

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Condesa Fabril, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020 para la empresa Condesa Fabril, SA. Código convenio número 01001662011986.

ANTECEDENTES

El día 23 de mayo de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 23 de mayo de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

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

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 14 de junio de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Condesa Fabril SA - 2019-2020**Preámbulo**

Durante los últimos años, la situación de económica y de negocio de Condesa Fabril se ha visto muy dañada por la situación de crisis mundial y por la situación económica del Grupo Condesa. En estos años, la dirección y representación de los trabajadores/as, han llegado a acuerdos en la puesta en marcha de medidas laborales que han ayudado a adaptar la situación de negocio y económica de la empresa a la realidad que ha vivido en cada momento. Es por ello que durante los años 2015 a 2018, se negociaron diversos expedientes de regulación temporal de empleo, que contribuyeron a dar continuidad a la aplicación del último convenio colectivo firmado, convenio colectivo del año 2012-2014, que se ha mantenido hasta el presente. Y como continuidad de la voluntad negociadora y de acuerdo, ambas partes suscriben el nuevo convenio colectivo de Condesa Fabril para los años 2019 y 2020.

Capítulo 1º - Disposiciones Generales**Artículo 1 - Determinación de las partes que concierta el convenio**

El presente convenio ha sido negociado y concertado al amparo de la legitimación prevista en el apartado primero del artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores entre la Dirección de la empresa y el comité de empresa del centro de trabajo de Legutio.

Artículo 2 - Ámbito de aplicación

El presente convenio es de aplicación a todo el personal y futuras contrataciones laborales de Condesa Fabril, SA del centro de trabajo de Legutio. Aquellos niveles acordados con la Dirección y que no figuren dichos niveles en las tablas salariales del anexo I, no les será de aplicación lo referente a la retribución económica global y la distribución de jornada, siempre y cuando, estos/as empleados/as, previamente, lo hayan acordado expresa y libremente con la empresa.

Artículo 3 - Ámbito temporal

El presente convenio tiene una duración de dos años, a partir del 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2020, a cuya fecha de inicio se retrotraen los efectos económicos y sociales pactados, a excepción de que para algún aspecto social o concepto económico concreto se hubiera pactado otra cosa.

Ultractividad: terminada su vigencia se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, mientras no sea sustituido por un nuevo convenio colectivo de empresa.

Artículo 4 - Denuncia automática

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 1 de enero de 2021.

Artículo 5 - Absorción y compensación

Las condiciones aquí pactadas formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las condiciones aquí pactadas tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias:

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.

d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras de CF.

e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por el Estatuto de los trabajadores a los convenios de empresa.

f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del ET.

Artículo 6 - Norma supletoria

Con carácter supletorio y en las materias no previstas en este convenio, se aplicará el convenio Colectivo Provincial Estatutario para la Industria Siderometalúrgica de Alava, y el resto de la legislación vigente.

Artículo 7 - Acuerdos complementarios al convenio

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

Artículo 8 - Vinculación a lo pactado

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

Artículo 9 - Irrenunciabilidad

De acuerdo con el artículo 8, individualmente no se podrá negociar la renuncia a puntos concretos de este convenio contra otras prestaciones o beneficios individuales.

Artículo 10 - Obligaciones sociales

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

Capítulo 2º - Horario de trabajo

Artículo 11 - Jornada de trabajo

Año 2019	Horas efectivas de trabajo 1696,	Número de horas flexibles 40.
Año 2020	Horas efectivas de trabajo 1688,	Número de horas flexibles 48.

Las horas que se reducen en el calendario laboral pasarán a formar parte de una bolsa de "horas flexibles", que se disfrutarán en periodos de baja carga de trabajo. Los periodos de disfrute se definirán por la empresa, por secciones y/o turnos, en días adyacentes a fines de semana y con un preaviso mínimo de 2 semanas de antelación. En función de las secciones y/o turnos y de sus necesidades de servicio, se podrán definir esquemas distintos de funcionamiento para disfrutar estas "horas flexibles".

La distribución de dicha jornada laboral, se especificará en el calendario laboral correspondiente.

Las partes acuerdan, que en caso de necesitar alguna hora adicional más de las ya marcadas de disponibilidad o flexibilidad, por "situaciones especiales" dentro del proceso productivo

o por algún motivo externo a la empresa, negociarán de buena fe para llegar a un acuerdo sobre esta materia.

Artículo 12 - Vacaciones

Todo el personal al servicio de Condesa Fabril SA, tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas.

Para el año 2019 se retribuirán en concepto de vacaciones una mensualidad, el periodo de disfrute se marcará en el calendario laboral correspondiente.

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

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

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

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

Las vacaciones se fijan conforme al calendario laboral, y éstas serán de 30 días naturales.

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

Si se produjera una baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional, maternidad, accidente no laboral o por enfermedad común de una persona trabajadora de CF, tanto si se hubiera producido antes de comenzar el periodo de vacaciones preestablecido para su disfrute como si coincide durante su disfrute, la persona trabajadora de CF tendrá derecho a disfrutar las vacaciones completas en el primer caso o las restantes en el segundo caso una vez haya obtenido el alta médica, inmediatamente posterior a la misma. Este derecho a disfrute de vacaciones tiene lugar únicamente con los días marcados como vacacionales y no con los días no laborales marcados en calendario.

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

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

Artículo 13 - Calendario

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

El plan de vacaciones específico, distinto del general, debe de ser conocido por las personas a quienes afecta, al menos con dos meses de antelación a la fecha del inicio de aquéllas,

salvo circunstancia especial sobrevenida y acreditada. El comité de empresa será informado del calendario de vacaciones así como las personas afectadas.

Artículo 14 - Regímenes de trabajo

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

A. Jornada partida: su jornada laboral se realizará en horario de mañana y tarde. El horario de jornada partida se realizará de lunes a viernes de 08:30 a 13:30 y de 14:30 a 17:30.

B. Dos relevos: mañana y tarde. El horario de los turnos será de lunes a viernes de 06:00 a 14:00, en turno de mañana, y de 14:00 a 22:00, en turno de tarde.

C. Tres relevos: mañana, tarde y noche. El horario de los turnos será de lunes a viernes de 06:00 a 14:00, en turno de mañana, y de 14:00 a 22:00 en turno de tarde, y de domingo a viernes de 22:00 a 06:00 del día siguiente para el turno de noche.

Capítulo 3º - Régimen económico**Artículo 15 - Remuneración**

La remuneración del trabajo en Condesa Fabril, SA comprende los siguientes conceptos:

Retributivos: Salario base: Pagas mensuales

Pagas extras

Complementos: Plus de nocturnidad.

Horas extras.

Llamada a casa.

Plus de antigüedad.

Complemento personal.

Plus de idiomas.

Plus de I+D mantenimiento.

Indemnizatorio: Plus de distancia.

Kilometraje.

Las retribuciones pactadas en este convenio se entienden referidas a la jornada anual marcada en el artículo 11.

Artículo 16 - Forma de pago

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

- Doce normales.
- Dos extraordinarias.

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

La nómina de cada mes recogerá las incidencias desde el 26 del mes anterior al 25 del mes en curso.

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

Artículo 17 - Incremento salarial

Para el año 2019 se aplicará un incremento lineal a todas las personas trabajadoras de Condesa Fabril de 448,62 euros brutos anuales, salvo a las personas trabajadoras que tengan los niveles salariales especialista de ingreso, especialista en desarrollo, aux. admon c2 y aux. admon C1, quedando las tablas salariales para el año 2019 tal y como se expone en el anexo I.

Para el año 2020, se tomará como referencia el salario anual del año 2019 del nivel salarial de jefe/a de cargue y se le aplicará el IPC real del año 2019. La diferencia entre el importe resultante de aplicar el IPC del 2019 al salario anual del nivel salarial de jefe de carga y el importe indicado para esta categoría en la tabla anterior, será el importe bruto de incremento que se aplicará a todas las personas trabajadoras de Condesa Fabril para el año 2020.

Los incrementos indicados anteriormente, para el año 2019 y 2020, se aplicarán en función del porcentaje de jornada que tenga cada persona trabajadora durante dichos años. Aquellas personas que no cumplan con un año natural completo o bien en el año 2019 o en el año 2020, cobrarán el importe bruto proporcional a los días de activo en la empresa por cada año.

En el año 2019 se establece una paga especial no consolidable de 300 euros brutos anuales, que se abonará junto con la nómina de septiembre. Este importe se abonará en función del porcentaje de jornada que cada persona trabajadora tenga en el año 2019. Aquellas personas que no cumplan con un año natural completo en el año 2019, cobrarán el importe bruto proporcional a los días de activo en la empresa.

Artículo 18 - Salario base

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, y es el que se especifica para cada nivel salarial en las tablas salariales del anexo I.

Artículo 19 - Plus de antigüedad

El personal que cumpla un quinquenio de antigüedad en la empresa, tendrá derecho al abono de la cantidad resultante de cada quinquenio que se indica en el presente artículo, por cada quinquenio generado, y con el tope máximo de tres quinquenios a devengar:

Año 2019: 32,84 euros brutos por quinquenio.

Año 2020: al importe del año 2019 se le aplicará un incremento del IPC real del año 2019.

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

Artículo 20 - Plus de nocturnidad

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

Los importes del plus de nocturnidad por hora trabajada será el indicado en el anexo I.

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

Artículo 21 - Ayuda para gastos de desplazamiento al trabajo

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

A. Que la persona trabajadora de CF no pueda desplazarse al lugar de trabajo en el autobús facilitado por la empresa según el artículo 58.

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

C. Se abonarán un máximo de un viaje de ida y otro de vuelta, por cada día trabajado. La distancia abonable corresponderá a la que exista entre la residencia habitual de la persona trabajadora de CF y el centro de trabajo, restándole a dicha cantidad dos kilómetros de ida y dos kilómetros de vuelta. Se establece un tope máximo de 36 km de ida y vuelta, por lo que aquellas personas que residan más allá de este límite, percibirán el tope máximo de 36 km. por ida y vuelta.

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

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

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

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

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

F. Importe del plus de distancia:

Año 2019 (*)	0,25 euros / km.
Año 2020	0,25 euros / km.

(*) Entrará en vigor a partir del mes siguiente de la firma del convenio.

Artículo 22 - Horas extraordinarias

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 23 - Pagas extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente convenio percibirá dos gratificaciones extraordinarias, y cuyo importe es el que marcan las tablas salariales anexas, e incrementadas con el plus de antigüedad correspondiente, el plus de idiomas, el plus de I+D mantenimiento y el complemento personal, para aquellas personas que lo tengan reconocido como derecho adquirido.

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

Artículo 24 - Kilometraje

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

2019/2020: 0.28 euros/km.

Artículo 25 - Llamada a casa

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

En horario diurno:

Una hora adicional a la trabajada en concepto de traslado.

En horario nocturno:

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

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

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

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

Artículo 26 - Vacaciones

El devengo de las vacaciones anuales se generará por trabajar el periodo comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de julio del año siguiente.

El personal al servicio de Condesa Fabril, SA, percibirá durante las vacaciones, idéntica retribución que los meses, y cuyo importe queda reflejado en las tablas salariales anexas.

Artículo 27 - Fórmulas de descuentos

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

Por falta injustificada, huelga ilegal.

Permisos no retribuidos.

Faltas de puntualidad.

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

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

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

Por huelga legal:

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

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

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

Artículo 28 - Complemento personal

Se trata de un complemento salarial e individual, de carácter absorbible y compensable, en el que se incluirán todas las cantidades que, por diferentes conceptos retributivos, venían percibiendo las personas trabajadoras de CF de la empresa con anterioridad a la entrada en vigor del presente convenio colectivo a fin de garantizar cualquier situación personal, de carácter económico, que exceda de lo dispuesto en el presente convenio.

Este concepto tendrá las mismas garantías y aplicabilidad que tiene el concepto de salario base, con la única diferencia que el importe será "ad personam" en exclusiva para la persona trabajadora de CF que tenga este concepto.

Para el año 2019, las personas trabajadoras que tengan este concepto a título individual se actualizará con el IPC del año 2018.

Para el año 2020, las personas trabajadoras que tengan este concepto a título individual se actualizará con el IPC del año 2019.

Artículo 29 - Plus de idiomas

Se reconoce un plus de idiomas por el cual, para aquellos puestos que la dirección entienda que tienen que utilizar al menos dos idiomas (sin contar el castellano y euskera) para realizar su trabajo con motivo de estar en contacto con clientes extranjeros, y siempre y cuando el nivel que tengan esas personas para dichos idiomas sea C1, recibirán este plus por un importe de 126,41 (año 2019) euros mensuales. Dicho importe también se abonará en las pagas extraordinarias marcadas en este convenio.

Para el año 2020, al importe del año 2019 se le aplicará un incremento del IPC real del año 2.019.

Para aquellas personas que venían recibiendo este plus hasta la fecha, seguirán cobrando como hasta la fecha el plus de idiomas.

Artículo 30 - Plus de I+D mantenimiento

Ante la necesidad por parte de la dirección de la empresa de que determinadas personas del departamento de mantenimiento asuman ciertas responsabilidades que no realizan y las cuales son estratégicas para el desarrollo del departamento de producción, mantenimiento y seguridad, se establece el presente plus de I+D mantenimiento.

La asunción de estas nuevas responsabilidades, será de forma voluntaria por la persona elegida por la empresa.

El plazo por el cual el empleado asume estas nuevas tareas y responsabilidades, será de un año, prorrogable en periodos similares, salvo que algunas de las partes denuncien la finalización de la asunción de esas nuevas tareas y responsabilidades con un preaviso de 2 meses.

Como contraprestación por asumir estas nuevas responsabilidades, el empleado recibirá un complemento mensual denominado "plus I+D mantenimiento" por asumir las siguientes responsabilidades y tareas:

- Liderar/dinamizar junto con los mandos la optimización y ejecución del automantenimiento de fábrica tanto por los operarios de fábrica como otras personas, para la mejora de la seguridad y productividad de las instalaciones.

- Liderar/dinamizar la organización del personal de mantenimiento y subcontratas cuando no esté presente el encargado de mantenimiento.

Este plus únicamente será percibido durante el tiempo que el empleado/a las desarrolle. El importe bruto mensual a abonar será de 126,50 euros (año 2019). Este importante también será abonado en las pagas extras.

Para el año 2020, al importe del año 2019 se le aplicará un incremento del IPC real del año 2.019.

La percepción de este complemento no se considera condición más beneficiosa, no siendo consolidable al tratarse de un complemento individual vinculado a las responsabilidades y tareas nuevas que asume.

Las personas que actualmente están cobrando el denominado "Plus automantenimiento", se les cambiará la denominación a "plus I+D mantenimiento".

Capítulo 4º - Organización del trabajo**Artículo 31 - Grupos profesionales**

Por medio del presente convenio, se establecen cuatro grupos profesionales:

A) Grupo profesional de producción. Se incluye en este grupo profesional a todos los empleados que desarrollen actividades relacionadas con el proceso productivo. Dentro de este grupo profesional se establecen los siguientes niveles salariales:

Oficial tercera.

Especialista LC.

Especialista.

Especialista en desarrollo.

Especialista de ingreso.

Para la promoción salarial del especialista de ingreso al especialista en desarrollo se deberá poseer una experiencia en Condesa Fabril de un año y realizar tareas de forma autónoma y con suficiente calidad en el desempeño de su trabajo, con ayudas puntuales del superior o compañeros/as, valorándose la polivalencia. No obstante, en aquellos supuestos en los que,

por la organización de la producción no se acrediten periodos de desempeño de otros puestos de trabajo que permitan adquirir y contrastar las competencias en el desempeño de varios puestos, la valoración se limitará a las competencias del puesto efectivamente desempeñado.

Para la promoción salarial del especialista de desarrollo al especialista, se deberá poseer una experiencia en Condesa Fabril de dos años y realizar tareas de forma autónoma y con la suficiente calidad en el desempeño de su trabajo, valorándose la polivalencia. No obstante, en aquellos supuestos en los que, por la organización de la producción no se acrediten periodos de desempeño de otros puestos de trabajo que permitan adquirir y contrastar las competencias en el desempeño de varios puestos, la valoración se limitará a las competencias del puesto efectivamente desempeñado.

B) Grupo profesional de carga-logística. Se incluye en este grupo profesional a todos los empleados que desarrollen actividades relacionadas con el proceso de la carga de los camiones y funciones productivas dentro del departamento de logística. Dentro de este grupo profesional se establecen los siguientes niveles salariales:

Jefe/a equipo cargue.

Especialista.

Especialista en desarrollo.

Especialista de ingreso.

Para la promoción salarial del especialista de ingreso al especialista en desarrollo se deberá poseer una experiencia en Condesa Fabril de un año y realizar tareas de forma autónoma y con suficiente calidad en el desempeño de su trabajo, con ayudas puntuales del superior o compañeros/as, valorándose la polivalencia. No obstante, en aquellos supuestos en los que, por la organización de la producción no se acrediten periodos de desempeño de otros puestos de trabajo que permitan adquirir y contrastar las competencias en el desempeño de varios puestos, la valoración se limitará a las competencias del puesto efectivamente desempeñado.

Para la promoción salarial del especialista de desarrollo al especialista, se deberá poseer una experiencia en Condesa Fabril de dos años y realizar tareas de forma autónoma y con la suficiente calidad en el desempeño de su trabajo, valorándose la polivalencia. No obstante, en aquellos supuestos en los que, por la organización de la producción no se acrediten periodos de desempeño de otros puestos de trabajo que permitan adquirir y contrastar las competencias en el desempeño de varios puestos, la valoración se limitará a las competencias del puesto efectivamente desempeñado.

C) Grupo profesional personal administrativo. Se incluye en este grupo profesional a todos los empleados que desarrollen actividades administrativas en la empresa. Dentro de este grupo profesional se establecen los siguientes niveles salariales:

Oficial 1.

Aux.admon "A"

Aux.admon "B"

Aux.admon "C"

Aux.admon "C1"

Aux.admon "C2"

Para la promoción salarial del aux.admon C2 a aux.admon C1 se deberá poseer una experiencia en Condesa Fabril de un año y realizar tareas de forma autónoma y con suficiente calidad el desempeño de su trabajo, con ayudas puntuales del superior o compañeros/as.

Para la promoción salarial del aux.admon C1 a aux.admon del departamento destino se deberá poseer una experiencia en Condesa Fabril de dos años y realizar tareas de forma autónoma y con la suficiente calidad el desempeño de su trabajo.

D) Grupo profesional personal de mantenimiento y calidad. Se incluye en este grupo profesional a todos los empleados que desarrollen actividades englobadas dentro del departamento de mantenimiento y calidad. Dentro de este grupo profesional se establecen los siguientes niveles salariales:

Oficial primera.

Oficial 1ª en formación.

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

Las nuevas incorporaciones en el departamento de mantenimiento electromecánico y calidad, tendrán, a todos los efectos, el nivel salarial de oficial de 1ª en formación. Los oficiales de 1ª en formación podrán adquirir el nivel salarial de oficial de primera definitivo cuando, a juicio de su encargado o responsable, cumpla con la matriz de polivalencia establecida para mantenimiento o desempeño de forma autónoma las tareas adscritas al Departamento de Calidad. Para el personal de mantenimiento, el operario debe ser polivalente, autónomo y deberá saber enseñar los diferentes trabajos de mantenimiento electro-mecánico. Para el personal de calidad deberá recibir la formación necesaria para conocer y aplicar los procedimientos de calidad y medio ambiente existentes en la empresa, así como realizar de forma autónoma todos los ensayos de laboratorio que correspondan. El encargado o responsable mantendrá, como mínimo, una vez al año una reunión individual con cada persona con nivel salarial oficial 1ª en formación con el fin de analizar y planificar su formación y evolución profesional.

El nuevo personal de mantenimiento electromecánico y calidad podrá estar hasta un máximo de 2 años con el nivel salarial de oficial de 1ª en formación. Si en dicho plazo no reúne estos requisitos anteriormente citados dejará de pertenecer al departamento de mantenimiento o calidad.

En el anexo II se relacionan los niveles salariales con los puestos existentes en la empresa.

Artículo 32 - Organización del trabajo

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

Artículo 33 - Garantías de empleo

Ninguna persona trabajadora de CF podrá ser despedida ni discriminada por motivos ideológicos, políticos o sindicales.

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

La empresa asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente.

La empresa está en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal o física, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, diversidad funcional, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Artículo 34 - Movilidad del personal

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

Se entiende por movilidad el cambio individual o colectivo del personal entre niveles salariales profesionales

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

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

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

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

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

Artículo 35 - Trabajos de nivel salarial superior o inferior

Toda persona trabajadora de CF podrá ser destinado a realizar funciones de nivel salarial superior o inferior al que tenga reconocido por un período no superior a un mes.

Cuando la persona trabajadora de CF desempeñe funciones de nivel salarial inferior a la suya, se le mantendrá la retribución y demás derechos derivados de su nivel salarial profesional, salvo que el cambio se deba a iniciativa y solicitud escrita de la persona trabajadora.

En el caso de que una persona trabajadora sea destinada a realizar funciones de nivel salarial superior al suyo, para cubrir vacante por ausencia temporal de un compañero/a, esta persona trabajadora de CF percibirá desde el primer día el salario correspondiente a dicho nivel salarial, siempre que la realice durante una jornada completa, o durante 40 horas en el período de un mes en jornadas incompletas, exceptuándose los tiempos de formación, cursos y prácticas, entendiéndose por tales cuando se desarrollen en compañía del que lo esté formando.

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

Artículo 36 - Movilidad provisional

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 37 - Movilidad con cambio definitivo

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 38 - Aspectos económicos de la movilidad definitiva

La movilidad definitiva en ningún caso modificará los derechos de las personas trabajadoras de CF tanto económicos como profesionales, cuando éste sea destinado a realizar trabajos de nivel salarial inferior, no obstante si la persona trabajadora de CF pasara a desempeñar trabajos de nivel salarial superior, éste percibirá el salario que conlleva dicho puesto de trabajo, después de pasado el período de prueba marcado en el capítulo 51.

Artículo 39 - Mujer embarazada

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

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

Artículo 40 - Tiempo de espera y tiempo de paro

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

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

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

Artículo 41 - Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar al comité de empresa, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo en los plazos y condiciones previstas en la legislación vigente.

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

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

Artículo 42 - Prohibición de discriminación en razón del sexo o edad

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

De incumplirse por la empresa tal prohibición, las personas trabajadoras de CF discriminados tendrán derecho a las diferencias salariales que procedan.

La mujer podrá acceder en igualdad de condiciones a todos los niveles salariales y responsabilidades cuando reúna los requisitos efectivos necesarios.

Capítulo 5º - Contratación, ingresos, ascensos y promoción del personal**Artículo 43 - Ingresos, ascensos y promoción**

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

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

Artículo 44 - Solicitud de ingreso

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

A. Proceder a enviar el currículum vitae del candidato a través de la web de Condesa (www.condesa.com), que se considerará como declaración jurada y que dará lugar a exclusión automática del solicitante, si resultara falsos los datos que se contienen o se omiten o alteran circunstancias básicas para el ingreso que se pretende.

Artículo 45 - Requisitos de ingreso

Para ingresar en Condesa Fabril SA, cualquiera que sea la naturaleza o duración del contrato, se exigirán las condiciones siguientes:

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

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

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

D. Ser declarado apto médicamente.

E. Acreditar las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto, a cuyo efecto, el/la aspirante deberá certificar su formación en FP II o Módulo Grado Superior y deberá someterse a cuantas pruebas de aptitud-profesional, intelectuales o psicológicas se juzguen convenientes para cada caso por la Dirección.

Artículo 46 - Procedimiento de ingreso

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

Las pruebas de suficiencia a realizar a los candidatos/as a ocupar un puesto de trabajo en Condesa Fabril SA, serán las necesarias, según criterio de la Dirección.

Artículo 47 - Selección de personal

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

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

Artículo 48 - Adaptación al puesto

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

La persona encargada del puesto de destino, designará una persona capacitada a efectos de adiestramiento técnico en el puesto o puestos a ocupar.

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

Artículo 49 - Condiciones económicas

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

Artículo 50 - Ascensos de nivel salarial

De acuerdo con el artículo 46, los puestos vacantes o de nueva creación se cubrirán prioritariamente por personal en plantilla antes de acudir a personal exterior, siempre que exista personal en plantilla con las condiciones, características, número y conocimientos requeridos.

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

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

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

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

Artículo 51 - Periodo de prueba

El periodo de prueba para los puestos de titulados superiores no podrá exceder de 6 meses, para los puestos de encargados y oficiales de 1ª, no podrá exceder de cuatro meses, ni de tres para los puestos de oficiales de 3ª y especialistas. Se podrá señalar, no obstante, periodos de prueba más cortos.

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

Artículo 52 - Promoción de empleo de la mujer e igualdad de oportunidades

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

Capítulo 6º - Ropa de trabajo**Artículo 53 - Prendas de trabajo**

La empresa facilitará las siguientes prendas para el trabajo:

- Tres buzos anuales o tres conjuntos de cazadora y pantalón para cada operario/a, en el mes de julio.
- Dos camisas o camisetas, dos pantalones de mahón (para aquellos que usan buzo), dos camisetas térmicas, un chaleco interior y dos toallas para cada operario/a, cada dos años, los años impares.

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

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

Artículo 54 - Limpieza de ropa de trabajo

La limpieza de los buzos y conjuntos de dos piezas será a cargo de la empresa.

La limpieza de las camisas, camisetas térmicas, pantalones de mahón, chaleco y las toallas, será a cargo de cada operario/a.

Capítulo 7º - Prestaciones sociales**Artículo 55 - Fundación Laboral San Prudencio**

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

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

Artículo 56 - Seguro de accidentes

La empresa garantizará a las personas trabajadoras de CF, mediante la formalización de la correspondiente póliza de seguros, las siguientes indemnizaciones derivadas de accidentes:

Muerte: 70.000,-

Invalidez Permanente: 70.000,-

Copia de dicha póliza se entregará al comité de empresa.

Artículo 57 - Fabricación propia

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

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

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

Artículo 58 - Transporte colectivo

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

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

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

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

Artículo 59 - Prestación complementaria en caso de accidente laboral o enfermedad profesional

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

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

Artículo 60 - Incapacidad laboral derivada de enfermedad común

Con fecha 1 de enero de 2020, la empresa procederá a solicitar la baja en el control, seguimiento de los procesos de IT por contingencias comunes con la entidad colaboradora de la Seguridad Social (Mutua).

A partir del mes siguiente de la firma del convenio, para la persona trabajadora de Condesa Fabril SA que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común percibirá el subsidio que le corresponda según la legislación vigente. Se establece un complemento individual para aquellas personas que se encuentren en situación de incapacidad temporal según las siguientes disposiciones:

Desde el 1º día de baja hasta el 20ª día se complementará hasta el 75 por ciento del salario + antigüedad + plus de idiomas + plus complemento personal + plus de id mantenimiento. En las pagas extraordinarias, los 20 primeros días de baja se complementará hasta el 75 por

ciento del salario + antigüedad + plus de idiomas + plus complemento personal + plus de I+D mantenimiento.

Desde el 21º día de baja hasta el 89º día se complementará hasta el 85 por ciento del salario + antigüedad + plus de idiomas + plus complemento personal + plus de I+D mantenimiento. En las pagas extraordinarias, del día 21 al 89 de baja se complementará hasta el 85 por ciento del salario + antigüedad + plus de idiomas + plus complemento personal + plus de I+D mantenimiento.

A partir del 90º día se complementará hasta el 90 por ciento del salario + antigüedad + plus de idiomas + plus complemento personal + plus de I+D mantenimiento. En las pagas extraordinarias, a partir del 90º días de baja se complementará hasta el 90 por ciento del salario + antigüedad + plus de idiomas + plus complemento personal + plus de I+D mantenimiento.

Artículo 61 - Maternidad

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

Artículo 62 - Jubilación

Cuando las necesidades productivas, técnicas y de formación lo permitan la empresa podrá ofrecer a las personas que cumplan los requisitos necesarios para poder acceder a una jubilación anticipada, la posibilidad de jubilarse anticipadamente en las condiciones más ventajosas que en cada momento se determinen.

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

Se incluye como anexo IV a este convenio, el acuerdo suscrito entre la empresa y el comité de empresa en relación al mantenimiento del acceso a la jubilación en relación con la norma Disposición Final 12ª 2 c de la Ley 27/2011, según redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013.

A tenor de lo recogido en la disposición final primera del Real Decreto 28/2018, la empresa podrá extinguir el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) Esta medida no deberá reducir el volumen de empleo activo en la empresa, transformando un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa, o de no existir contrato temporales en vigor, se contratará a una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido.

Artículo 63 - Disminuidos físicos y psíquicos

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

La declaración de incapacidad permanente parcial no implicará merma en el nivel salarial profesional de la persona trabajadora de CF afectado por la misma.

Capítulo 8º - Licencias, permisos y excedencias

Artículo 64 - Licencias y permisos

Con efectos desde la aprobación del presente convenio, toda persona trabajadora de la empresa, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos por las causas descritas en el anexo III:

El uso de los permisos aludidos tendrá lugar con ocasión del hecho causante, ya sea laboral o festivo.

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

En todos aquellos permisos en los que la persona que da lugar al permiso no sea primer grado de consanguinidad o afinidad de la persona trabajadora se deberá aportar la justificación documental pertinente en cada caso.

Los permisos previstos en los apartados 3º, 4º, 5º, 6º, 9º y 11º de la tabla, podrán distribuirse de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de CF, en medias jornadas cuando se trate de enfermedad grave, operación u hospitalización, y siempre que no se ocasionen perjuicios en la organización y productividad de la empresa. Esta facultad no existirá cuando el permiso fuera ampliable por motivos de desplazamiento fuera de la provincia, entendiéndose como tal aquella que se halle fuera de Euskadi.

Los permisos estipulados en los apartados 3º, 4º, 5º, 9º, y 11º de este artículo, podrán modificarse los días de disfrute de los mismos, de mutuo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de CF, siempre que se solicite dicho cambio con antelación.

En los casos de un permiso por hospitalización de familiar, la persona trabajadora de CF que vaya a disfrutar del citado permiso deberá aportar justificante fechado al menos, al día siguiente del de la hospitalización ya que para que ésta sea considerada como tal, se debe pasar al menos una noche hospitalizado.

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

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

Artículo 65 - Excedencias

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

Puede ser de carácter voluntario o forzoso.

Artículo 66 - Excedencia voluntaria

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

Las peticiones de las personas trabajadoras de CF serán resueltas por la empresa en el plazo de un mes.

La persona trabajadora de CF excedente conserva solo un derecho preferente a reingreso en las vacantes de igual o similar nivel salarial al suyo, que hubiera o se produjera en la empresa.

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

La persona trabajadora de CF deberá solicitar su reincorporación por escrito con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, caso contrario perderá todos los derechos.

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

Artículo 67 - Excedencia especial para cursar estudios oficiales

Esta excedencia se regirá de acuerdo con las siguientes normas:

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

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

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

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

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

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

7. La persona trabajadora de CF mantendrá el derecho a reingreso automático siempre y cuando supere el 75 por ciento de las asignaturas cursadas, previo justificante del centro de estudios oficial.

Artículo 68 - Excedencias por cuidado de hijos/as

La regulación de la excedencia por cuidado de hijos/as será en todo momento la marcada por la legislación vigente. (Artículo 46.3. ET).

Las personas trabajadoras de CF tendrán derecho a un período de excedencia para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los/as sucesivos hijo/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que pudiera venir disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen, solo uno de ellos tendrá este derecho.

La persona trabajadora de CF, durante el período en que permanezca en situación de excedencia, no percibirá ningún emolumento de la empresa.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, y transcurrido dicho plazo la prioridad de entrada en un puesto de nivel salarial similar o equivalente, siempre que existan vacantes.

La persona trabajadora de CF deberá solicitar su reincorporación por escrito con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de finalización del disfrute de la excedencia, caso contrario perderá todos los derechos.

La excedencia por cuidado de hijos/as no podrá ser utilizada para prestar servicios en empresas similares o que implique competencia, salvo autorización expresa y por escrito para ello.

Artículo 69 - Lactancia

En lo referente a la lactancia, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.4 del Estatuto de los/as trabajadores/as. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La persona trabajadora de CF, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Aquel trabajador/a que lo desee podrá acumular en días completos la reducción de 1/2 hora diaria contemplada en el Artículo 37.4 ET, al finalizar el periodo de permiso por maternidad.

Artículo 70 - Cumplimiento de deberes públicos

Las personas trabajadoras de CF afectadas por el presente convenio podrán, previo aviso y justificación, ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable y obligación personal de carácter público y personal. Se entiende por tiempo indispensable para el desempeño del cargo público de una corporación local o provincial, el necesario para la asistencia a las sesiones del pleno de corporación o de las comisiones y atención a las Delegaciones de que forme parte o que desempeñe el interesado. Son requisitos imprescindibles para la obtención de este permiso:

— La incompatibilidad horaria con la prestación laboral. Es decir, que el mismo deba efectuarse coincidiendo con la jornada de trabajo.

— Deberá presentar el justificante donde se indique por el secretario o fiel de hechos asignado, la obligatoriedad de la asistencia por su cargo, y deberá indicar la fecha, hora de inicio y hora de finalización del acto.

Así mismo, las personas trabajadoras de CF que solicite este permiso, contará con el tiempo imprescindible necesario para los desplazamientos que tengan que efectuar para acudir a dicho acto y para volver tras la finalización del mismo.

Si la persona trabajadora de CF percibe una indemnización por el cumplimiento de este deber, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa, que procederá a descontar dicho importe del salario que perciba de la empresa. Si se trata de una remuneración por dedicación parcial, también procede el descuento aunque parte de la dedicación horaria no sea coincidente con la jornada laboral.

La asistencia a citaciones judiciales será contemplada como deber público, siempre que la persona trabajadora sea citada en forma reglamentaria como testigo, quedando exceptuados

quienes sean declarados cómplices o encubridores del delito originador de la intervención judicial.

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

Artículo 71 - Permisos no retribuidos

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

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

Capítulo 9º - Promoción y formación en el trabajo

Artículo 72 - Formación

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

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

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

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

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

Se distinguen 2 tipos de programas de formación:

A. Formación específica:

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

Estos ciclos de formación, en caso de impartirse fuera del tiempo de trabajo, se compensarán en dietas con un importe equivalente a 11,49 euros/hora de asistencia real, más kilometraje.

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

B. Formación genérica:

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

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

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

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

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

Artículo 73 - Promoción y formación profesional en el trabajo

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

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

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

Artículo 74 - Ayuda de estudios

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

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

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

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

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

Artículo 75 - Euskera

Se establece un importe máximo de 1.000 euros anuales por el cual, aquellas personas trabajadoras de CF que deseen estudiar euskera, podrá hacerlo fuera de las horas de trabajo matriculándose en centros oficiales y asistiendo al 75 por ciento de las clases y/o completando el 75 por ciento del temario (para casos de formación online). Estas personas deberán presentar al finalizar el curso académico (julio de cada año) la documentación en la que conste la matrícula y el certificado de asistencia y/o cumplimiento del contenido. En septiembre de cada año, entre las personas que cumplan con estos requisitos, se distribuirá los 1.000 euros anuales en concepto de “beca euskera” entre las personas trabajadoras que hayan cumplido con los requisitos. La cantidad máxima a cobrar por persona, no podrá superar los 250 euros año.

Capítulo 10 - Código de conducta**Artículo 76 - Régimen disciplinario**

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

Artículo 77 - Faltas

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

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

Artículo 78 - Falta leve

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

Artículo 79 - Falta grave

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.

b. Faltar de uno a tres días de trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un/a compañero/a o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

d. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros/as de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.

f. Simular la presencia de otra persona trabajadora, firmando o fichando por él.

g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

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

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

Artículo 80 - Falta muy grave

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

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

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

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

Artículo 81 - Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora de CF, 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 de la misma se podrá dilatar a seis meses después de la fecha de imposición.

Artículo 82 - Sanciones

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

a. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

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

c. Por faltas muy graves:

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

Artículo 83 - Cumplimiento de la sanción

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

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

Artículo 84 - Prescripción

Faltas leves: 10 días

Faltas graves: 20 días

Faltas muy graves: 60 días

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

Artículo 85 - Retrasos y faltas

La persona trabajadora de CF que incurra en falta de puntualidad, sufrirá una deducción económica de acuerdo con la siguiente escala:

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

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

Artículo 86 - Registro de jornada

La jornada de trabajo se iniciará y terminará en los propios puestos de trabajo, de acuerdo con la normativa laboral vigente. Se deberá fichar la presencia en el centro de trabajo en los terminales de fichajes distribuidos por el centro de trabajo, debiendo fichar su presencia, tanto a la entrada como a la salida, en ropa de trabajo. La jornada de trabajo efectiva se inicia y finaliza para cada turno de trabajo según lo indicado en el artículo 14.

El tiempo transcurrido entre el fichaje inicial de presencia y el horario de trabajo efectivo de inicio no será considerado tiempo efectivo, salvo que el tiempo transcurrido entre ambos, esté motivado por una solicitud de la empresa para la realización de horas extras.

El tiempo transcurrido entre el horario de trabajo efectivo de fin de turno y el fichaje final de presencia no será considerado tiempo efectivo, salvo que el tiempo transcurrido entre ambos, esté motivado por una solicitud de la empresa para la realización de horas extras.

Para el horario de jornada partida, no será necesario fichar al salir y al volver durante la hora estipulada para el descanso de la comida, de 13:30 a 14:30. Este tiempo no será considerado tiempo efectivo de trabajo.

La persona trabajadora de CF que en su ficha de reloj aparezca que ha fichado a las 6:00 horas; 14:00 horas; o 22:00 horas, en jornada de turnos y a las 8:30 horas o 17:30 horas en jornada partida se considerará que no ha cumplido esta normativa, salvo justificación en contrario.

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

En las huelgas de duración inferior a una jornada completa, o para la asamblea, a excepción de personal de jornada partida, el personal que lo efectúe, debe de fichar en el reloj de control de presencia tanto al comienzo como al final de la interrupción del trabajo.

Artículo 87 - Despidos por causas objetivas y expedientes de regulación de empleo

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

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

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

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

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

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

En los supuestos de despido por causa objetiva, el empresario estará obligado a satisfacer a las personas trabajadoras de CF afectados las siguientes indemnizaciones:

a) Para las personas trabajadoras de CF con menos de cinco años de antigüedad en la empresa, veinte días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

b) Para las personas trabajadoras de CF con una antigüedad en la empresa entre cinco y diez años, veinticinco días de su salario por cada año de servicio o fracción de año.

c) Para las personas trabajadoras de CF con antigüedad en la empresa superior a diez años, treinta días de su trabajo por año de servicio o fracción de año.

En todo caso la máxima indemnización será de doce mensualidades.

La empresa se compromete a no llevar a cabo despidos objetivos por ausencias justificadas por enfermedad común al amparo de lo previsto en el artículo 52 D del ET

Artículo 88 - Ceses

Las personas trabajadoras de CF que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a. Obreros/as: quince días.

b. Subalternos/as: quince días.

c. Administrativo/as: un mes.

d. Jefe/as o titulados administrativos: dos meses.

e. Técnicos/as no titulados: dos meses.

f. Técnicos/as titulados: dos meses.

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

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

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

Artículo 89 - Finiquito

En los casos de baja en la empresa la persona trabajadora de CF podrá exigir copia del finiquito con 48 horas de antelación al cese.

Toda persona trabajadora de CF podrá solicitar la presencia de un miembro de comité de empresa, con el objetivo de recibir el asesoramiento que estime oportuno, antes de proceder a la firma del recibo-finiquito.

Capítulo 11 - Actividad sindical en la empresa

Artículo 90 - Comité de empresa

Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a las horas mensuales retribuidas que fija el Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus labores sindicales de la empresa, la empresa pondrá a disposición de dicho comité un local adecuado, para celebrar sus reuniones y dotado de una extensión telefónica de servicio interior.

Artículo 91 - Funciones, atribuciones y garantías del comité de empresa

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

- Ser informado de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga que cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o confianza, y ser escuchados admitiendo a trámite las sugerencias de dicho comité.
- Ser informado y escuchado respecto a aquellas medidas que afecten las personas trabajadoras de CF en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo.
- Ser informado mensualmente del número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.
- Ser informado y conocer anualmente la situación general de la empresa, inversiones realizadas por la misma, evolución del negocio, situación del sector y perspectivas de mercado.
- Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo el de aquellos que ocupen puestos de confianza.
- Estar presentes en las comunicaciones a las personas trabajadoras de CF por sanciones disciplinarias, como consecuencia de faltas graves o muy graves. En caso de comunicación por correo al interesado, copia del escrito entregar al comité el mismo día.
- Conocer en los plazos y condiciones previstos por la Ley la formulación de los expedientes de regulación de empleo.
- Sin perjuicio de las funciones específicas del servicio médico de la empresa, y del comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo, el comité de empresa será informado mensualmente de los acuerdos adoptados por el comité de Seguridad e Higiene en materia laboral.

- Siempre que la persona trabajadora de CF lo requiera será obligatoria la presencia de un miembro del comité de empresa en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos.

- Los representantes de los trabajadores/as, dispondrán del crédito de horas señalados en la Ley para el ejercicio de sus funciones de representación, dicho crédito de horas se computará trimestralmente manteniendo siempre el límite legal establecido, previo aviso al empresario. Cuando la reunión sea convocada por la empresa, las horas correrán a cargo de esta. Si no convoca la empresa ese tiempo está dentro de las horas sindicales.

- Los representantes legales de los trabajadores/as podrán solicitar de la Dirección autorizada para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido, en uno o varios de los miembros del comité, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta y del comité de empresa para la eficacia de tales transferencias.

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

- Ser informado trimestralmente sobre la evolución general del sector al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios, la situación de la producción, ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

Artículo 92 - Comisión paritaria interpretativa del convenio

Se constituirá una comisión mixta interpretativa del presente convenio, que estará integrada por dos miembros del comité de empresa y por dos miembros por parte de la empresa.

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

Las comisiones paritarias serán convocadas por escrito, a propuesta de cualquiera de sus miembros, con una antelación mínima de quince días laborales. En el escrito se deberán incluir los puntos del orden día a debatir. La validez de los acuerdos de la comisión paritaria requerirá la mayoría simple de sus componentes. De existir acuerdo, se levantará acta, y se comunicará a todas las partes interesadas en el plazo de tres días laborales. En caso de desacuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a los mecanismos de resolución judicial o extrajudicial de conflictos de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93 de este convenio colectivo.

La comisión paritaria deberá pronunciarse sobre las cuestiones que le sean sometidas en el plazo máximo de 15 días transcurridos los cuales, sin existir un pronunciamiento por cualquiera de las partes, se entenderá por cumplido el trámite.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por más del 50 por ciento de la parte social y la conformidad de la empresa.

Artículo 93 - Procedimiento de resolución de conflictos

Ambas partes asumen el acuerdo sobre los procedimientos voluntarios de resolución de conflictos colectivos (PRECO) de 16 de febrero de 2000, publicado en el BOPV número 66 de 4 de abril de 2000.

Ambas partes acuerdan expresamente que agotado el periodo de 15 días para obtener un pronunciamiento de la comisión paritaria, en caso de que no se hubiese alcanzado un acuerdo mayoritario de ambas partes sobre el conflicto, las partes acuerdan expresamente el no sometimiento a un arbitraje con carácter obligatorio.

Ambas partes deberán estar de acuerdo para acudir al arbitraje. Las discrepancias podrán ser sometidas a procesos de conciliación y de mediación del PRECO.

Durante la vigencia del presente convenio no se inaplicarán unilateralmente las condiciones del mismo.

Artículo 94 - Asamblea de personas trabajadoras de CF

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

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

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

La asamblea será presidida por el comité de empresa, que se responsabilizará del normal desarrollo de la misma.

Artículo 95 - Reclamaciones individuales

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

- La persona trabajadora de CF la presentará por escrito o de palabra a los miembros del comité de empresa quienes la trasladarán a Dirección, o directamente a Dirección.
- La empresa deberá responder en el plazo de un mes laboral.
- Caso de que la contestación no satisfaga al reclamante, éste podrá someter el asunto, en el plazo máximo de cinco días naturales, y por escrito a la comisión interpretativa del convenio.
- La comisión mixta interpretativa del convenio deberá pronunciarse en el plazo de quince días laborales a partir de su recepción, este pronunciamiento podrá ser:
 - Con acuerdo de más del 50 por ciento, solventando el asunto, que será vinculante para las partes y servirán de prueba ante la jurisdicción, si a ella fuera sometido el asunto.
 - Sin acuerdo, el reclamante podrá recurrir al organismo competente si lo estima oportuno.

Artículo 96 - Reclamación colectiva

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

Este pronunciamiento podrá ser:

- Con acuerdo de más del 50 por ciento, solventado el asunto, que será vinculante para ambas partes y servirá de prueba ante la Jurisdicción, si a ella fuese sometido el asunto.
- Mediación y conciliación.
- Sin acuerdo, se podrá acudir por mutuo acuerdo de las partes al PRECO en primer término, o a los Juzgados de lo Social, o a la Autoridad Laboral, con posterioridad.

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

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

Capítulo 12º - Seguridad y salud laboral

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

Artículo 97 - Comité de seguridad e higiene

Las funciones del comité de seguridad e higiene en el trabajo, serán las establecidas por la legislación vigente en esta materia.

La persona trabajadora de CF en la prestación de sus servicios tendrá derecho a la protección eficaz que en materia de seguridad e higiene en el trabajo establecen las normas vigentes. Asimismo, tiene la obligación de observar y cumplir las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Los comités de Seguridad e Higiene estarán compuestos por el empresario o persona que lo represente, un técnico de la empresa, los miembros del servicio Médico de empresa y los representantes de los trabajadores/as, de los cuales uno de ellos será miembro del comité de empresa.

Los miembros del comité de Seguridad e Higiene, tendrán facultades para conocer la información referente a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesario para constatar los riesgos reales existentes, y proponer las medidas encaminadas a reducirlos o disminuirlos.

Artículo 98 - Reconocimientos médicos

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

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

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

Capítulo 13 - Contratos eventuales

Artículo 99 - Contratos eventuales

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

Artículo 100 - Contratos por medio de ETTs

Se dará prioridad a los contratos eventuales directos desde Condasa Fabril, SA, siempre que el plazo de contratación no sea tan corto que no sea operativo desde el punto de vista administrativo interno.

La duración máxima que la empresa podrá contratar a una persona trabajadora por ETT será de 6 meses. Para las personas que sean contratadas a través de la ETT, el periodo de prestación a través de ésta, será tenido en cuenta para cumplir con uno de los requisitos establecidos para el cambio de nivel salarial. Así mismo, el periodo de prestación a través de ETT contará para el cálculo del concepto antigüedad, pero en ningún caso, este periodo será considerado a efectos indemnizatorios por finalización de contrato.

Capítulo 14º - Servicios sociales

Artículo 101 - Bilingüismo

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

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

Artículo 102 - Fondo de pensiones

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

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

La empresa no aporta ninguna cantidad a dicho plan, sino que hace exclusivamente la labor de negociar el marco general de condiciones. La aportación de la empresa ya está incluida dentro de la subida salarial que se refleja en el artículo 17 de este convenio.

Artículo 103 - Comedor

La empresa presta el servicio de comedor para el personal que trabaje a turno partido y aquellos que trabajando a turno tengan que permanecer en la empresa, por circunstancias especiales y a requerimiento de ésta, mañana y tarde del mismo día.

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

Anexo I - Tablas salariales 2019

Grupo Profesional	Nivel salarial	Salario año 2018	Salario año 2019	Salario mensual (14 pagos)
Grupo profesional de producción	OF.3	36.689,55 €	37.138,17 €	2.652,73 €
	Especialista LC	35.646,35 €	36.094,97 €	2.578,21 €
	Especialista	35.333,43 €	35.782,05 €	2.555,86 €
	Especialista en desarrollo	31.799,97 €	31.799,97 €	2.271,43 €
Grupo profesional de carga-logística	Especialista de ingreso	27.851,54 €	27.851,54 €	1.989,40 €
	Jef. carga	37.384,97 €	37.833,59 €	2.702,40 €
	Especialista	35.333,43 €	35.782,05 €	2.555,86 €
	Especialista en desarrollo	31.799,97 €	31.799,97 €	2.271,43 €
Grupo profesional de administración	Especialista de ingreso	27.851,54 €	27.851,54 €	1.989,40 €
	Oficial 1 admon.	42.271,10 €	42.719,72 €	3.051,41 €
	Aux. adma.	33.018,72 €	33.467,34 €	2.390,52 €
	Aux. admb	31.907,58 €	32.356,20 €	2.311,16 €
	Aux.admc	30.753,31 €	31.201,93 €	2.228,71 €
	Aux. admc1	27.677,94 €	27.677,94 €	1.977,00 €
Grupo profesional de mantenimiento y calidad	Aux. admc2	24.218,13 €	24.218,13 €	1.729,87 €
	OF.1	37.384,97 €	37.833,59 €	2.702,40 €
	OF.1 en formación	36.689,55 €	37.138,17 €	2.652,73 €
	Electricista	40.097,68 €	40.546,30 €	2.896,16 €

	Para años 2019-2020			
		Hora extra normal	Hora extra festiva	Plus nocturnidad (hora)
Grupo profesional de producción	Nivel Salarial			
	OF.3	25,91 €	28,34 €	5,94 €
	Especialista LC	25,54 €	27,93 €	5,77 €
	Especialista	25,02 €	27,36 €	5,73 €
	Especialista en desarrollo	23,32 €	25,28 €	5,16 €
Grupo profesional de carga-logística	Especialista de ingreso	19,49 €	21,13 €	4,29 €
	Jef. Carga	26,38 €	28,86 €	6,05 €
	Especialista	25,02 €	27,36 €	5,73 €
	Especialista en desarrollo	23,32 €	25,28 €	5,16 €
	Especialista de ingreso	19,49 €	21,13 €	4,29 €
Grupo profesional de administración	Oficial 1 admon.	29,64 €	32,78 €	
	Aux. Adma.	23,31 €	25,51 €	
	Aux. admb	22,57 €	24,68 €	
	Aux.admc	21,81 €	23,85 €	
	Aux. admc1	20,31 €	22,01 €	
	Aux. admc2	16,92 €	18,34 €	
Grupo profesional de mantenimiento y calidad	OF.1	26,38 €	28,86 €	6,05 €
	OF.1 en formación	25,91 €	28,34 €	5,94 €

Anexo II - Relación niveles salariales/puestos de trabajo

Grupo Profesional	Nivel Salarial	Puestos
Grupo profesional de Producción	OF.3	Maquinistas maquina tubo sección estructural y precisión
	Especialista LC	Operarios/as de Línea de corte
	Especialista	Empalmador/a Maquina Estructural y Precisión
		Empaquetador/a Máquina Estructural y Precisión
		Operario/a de maquinas de corte de tubo a medida
		Operario/a decapado
	Especialista en desarrollo	Almacenero/a
		Operario Granalladora
		Gruista maquina Estructural y Precisión
		Paso previo a la consolidación como especialista
Grupo profesional de Carga-Logística	Especialista de ingreso	Entrada a Especialista
	Jef. Carga	Jefe/a equipo de carga/torno
	Especialista	Báscula
		Cargador/a
		CSE
		Gruas automáticas
	Especialista en desarrollo	Paso previo a la consolidación como especialista
	Especialista de ingreso	Entrada a Especialista
	Oficial 1 admon	Contable
	Aux.Adma	Administrativo/a departamento Comercial
Grupo profesional de Administración	Aux.Admb	Administrativ/ao departamento Finanzas
	Aux.Admc	Recepcionista
	Aux.Admc1	Paso previo a la consolidación como Aux. admon en departamento destino
	Aux.Admc2	Entrada a aux.admon en cualquier departamento
Grupo profesional de Mantenimiento y Calidad	OF.1	Técnico/a Electromecánico
		Técnico/a de Utilidades
		Técnico/a de Calidad
	OF.1 en formación	Paso previo a la consolidación como oficial 1

Anexo III - Licencias y permisos de trabajo

Motivo	Afectado	Duración		Documentación a aportar	Observaciones
		Sin Desplaz.	Con desplaz. fuera de Euzkadi		
1 Matrimonio	Persona trabajadora	17 días naturales		- Libro de Familia.	Se entiende por tal a aquellas parejas que estén registradas en el juzgado, y las que estén inscritas en el registro del Ayuntamiento de nueva creación. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más, los cuales serán no retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, esta deberá informar al comité sobre las causas en que se basa su negativa.
	Padres, hermanas/os, hija/os	1 día natural	3 días naturales	- Libro de Familia.	
2 Cambio de Domicilio	Persona trabajadora	1 día natural		- Certificado expedido por el Ayuntamiento	Se podrá solicitar otros tres días más de permiso no retribuido
	Cónyuge	5 días naturales	7 días naturales	- Certificado de defunción o esquela.	
3 Fallecimiento	Abuelo/a, padres/madres, hijas/os, hermanos/as, nietos/as, padres y madres políticos, abuelos/as políticos	3 días naturales	5 días naturales	- Certificado de defunción o esquela.	
	Hijos/as y hermanos/as políticos (cónyuge del hermano/a y hermano/a del cónyuge)	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de defunción o esquela.	
4 Alumbramiento	Cónyuge	2 días laborales	+ 2 días naturales	- Libro de Familia.	En caso de precisar intervención quirúrgica, el permiso se ampliará a tres días naturales más sobre los dos días laborales. Se deberá presentar justificante de la intervención quirúrgica.
5 Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	Persona trabajadora	Por el tiempo indispensable para la realización de los mismos.		- Certificado asistencia a los exámenes prenatales y/o a las técnicas de preparación al parto.	
6 Asistir a consulta médicas	Cónyuge con diversidad funcional	16 h.		- Certificado asistencia al médico/a	Horas disponibles por cada año natural
	Hijos/as con diversidad funcional	16 h.		- Certificado asistencia al médico/a	
7 Visita a médico cabecera y médico privado	Persona Trabajadora	8 h.		- Certificado asistencia al médico/a	Horas disponibles por cada año natural
8 Asistir a consulta médica como acompañante	Cónyuge, hijos/as, padres/madres, padres/madres políticos	8 h.		- Certificado asistencia al médico/a	Horas disponibles por cada año natural
9 Operación	Cónyuge	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de intervención quirúrgica	

Motivo	Afectado	Duración		Documentación a aportar	Observaciones
		Con Desplaz. fuera de Euzkadi	Sin Desplaz.		
10 Hospitalización de día	Cónyuge, hijos/as, padres/madres	1 día natural		- Certificado de hospitalización de día.	El día en el que se produzca la hospitalización de día
11 Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Cónyuge, Padres/Madres, Abuelos/as, Hijos/as, Hermanos/as, Nietos/as, Padres/Madres políticos/as, Abuelos/as políticos/as, hijos/as políticos/as, hermanos/as políticos/as (Cónyuge del hermano/a y hermano/a del cónyuge)	2 días naturales	4 días naturales	- Certificado de donde conste la hospitalización. Para el caso del reposo domiciliario por una intervención quirúrgica sin hospitalización, este reposo, deberá ser justificado mediante informe médico/a donde indique dicha recomendación por el médico.	
12 Visitas Médico/a Especialista Seguridad Social	Persona Trabajadora	Tiempo indispensable		- Certificado asistencia al médico/a especialista de S.Social	Las personas trabajadoras de CF Tienen derecho a licencia remunerada para acudir a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico prestados por la Seguridad Social durante la jornada de trabajo siempre que las asistencias estén debidamente justificadas.

Anexo IV - Acuerdo de jubilación

La entrada en vigor del presente convenio colectivo no afecta a la vigencia del Acuerdo de fecha 23 de marzo de 2013 suscrito al amparo de lo dispuesto en el artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo prorrogado por la disposición final segunda apartado veintiocho del Real Decreto-Ley 28/2018 de 28 de diciembre de 2018.

Acuerdo colectivo de empresa por el que se regula el "Plan de Jubilación" de la empresa Condesa Fabril, SA.

De una parte: Condesa Fabril, SA, con CIF a01156942, código de cotización 01/100460451, con domicilio en Crtra. de Bergara por Urbina, km. 14, 0170 en Legutio (Álava) y representada por su gerente.

De la otra: el comité de empresa.

Reconociéndose mutuamente la capacidad legal necesaria,

Acuerdan

1. Naturaleza del acuerdo y partes firmantes

El presente plan de jubilación lo suscribe la dirección de la empresa Condesa Fabril, SA y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de la misma. Se hace constar que, tanto en el proceso negociador como en la consecución final del acuerdo, se han cumplido con los preceptos del Título III del Estatuto de los Trabajadores. Conforme a esto, cualquiera de las partes, mientras el presente acuerdo siga vigente, puede promover el registro y publicación del mismo.

2. Ámbito temporal y vigencia

El presente acuerdo colectivo entra en vigor el día 26 de marzo de 2013. Se acuerda por ambas partes, que el presente acuerdo colectivo tenga una vigencia ininterrumpida hasta el 31 de diciembre de 2018, inclusive.

3. Ámbito subjetivo

Al presente plan de jubilación anticipada ordinaria, se llevará a cabo, siempre y cuando las necesidades productivas, económicas, técnicas y de formación lo permitan, y así mismo, siempre que se reúnan los requisitos necesarios para acceder a la jubilación ordinaria anticipada. Quedan incorporados todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, tanto si ya están contratados al momento de la firma como si son contratados con posterioridad a la misma.

Ambas partes convienen en proceder al depósito y registro del presente Acuerdo en el Instituto Nacional de la Seguridad Social a los efectos prevenidos en la Disposición Final 120.2. c) de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, según redacción dada por el artículo 8 del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

4. Jubilación anticipada

Para aquellos trabajadores y trabajadoras relacionados en el siguiente punto que decidan voluntariamente acceder a una jubilación anticipada o que accedan a una jubilación anticipada derivada del cese de trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador/a, se le aplicará la norma vigente anterior a la aprobación del Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo, siguiendo lo indicado en el artículo 8 de ese Real Decreto ley.

No se incluye la relación nominativa del personal afectado de acuerdo a la Ley de Protección de Datos.

En Legutio, a 26 de marzo de 2013

Disposición Adicional Primera - Cambio denominaciones niveles salariales

A partir de la firma del presente convenio, las partes acuerdan el cambio de las siguientes denominaciones de los niveles salariales que se detallan a continuación:

El nivel salarial que se denominaba especialista C, a partir de la firma del presente convenio, pasa a denominarse "especialista de ingreso".

El nivel salarial que se denominaba especialista B, a partir de la firma del presente convenio, pasa a denominarse "especialista en desarrollo".

El nivel salarial que se utilizaba para el personal que entraba en el departamento de mantenimiento, y que se denominaba "oficial 3ª", pasa a denominarse a la firma del presente convenio como "oficial 1ª en formación".

El nivel salarial que se denominaba especialista A, a partir de la firma del presente convenio, pasa a denominarse "especialista".