrativo/a de 2ª			€ 1.701,883	€ 23.826,365
	Técnico/a no titulado junior		€ 1.701,884	€ 23.826,376
Auxiliar administrativo			€ 1.562,984	€ 21.881,781

B) Tablas salariales aplicables al personal vinculado previamente al convenio de Moasa:

SALARIO POR FUNCIÓN 2016		
CATEGORÍAS	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
Montador/a 4ª/ ALM. 3ª	1.376,98 €	19.277,72 €
Montador/a 3ªB/ ALM. 2ªB	1.487,42 €	20.823,88 €
Montador/a 3ª A/ ALM. 2ªA	1.804,50 €	25.262,95 €
Montador/a 2ª B/ ALM. 1ªB	1.858,50 €	26.018,98 €
Montador/a 2ª A/ ALM. 1ªA	1.909,60 €	26.734,44 €
Montador/a 1ª B	1.934,20 €	27.078,74 €
Montador/a 1ª A	2.262,32 €	31.672,44 €
Oficial 1ª	2.393,69 €	33.511,68 €

SALARIO POR FUNCIÓN 2016		
CATEGORÍAS	BRUTO MENSUAL	BRUTO ANUAL
Administrativo/a 2º/ Tec. No Tit. Jr	1.576,63 €	22.072,82 €
Administrativo/a 1º	1.860,99 €	26.053,79 €
Secretario/a	1.932,25 €	27.051,45 €
Tec. No Tit. Sr.	2.541,22 €	35.577,08 €
Tec. Tit. Jr.	1.869,37 €	26.171,18 €
Tec. No Tit. S/Sr	2.038,41 €	28.537,69 €
Tec. Tit. SR	2.837,26 €	39.721,64 €
Técnico/a Titula SemiSenior	2.383,70 €	33.371,80 €
Técnico/a Senior Asimilado	2.671,25 €	37.397,50 €
Aux. Administrativo/a	1.401,90 €	19.626,60 €

C) Tablas salariales aplicables al personal vinculado previamente al convenio de Hegal

		SALARIO POR FUNCIÓN 2016	
		BRUTO ANUAL	BRUTO MENSUAL
Especialista producción			
Esp. producc. entrada	PRENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Esp. producc. intermedio		23.556,53 €	1.682,61 €
Esp. producc. estándar 1	PRST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
Esp. producc. estándar 2	PRST-2	26.451,31 €	1.889,38 €
Esp. producc. avanzado 1	PRAV-1	28.375,74 €	2.026,84 €
Esp. producc. avanzado 2	PRAV-2	31.009,10 €	2.214,94 €
Auditor calidad			
Aud. calidad adaptación	CLADP	21.897,36 €	1.564,10 €
Aud. calidad estándar 1	CLST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
Aud. calidad estándar 2	CLST-2	26.451,31 €	1.889,38 €
Aud. calidad avanzado 1	CLAV-1	28.375,74 €	2.026,84 €
Aud. calidad avanzado 2	CLAV-2	31.009,10 €	2.214,94 €
Especialista mantenimiento			
Esp. mantto. entrada	MTENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Esp. mantto. estándar 1	MTST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
Esp. mantto. estándar 2	MTST-2	26.451,31 €	1.889,38 €
Esp. mantto. avanzado 1	MTAV-1	28.375,74 €	2.026,84 €
Especialista almacén			
Esp. alm. entrada	ALENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Esp. alm. estándar 1	ALST-1	24.512,01 €	1.750,86 €
Esp. alm. estándar 2	ALST-2	25.817,37 €	1.844,10 €
Esp. alm. avanzado	ALAV	28.375,74 €	2.026,84 €

		SALARIO POR FUNCIÓN 2016	
		BRUTO ANUAL	BRUTO MENSUAL
Gestor logística			
Gest. log. adaptación	LGADP	24.610,35 €	1.757,88 €
Gest. log estándar	LGST	26.613,57 €	1.900,97 €
Administrativo/a			
Admvo. entrada	ADENT	21.897,36 €	1.564,10 €
Admvo. estándar	ADST	24.610,35 €	1.757,88 €
Admvo. avanzado	ADAV	26.613,57 €	1.900,97 €

		BANDA A APLICAR 2016	
		MÍNIMO ANUAL	MÁXIMO ANUAL
Técnico/a de logística			
Entrada	TCLGENT	28.981,08 €	
Estándar	TCLGEST	30.782,83 €	33.470,25 €
Avanzado	TCLGAV	33.399,22 €	36.335,37 €
Técnico/a de ing. producción			
Entrada	TCIPENT	30.782,83 €	33.470,25 €
Estándar	TCIPEST	33.399,22 €	36.335,37 €
Avanzado	TCIPAV	36.335,37 €	40.211,09 €
Técnico/a de ing. calidad			
Entrada	TCDQENT	30.782,83 €	33.470,25 €
Estándar	TCDQUEST	33.399,22 €	36.335,37 €
Avanzado	TCDQAV	36.335,37 €	40.211,09 €
Técnico/a de calidad			
Entrada	TCCLENT	28.981,08 €	
Estándar	TCCLEST	30.782,83 €	33.470,25 €
Avanzado	TCCLAV	33.399,22 €	36.335,37 €
Técnico/a de administración			
Estándar	TCADEST	30.782,83 €	33.470,25 €
Avanzado	TCADAV	33.399,22 €	36.335,37 €
Técnico/a de producción			
Entrada	TCPRENT	28.981,08 €	
Estándar	TCPREST	30.782,83 €	33.470,25 €

Anexo II. Complemento ad personam

A partir de 2017 todos los trabajadores/as de Aernnova Aeroestructuras Álava, SA, con contrato en vigor a la fecha de la firma del presente convenio colectivo, percibirán el complemento "ad personam". Dicho complemento proviene de los conceptos retributivos previamente existentes en cada uno de los convenios anteriores (complemento ad personam en Fuasa, premio de vinculación en Hegal y Moasa).

Esta cantidad será abonada en cada una de las 12 pagas ordinarias.

La cuantía del complemento "ad personam" será la siguiente:

- Personal procedente de Fuasa: la recogida en el convenio 2010-2013 de Fuasa.

- Personal procedente de Hegal:

- 57,29 euros, salvo los trabajadores/as incluidos en el punto siguiente.

- 74,41 euros para el personal que tuviera salarios superiores a 19.830 euros a 31 de diciembre de 2002.

- Para el personal procedente de Moasa:

- 59,69 euros, salvo los trabajadores/as incluidos en el punto siguiente.

- 77,52 euros para el personal que tuviera salarios superiores a 19.830 euros a 31 de diciembre de 2002.

Estos importes, a partir de 1 de enero de 2017, tendrán la consideración de complemento salarial individual, fijo y no actualizable, que tendrá a todos los efectos la misma consideración que el antiguo premio de vinculación.

Asimismo, en virtud del presente acuerdo de convenio colectivo, quedan sin efecto y derogados expresamente cualesquiera cláusulas, acuerdos o compromisos relacionados con el extinguido "premio a la vinculación", que vinieron percibiendo trabajadores/as subrogados de otras empresas del grupo.

Anexo III. Plan de igualdad

Las partes firmantes se comprometen a negociar y elaborar conjuntamente un plan de igualdad de acuerdo a lo previsto en los artículos 18.5 y 85 del Estatuto de los Trabajadores así como lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para ello se constituirá en septiembre de 2016 una comisión paritaria con igual número de miembros en ambas representaciones y carácter decisorio. La comisión de igualdad presentará y aprobará en el plazo de 6 meses, a contar desde septiembre de 2016, un plan de igualdad que se considerará anexo al convenio una vez acordado.

Anexo IV. Sistema de clasificación

Las partes firmantes se comprometen a negociar un sistema de clasificación que sustituya a los tres existentes actualmente y que comience a producir efectos en 2021.