

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA –FIASA-**

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 2019-2020-2021-2022 para la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA -FIASA-. Código convenio número 01000612011981.

ANTECEDENTES

El día 5 de diciembre 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 25 de noviembre 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, 2 de enero de 2020

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

En fecha 25 de noviembre de 2019, en el domicilio social y centro de producción de la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA (FIASA), reunida la comisión negociadora, compuesta por la Dirección de la empresa, como representación económica y la representación social, todos ellos y ellas mayores de edad, reconociéndose recíprocamente la representación que ostentan, manifiestan, de común acuerdo que se dan por finalizadas las negociaciones del convenio colectivo de la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA y señalan los siguientes acuerdos:

Artículo 1º- Ámbitos y vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen que lo pactado es un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica debe ser considerado globalmente en su conjunto por cuatro años, y sin posible aplicación parcial.

En cuanto al ámbito funcional, territorial y personal, el presente convenio afecta a todos los trabajadores/as que durante la vigencia del mismo presten sus servicios en el centro de trabajo de Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA, sita en calle La Haya, 12, Polígono Industrial Subillabide - 01230 Nanclares de la Oca.

Artículo 2º- Descuelgue

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET.

Antes de llevar a cabo cualquier medida por la vía del descuelgue prevista en el artículo 82.3 del ET, La empresa desarrollará la correspondiente negociación en el seno del período de consultas con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

El período de consultas tendrá una duración máxima de 15 días.

Finalizado este período de consultas sin acuerdo, se podrá acudir a la comisión paritaria del convenio, que deberá resolver en el plazo de 7 días.

En caso de desacuerdo en los períodos anteriores ambas partes, solventarán dichas discrepancias de conformidad con los procedimientos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (PRECO) en las modalidades de conciliación y mediación, o, en su caso, mediante la solicitud de intervención del ORPRICCE.

En cualquier caso, para acogerse al arbitraje u ORPRICCE será necesario el acuerdo entre ambas partes.

Artículo 3º- Absorción y compensación

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

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

Las mejoras de condiciones que pudieran producirse por disposiciones legales de general aplicación, convenios de diferente o superior ámbito, o decisiones arbitrales, sólo afectarán al mismo cuando tras debatirse por parte de la comisión paritaria de este convenio sean consideradas en su conjunto y cómputo anual superiores a las aquí pactadas, quedando en caso contrario absorbidas y compensadas por estas.

En cualquier caso se respetarán las condiciones personales que, globalmente consideradas, superen lo pactado en el presente convenio, de modo que los trabajadores/as que antes de su vigencia vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida, no podrán ver disminuida su remuneración total después de su entrada en vigor.

Artículo 4º- Entrada en vigor y duración

La duración del presente convenio, y su consecuente aplicación, son de cuatro años, entrando en vigor el 1 de enero de 2019 y con vencimiento el 31 de diciembre de 2022.

Este convenio se entenderá que queda tácitamente denunciado tres meses antes de su finalización sin ser necesaria la comunicación escrita ante la Delegación Territorial de Álava de la Consejería de Trabajo y en tanto no se firme uno nuevo, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Artículo 5º- Jornada laboral

Se establece una jornada laboral de 1.712 horas efectivas para 2019, 2020, 2021 y 2022. Se considera jornada intensiva la jornada continuada realizada en un único turno diario.

El colectivo del cuarto turno verá reducida su jornada de los sábados tarde en una hora, aunque su crédito anual será el mismo que le corresponda de forma anual.

La aplicación práctica de estas jornadas laborales pactadas queda a resultas del calendario laboral que oportunamente se determine cada año.

Artículo 6º- Incremento salarial

Se acuerda los siguientes incrementos salariales para cada uno de los años de vigencia del presente convenio:

Año 2019: IPC + 15 euros/persona al mes por 14 pagas.

Año 2020: IPC + 16 euros/persona al mes por 14 pagas.

Año 2021: IPC + 18 euros/persona al mes por 14 pagas.

Año 2022: IPC + 18 euros/persona al mes por 14 pagas.

El incremento del porcentaje del IPC se aplicará sobre todos los conceptos salariales. Por su parte el salario base o de categoría verá aumentado su valor además de por el IPC por las cuantías euros/persona correspondientes a cada año anteriormente señaladas.

A efectos de todos los conceptos retributivos de este convenio, cada año, los IPC serán los oficialmente publicados para el conjunto del Estado correspondientes al 31 de diciembre del año precedente.

Artículo 7º- Pagas extraordinarias

Las pagas extraordinarias de verano y Navidad se calcularán computando 30 días de salario base más 156,63 horas de prima de actividad para 2019, 2020, 2021, y 2022 en las secciones con retribución variable directa, cantidad resultante de aplicarse el redondeo correspondiente a la regla de tres que se estableció en el artículo 6º del convenio 2005-2006-2007.

Cuando se produzcan variaciones en la jornada anual éstas tendrán reflejo en las horas de prima anteriormente mencionadas de acuerdo a la siguiente regla de tres:

1725 ————— 157,82

Nueva jornada ————— X

De acuerdo a lo anterior las horas de prima serán las siguientes:

2019	156,63 horas
2020	156,63 horas
2021	156,63 horas
2022	156,63 horas

La actividad se calculará individualmente y será el resultado del promedio obtenido durante el año anterior.

En el caso de los operarios/as de máquina de la sección de fundición que estén dentro del sistema de prima fija de actividad establecido en el artículo 9, la actividad será la "actividad de referencia de la sección" que corresponda para el cálculo de la prima fija de cada año. A aquellos trabajadores y trabajadoras que estando dentro del sistema de prima fija de actividad establecido en el artículo 9, hubiesen sido suspendidos de su aplicación, se les aplicará la regla general de cálculo sin que la prima calculada para las pagas pueda superar la que se fije para el sistema de prima fija.

Las fechas de pago de las pagas extraordinarias son las siguientes:

Paga de julio, para el día 15 de julio y si es domingo el viernes anterior.

Paga de diciembre, para el día 15 de diciembre y si es domingo el viernes anterior.

La fecha de pago del anticipo mensual es la siguiente:

Anticipo de nómina mensual antes del día 30 de cada mes y si es domingo el viernes anterior.

Artículo 8º- Vacaciones

El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará conforme a la planificación anual establecida en el calendario laboral. Se establece como marco los meses de julio, agosto y hasta el 10 de septiembre, su variación deberá ser pactada con los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Período de vacaciones

La duración de las vacaciones anuales será de 30 días naturales para cada uno de los años de vigencia de este convenio.

Los trabajadores y trabajadoras que se encontraran en situación de I.T por enfermedad común o accidente al comienzo o durante el disfrute de vacaciones y les coincida la I.T, en todo o en parte con el período vacacional, este tiempo no computará como vacaciones disfrutadas, teniendo derecho a su disfrute una vez finalizada la IT

El disfrute, una vez terminada la IT se realizará, preferentemente, de forma inmediata al alta médica respetando siempre los mismos días laborales de vacaciones pendientes de disfrute. En caso que el trabajador/a solicite posponer el disfrute para un momento posterior, se requerirá el acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador.

En el caso del personal adscrito al cuarto turno, en el calendario laboral anual quedarán señalados los días laborables correspondientes a cada grupo del citado turno.

Cómputo del período vacacional

El inicio del cómputo del período vacacional será de lunes a jueves.

El cómputo no se puede dividir en más de dos partes. Entre el final de una parte y comienzo de la otra deberán transcurrir dos semanas como mínimo.

Para la modificación del cómputo se necesitará el acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras o acuerdo con el trabajador/a afectado.

Publicación del período vacacional

La publicación se realizará antes del 15 de mayo de cada año.

Para el cálculo de su percepción económica se considerarán 30 días de salario base más 156,63 horas de prima de actividad para 2019, 2020, 2021 y 2022 en la sección con retribución variable directa.

Además para todo el personal que trabaje de forma habitual y continuada a 2 o 3 turnos, estas cantidades se verán incrementadas en los siguientes importes:

- 3 turnos (mañana, tarde y noche): 15 días de plus de turnicidad y 7'5 de plus de nocturnidad.
- 2 turnos (mañana y tarde): 22 días de plus de turnicidad.

La actividad y las horas de prima variable se calcularán de forma análoga a la indicada en el artículo 7.

Artículo 9º- Sistema de prima fija

Para los años 2020, 2021 y 2022, se establece un sistema de prima fija para los trabajadores y trabajadoras de la sección de fundición que tengan un sistema de prima variable individual, siempre y cuando se cumpla que la actividad media de la sección sea al menos igual o mayor que la actividad que se tomará como referencia.

“Actividad de referencia individual”: La actividad de referencia para cada trabajador/a se establecerá el 1 de enero de cada año y corresponderá a la media de la actividad que haya obtenido en los doce meses anteriores. Para el año 2020 la actividad media será la que haya obtenido de julio de 2018 a junio de 2019.

“Actividad de referencia de la sección”: La actividad de referencia de la sección se establecerá el 1 de enero de cada año y corresponderá a la media de la actividad de la sección en los doce meses anteriores. Para el año 2020 la actividad media será la que se haya obtenido de junio de 2018 a junio de 2019.

Actividad media. Se entiende por actividad media, la media ponderada obtenida al considerar la actividad en tiempos productivos (máximo 133) y la obtenida en tiempo de parada que siempre es el 100. El cálculo será el siguiente:

Actividad en tiempo productivo = Producción alcanzada x 133 / Producción exigida

Actividad en tiempo de parada = 100

Actividad media = ((Actividad en tiempo productivo x tiempo productivo) + (Actividad en tiempo de parada x tiempo de parada)) / (tiempo productivo + tiempo de parada)

Actividad media del trabajador: para su cálculo se considerarán todas las horas del trabajador/a en el periodo de referencia.

Actividad media de la sección: para su cálculo se considerarán todas las horas de la sección en el periodo de referencia.

La empresa realizará una revisión mensual tanto de la actividad media obtenida por cada trabajador/a en el mes como de la actividad media mensual de la sección para compararlas tanto con la “actividad de referencia individual” como con la “actividad de referencia de la sección”.

El sistema de prima fija podrá ser suspendido de forma automática por parte de la empresa de forma individual, es decir, por trabajador, o de forma colectiva, es decir para todos los trabajadores y trabajadoras, según se indica:

1. Suspensión Individual.

a. En el caso de que la actividad media de un trabajador/a durante el mes sea inferior a la “actividad de referencia individual”, automáticamente quedará fuera del sistema de prima

fija y volverá al sistema anterior de prima variable durante un año a partir del mes siguiente al hecho causante. En este caso el importe de la prima que perciba a partir de ese momento nunca podrá ser superior al obtenido dentro del sistema de prima fija.

Tras la vuelta al sistema de prima fija, se tomará como “actividad de referencia individual”; la actividad media de referencia individual del trabajador/a antes de su salida del sistema.

o

b. Cualquier mala práctica en la segregación de piezas buenas a malas o de piezas malas a buenas, hará que el trabajador/a automáticamente se salga del sistema de prima fija durante un año a partir del mes siguiente al hecho causante. En este caso el importe de la prima que perciba a partir de ese momento nunca podrá ser superior al obtenido dentro del sistema de prima fija.

2. Suspensión colectiva:

a. Cuando se dé la circunstancia de que el 10 por ciento de los trabajadores y trabajadoras haya quedado fuera del sistema por alguna de las causas citadas anteriormente, el sistema de prima fija quedará suspendido para todos los trabajadores y trabajadoras de forma automática, volviendo a instaurarse el sistema de prima variable individual.

o

b. cuando se dé la circunstancia de que la actividad media de la sección sea inferior a la “actividad de referencia de la sección” durante dos meses.

No obstante lo anterior, en enero de cada año, de la vigencia de este convenio, la empresa decidirá si mantener el sistema de prima fija o volver al sistema anterior de prima variable individual.

En caso de suspensión colectiva, la empresa comunicará al comité de los motivos de la misma.

Cálculo de actividad de referencia y de la prima fija

Actividad de referencia

La “actividad de referencia”, es la actividad media ponderada de los operarios/as de fundición que se calcula de la siguiente manera:

$$\frac{\text{Tiempo persona de cada fichaje} \times \text{Actividad obtenida}}{\text{Sumatorio de todos los tiempos persona}}$$

Para el periodo del 1 de julio de 2018 al 30 de junio de 2019 se consideran los siguientes valores:

Tiempo persona de cada fichaje x Actividad obtenida = 10.649.938

Sumatorio de tiempo persona = 84.548,81

$$\text{Actividad de referencia} = \frac{10.649.938}{84.548,81} = 125,96$$

Cálculo de la prima fija

Para el cálculo de la prima fija se procederá de la siguiente manera:

Tomando como referencia el periodo utilizado en el cálculo de la actividad de referencia

1. Se obtendrán las actividades alcanzadas por los operarios/as de fundición en su trabajo en las diferentes "sección centro" y que son las que dan lugar a la actividad de referencia.

Ej: en el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019.

SECCIÓN CENTRO	ACTIVIDAD MEDIA
00 Incidencia	131,18
03 Fundición	125,77
04 Rebaba	125,85
Actividad de referencia	125,96

2. Se calcula el porcentaje de tiempo trabajado en cada una de la "sección centro".

Ej: en el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019.

SECCIÓN CENTRO	ACTIVIDAD MEDIA	PORCENTAJE
00 Incidencia	3.027	3,58 por ciento
03 Fundición	80.567	95,29 por ciento
04 Rebaba	955	1,13 por ciento
Total	84.549	100 por ciento

3. Se calcula la prima que le corresponde a cada una de las actividades, aplicando el precio punto correspondiente con la siguiente fórmula:

$(\text{Actividad} - 100) \times \text{Precio punto de la sección centro} \times \text{Horas calendario} \times \text{Porcentaje tiempo de la sección calculado en el punto anterior.}$

Ej: en el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019.

Sección centro: incidencia

$(131,18 - 100) \times 0,07502051 \times 1712 \times 3,58 \text{ por ciento} = 143,36 \text{ euros}$

Sección centro: fundición

$(125,77 - 100) \times 0,07502051 \times 1712 \times 95,29 \text{ por ciento} = 3.153,90$

Sección centro: rebaba

$(125,85 - 100) \times 0,06185992 \times 1712 \times 1,13 \text{ por ciento} = 30,92$

Total prima = 3.328,18

4. La prima por compensación de paradas será de 0,6141 euros por horas calendario

Ej: en el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019.

Compensación de paradas $1.712 \times 0,6141 = 1.051,3392$

Esta prima se complementa con la compensación en tiempo de cambio de molde, al doble. Esta última se calculará de la siguiente manera:

$\text{Tiempo cambio de molde} \times \text{horas calendario} \times \text{Prima compensación/h}$

Tiempo total de los operarios/as de fundición

Ej: en el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019.

HORAS	ACTIVIDAD MEDIA	PORCENTAJE
Horas totales	84.549	100 por ciento
Cambio de molde	2.484	2,94 por ciento

$$\text{Prima por cambio de molde} = \frac{2.484}{84.549} \times 1.712 \times 0,3071 = 15,446$$

5. El importe diario de la prima fija diaria se calculará de la siguiente forma:

$$\frac{\text{Prima fija anual}}{335 \text{ días}}$$

Ej: en el período 1 de julio de 2018 a 30 de junio de 2019.

$$\frac{(3.328,18 + 1051,3392 + 15,446)}{335 \text{ días}} = \frac{4.394,965 \text{ euros}}{335 \text{ días}} = 13,12 \text{ euros}$$

Artículo 10º- Prima de compensación de paradas

El importe de la prima por compensación de paradas será para el año 2019 de 179,393 euros en la sección de rebabado y asimilados, de 1064,008 euros en la sección de fundición y 272,369 euros en la sección de mecanizado, lo que implica 0,422 euros/día, 2,503 euros/día y 0,641 euros/día respectivamente.

Su retribución práctica en el año 2019 y sucesivos se hará mediante el siguiente

Calculo diario:

1) Fundición.

$$\frac{2,503 \text{ euros/día} \times 425 \text{ días}^*}{1712 \text{ horas año}} = 0,6215 \text{ euros/hora}$$

1.a) Parte fija.

0,6215 x 50 por ciento = 0,3108 euros.

0,31075 euros x horas presencia operario/a = prima compensación de paradas fija por hora

1.b) Parte variable.

0,6215 x 50 por ciento = 0,3108 euros.

$$\frac{0,3108 \text{ euros} \times \text{Total horas presencia sección}}{\text{Total horas no productivas sección}} = \text{Prima compensación variable por hora}^{**}$$

Prima comp. variable por hora x Horas no productivas operario/a = Prima comp. variable.

2) Rebabado y asimilados.

$$\frac{0,422 \text{ euros/día} \times 425 \text{ días}^*}{1712 \text{ horas año}} = 0,1048 \text{ euros/hora}$$

2.a) Parte fija.

0,1048 x 75 por ciento = 0,0786 euros.

0,0786 euros x Horas presencia operario/a = Prima compensación de paradas fija por hora

2.b) Parte variable.

0,1048 euros x 25 por ciento = 0,0262 euros

$$\frac{0,0262 \text{ euros} \times \text{Total horas presencia sección}}{\text{Total horas no productivas sección}} = \text{Prima compensación variable por hora}$$

3) Mecanizado.

$$\frac{0,641 \text{ euros/día} \times 425 \text{ días}^*}{1712 \text{ horas año}} = 0,1591 \text{ euros/hora}$$

1.a) Parte fija.

0,1591 x 50 por ciento = 0,0795 euros.

0,0795 euros x Horas presencia operario/a = Prima compensación de paradas fija por hora

1.b) Parte variable.

0,1591 x 50 por ciento = 0,0795 euros.

$$\frac{0,0795 \text{ euros} \times \text{Total horas presencia sección}}{\text{Total horas no productivas sección}} = \text{Prima compensación variable por hora}^{**}$$

Prima comp. variable por hora x Horas no productivas operario/a = Prima comp. variable.

Prima compensación paradas = Prima compensación fija + Prima compensación variable.

* 365 días naturales + 60 de las dos pagas extraordinarias

** Este importe se duplicará en caso de los cambios de molde, entendiéndose por cambio de molde, todos los trabajos especificados en el check-list del registro de cambios de referencias en células de fundición con la clave 60 y los tiempos dedicados a ello.

Tanto los importes como las horas anuales serán actualizados en el año 2020, 2021 y 2022 según lo establecido en el artículo 6 del presente convenio.

Los porcentajes en que se distribuye la parte fija y la variable de esta prima, podrán ser modificados siempre que se demuestre su conveniencia y previo acuerdo con el comité de empresa.

En contrapartida, los tiempos no trabajados a prima, no tendrán derecho a compensación alguna, con las siguientes salvedades:

- Trabajos no cronometrados por causas imputables a los Responsables de Métodos y Tiempos y que deberían estarlo por formar parte de procesos cronometrados, en los que se abonará la media individual del mes anterior mientras no esté realizado el cronometraje.

- De igual manera los tiempos no trabajados a prima por falta de carga de trabajo o pedidos y siempre que los trabajadores/as no puedan ser recolocados en otros trabajos cronometrados, serán abonados con la media individual del mes anterior.

- Asimismo, los tiempos dedicados al aprendizaje y/o adiestramiento tanto al personal de nueva incorporación a la empresa, como el tiempo dedicado al aprendizaje y/o adiestramiento por el personal ya en plantilla en caso de cambio de puesto de trabajo será retribuido con la media individual del mes anterior. En caso del personal de nueva incorporación y que por lo tanto no tiene media de actividad, estos tiempos se retribuirán de acuerdo con la media de la sección en la que trabaje.

La duración de estos periodos de formación, aprendizaje o adiestramiento será determinada por los Responsables de Métodos y Tiempos o en su defecto por los Responsables de la Planta o Mandos Intermedios y una vez transcurrido el tiempo dedicado a formación, aprendizaje o adiestramiento, se aplicarán los correspondientes cronometrajes.

Artículo 11º- Prima por bajo absentismo

Para los años 2020, 2021 y 2022 se establece una Prima por Bajo Absentismo conforme sigue:

PORCENTAJE ABSENTISMO:	BONUS
0 por ciento - 1 por ciento	619 euros
1 por ciento - 2 por ciento	589 euros
2 por ciento - 3 por ciento	549 euros
3 por ciento - 4 por ciento	529 euros
4 por ciento - 5,75 por ciento	489 euros
>5,75 por ciento	200 euros

Se mantiene como límite máximo de absentismo a efectos del cobro de este plus el 6,50 por ciento del total de las horas que el calendario laboral determine a trabajar cada mes.

Para el cálculo de dicho límite máximo se tendrán en cuenta todas las ausencias de trabajo, sea cual fuere la razón que las motivase, con la única excepción de las ocasionadas por permisos derivados de fallecimientos, matrimonio, nacimiento y cuidado de menor, horas sindicales, así como las debidas a motivos disciplinarios.

También serán excluidas las horas perdidas por procesos de IT derivada de accidente laboral.

Las cantidades perdidas los meses en que se rebase el citado límite de 6,5 por ciento, podrán recuperarse si el absentismo total anual no rebasa el 6,5 por ciento fijado.

Si al finalizar cualquiera de los ejercicios correspondientes al período de vigencia de este convenio, el índice de absentismo superase el 6,5 por ciento y por lo tanto, no hubiera opción a recuperar las cantidades correspondientes a los meses en que se rebasó dicho índice, éstas podrán hacerse efectivas al finalizar el ejercicio siguiente si el conjunto de ambos no superase dicho límite.

Para el cálculo de la cantidad a percibir mensualmente por cada trabajador/a, cuando corresponda según lo especificado en los párrafos anteriores, se atenderá a la siguiente fórmula :

$$\frac{\text{Horas teóricas mes} \times (\text{Prima anual} / \text{Horas calend. año})}{\text{Horas teóricas mes} - \text{Horas ausencia mes cálculo}} = \text{Prima absentismo por hora presencia}$$

En aras a ayudar a que dicho objetivo se cumpla durante el vigente convenio, la gestión y el control de todas las IT por contingencias comunes las realizará la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales contratada por la empresa. La Dirección se reunirá con los delegados/as de prevención de forma trimestral para hacer un seguimiento.

No obstante, al finalizar el año cualquiera de las dos partes, siempre y cuando exista un conflicto sobre la incapacidad temporal, podrá solicitar la suspensión de asociación con la Mutua para la cobertura de la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Artículo 12º- Prima por objetivo de calidad

Se establece una prima por calidad cuyo importe será de 77.855,40 euros anuales para el conjunto de la plantilla.

El cobro de esta prima estará directamente relacionado con el porcentaje de rechazo medido en horas según el listado resumen de rechazos, de forma que las horas perdidas por devoluciones de los clientes computarán el doble.

También computarán el doble las horas dedicadas en las instalaciones de nuestros clientes para revisar y/o recuperar piezas, ya sea por personal propio nuestro, de nuestros clientes o subcontratado al efecto.

Se establece como límite para su cobro el 7,15 por ciento de horas perdidas por rechazo (rechazo interno + doble del rechazo externo). Así si al finalizar el año el rechazo contabilizado de esta manera es inferior al 7,15 por ciento se cobrará esta prima de forma lineal y proporcional a las horas de presencia de cada trabajador/a según la siguiente fórmula:

$$\text{Prima calidad individual} = \frac{\text{Prima por calidad total anual (74.896,81 euros)}}{\text{**Total horas anuales}} \times (* \text{ Total horas operario})$$

* Total horas operario/a = Horas teóricas anuales – Horas ausencia anuales operario/a.

** Total horas anuales = Total horas teóricas anuales – Total horas ausencia anuales.

En el cómputo de las horas se excluirá las horas de actividad sindical.

Artículo 13º- Plus de distancia

El plus de distancia se eleva hasta 0,14137 euros/Km.

Por otro lado, cuando el trabajador/a por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviere que hacer uso de su propio vehículo se le abonarán dichos desplazamientos a razón de 0,36799 euros/km.

Estas cantidades se verán incrementadas para los años 2020, 2021 y 2022 según lo previsto en el artículo 6º.

Artículo 14º- Plus de antigüedad

El plus de antigüedad será de 1,5658 euros/día por quinquenio para el año 2019.

Estas cantidades se verán incrementadas para los años 2020, 2021 y 2022 según lo previsto en el artículo 6º

Artículo 15º- Plus compensación desplazamiento

A partir del año 2020, por el hecho de tener disponibilidad total para realizar viajes de empresa se establece un plus compensación desplazamientos de 20 euros para aquellas personas cuyo viaje de empresa suponga pernoctar fuera de casa.

Este plus se abonará únicamente a aquellas personas cuyo salario bruto anual sea igual o inferior al salario de Oficial de 1ª A según tablas salariales de la empresa (ejemplo: para el 2018 no debería de exceder de 86,33euros*425 días), dado que entiendo que si el salario está por encima de las tablas salariales del convenio se entiendo que está ya incluido en el mismo.

Artículo 16º- Plus mantenimiento correctivo moldes para el personal asignado a mantenimiento correctivo moldes del taller mecánico

A partir del año 2020 se establece un plus mantenimiento correctivo moldes única y exclusivamente para el personal asignado dentro del taller mecánico a mantenimiento correctivo moldes.

Dicho plus se retribuye por cada jornada efectiva de trabajo.

Este complemento no afecta al resto del personal del taller mecánico.

El personal asignado dentro del taller mecánico a mantenimiento preventivo de moldes deberá de seguir haciendo intervenciones en máquina cuando sea necesario, sin que esto le dé derecho a la percepción de dicho plus, dado que este plus es por la asignación a mantenimiento correctivo de moldes, asignación que se hace de forma expresa por parte de la empresa.

Este plus se percibirá por cada jornada efectiva de trabajo, es decir, no se percibirá en caso de bajas por IT (enfermedad común, accidente de trabajo, y enfermedad profesional), tampoco se percibirá en caso de permiso retribuido o permiso no retribuido, es decir, este plus no se abonará en caso de ningún tipo de ausencia tanto justificada como injustificada.

En caso de que la empresa haga por escrito una asignación expresa a una persona a mantenimiento correctivo de moldes, dicha persona cobrará el plus mantenimiento correctivo de moldes única y exclusivamente durante el periodo de dicha asignación.

Para el año 2020, el plus mantenimiento correctivo moldes será de 1,20 euros por cada jornada efectiva de trabajo incluido, en este importe, la prorata de vacaciones.

Esta cantidad se verá incrementada para los años 2021 y 2022 según lo previsto en el artículo 6^a

Este plus no es consolidable.

Artículo 17º- Licencias y permisos retribuidos

Se establece el derecho a permisos retribuidos, previa justificación de los mismos por las siguientes causas y duración:

a) Tres días naturales por fallecimiento de parientes hasta segundo grado. En caso de desplazamiento fuera de las provincias limítrofes se ampliaría en dos días naturales más.

Cuando los desplazamientos no excedan las provincias limítrofes y únicamente en caso de familiares de 1º grado los permisos reconocidos en esta letra se ampliarán en un día natural más.

b) Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pudiendo solicitarse dos días más de permiso no retribuido

c) Dos días naturales por hospitalización de parientes hasta segundo grado.

Se considera desplazamiento a efectos de ampliación de los permisos reconocidos en esta letra, todo aquel que se haga fuera de las provincias limítrofes, en cuyo caso los permisos se ampliarán en dos días naturales más.

Cuando los desplazamientos supongan salir fuera de los límites de Álava, pero no excedan las provincias limítrofes y únicamente en caso de familiares de 1º grado los permisos reconocidos en esta letra se ampliarán en un día natural más.

Este permiso será de aplicación en los casos de hospitalización de madre/padre del hijo/a menor de edad reconocido por parte del trabajador, cuando por causa de dicho ingreso u hospitalización el trabajador/a así lo necesitase. Esos dos días, en este caso, tendrán naturaleza de recuperables dentro del año en curso. El trabajador/a acreditará a la empresa copia del libro de familia como justificante del disfrute del permiso.

d) 5 horas al año para acompañamiento a consultas médicas debidamente justificadas de cónyuges y familiares de 1º grado. Quedan excluidas las horas de consultas a dentistas privados y medicina estética.

e) Por nacimiento de hijos/as del trabajador/a tres días laborables, uno de los cuales debe ser laborable en el Registro Civil. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará en dos días naturales más.

f) Un día natural por matrimonio de parientes de hasta segundo grado. En caso de desplazamiento fuera de las provincias limítrofes se ampliará en un día natural más que podrá ser disfrutado un día antes del hecho causante.

g) Diecisiete días naturales por matrimonio del trabajador/a.

h) Un día natural por traslado de domicilio. El interesado deberá presentar el justificante una semana antes o después del hecho causante.

i) 16 horas por asuntos propios, recuperables dentro del año natural correspondiente. La Dirección de RRHH podrá negar estos permisos si se interfieren las necesidades productivas de la empresa por coincidir más de un 10 por ciento de los trabajadores y trabajadoras en un mismo turno (incluyendo personal en régimen de cuarto turno), sección y puesto de trabajo u oficio, por lo que estos permisos deberán ser solicitados con una antelación mínima de 15 días naturales y serán reconocidos por riguroso orden de solicitud debiendo dar la empresa contestación en los 2 días posteriores a la solicitud, entendiéndose en caso de no recibirse contestación que este se ha concedido.

En caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar de primer grado, se podrá disponer del crédito horario de las horas de asuntos propios, sin necesidad de avisar con los 15 días de antelación.

Son parientes de primer grado tanto por consanguinidad como por afinidad: padres-madres e hijos/as del trabajador/a o de su cónyuge.

Son parientes de segundo grado por consanguinidad o afinidad: hermanos/as, abuelos/as y nietos/as del trabajador/a o de su cónyuge.

Las parejas de hecho debidamente acreditadas en el registro municipal correspondiente, tendrán la misma consideración que los matrimonios civiles a efectos de la aplicación de lo expuesto en este artículo.

Artículo 18º- Complementos por incapacidad temporal

Primero: en caso de accidente laboral, se acuerda mantener el 100 por ciento del salario desde el primer día de la baja hasta el límite de 12 meses contados desde el primer día de la baja por accidente.

Será condición indispensable para tener derecho a esta prestación complementaria que el accidente no se haya producido por negligencia del accidentado, y que éste se encontrará usando en el momento del accidente, los medios de seguridad y material de protección suministrados por la empresa.

El final de la prestación complementaria puede ser decretado por la empresa si, a juicio del médico especialista que ésta designe, el accidentado pudiera reincorporarse a su puesto de trabajo. Igualmente cesaría esta prestación en el caso de negarse el accidentado a pasar revisión médica por dicho especialista.

Segundo: durante el período de vigencia del presente convenio, se acuerda que para la retribución durante los períodos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, se seguirá el siguiente criterio:

- Del 1º día de baja al 20º día de baja se abonará el 60 por ciento del salario.
- Del 21º día de baja al 30º día de baja se abonará el 85 por ciento del salario.
- Del 31º día de baja en adelante, se abonará el 100 por ciento del salario.

Es decir, la empresa complementará la prestación a la que el trabajador/a tiene derecho en situación de IT de acuerdo con las normas que regulan las prestaciones de incapacidad temporal del Régimen General de la Seguridad Social, hasta llegar a los porcentajes del salario

señalados en el párrafo anterior, de tal forma que para aquellos trabajadores/as en situación de IT que no hubieran reunido el período de carencia y por lo tanto, no tuvieran derecho a recibir prestación alguna por esta situación, no estará la empresa obligada al pago de ningún tipo de complemento.

En el caso de que por una cotización errónea, imputable a la empresa, el trabajador/a se viese afectado económicamente en sus complementos de IT, la empresa asumirá la diferencia en el complemento.

Tercero: la empresa podrá a través del servicio médico de empresa o de otros controles médicos contratados para ello verificar el estado de IT del trabajador/a. La falta de colaboración del trabajador/a, previa notificación al comité de empresa, podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

Artículo 19º- Gestión de las IT por contingencias comunes

La gestión y el control de todas las IT por contingencias comunes las realizará la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales contratada por la empresa.

No obstante, al finalizar el año cualquiera de las dos partes, siempre y cuando exista un conflicto sobre la incapacidad temporal, podrá solicitar la suspensión de asociación con la mutua para la cobertura de la prestación económica de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

Artículo 20º- Seguro colectivo de accidentes de trabajo

Para el período de vigencia de este convenio la póliza de seguro de accidentes, cubrirá los riesgos y capitales siguientes:

- a) 50.000 euros. por muerte a consecuencia de accidente laboral.
- b) 60.000 euros. por incapacidad permanente, total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo declarado como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

La empresa proporcionará a los representantes de los trabajadores y trabajadoras una copia de las pólizas contratadas al efecto.

Artículo 21º- Computo de permisos

Una vez que se determine el calendario laboral para cada uno de los años 2019, 2020, 2021 y 2022 la jornada laboral diaria, será considerada a todos los efectos. Los permisos retribuidos se contarán por días consecutivos, contando a partir del hecho causante del correspondiente permiso, sin tener en cuenta, en cuanto al número de horas, si éstos días coinciden o no con los días declarados como trabajables en el calendario laboral.

Ello implica, por común acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio, que el incremento de jornada diaria ocasionado por el ajuste del calendario laboral para recuperación de sábados, puentes etc., se considerará realizado en bajas de enfermedad, accidentes o permisos retribuidos.

En contrapartida, si la bajas o permisos coinciden con los días considerados como no trabajables por el calendario laboral de la empresa, no se tendrá derecho a reclamación alguna por los tiempos que podrían considerarse como ya recuperados.

En caso de ingresos hospitalarios que afecten a parientes de primer grado, si las horas correspondientes al permiso, son cero por coincidir el ingreso con sábado y domingo no trabajables y siempre que sea trabajable la semana siguiente completa de lunes a viernes se podrá disponer de las horas correspondientes a una jornada laborable durante dicha semana y mientras perdure el ingreso hospitalario.

En caso de ingreso hospitalario las horas correspondientes al permiso, con las matizaciones descritas en los párrafos anteriores, se podrán distribuir durante los días que dure dicho ingreso. Dicha distribución de horas no podrá afectar a la producción por coincidencia de dos o más personas de un mismo puesto. En este último caso, para poder disfrutar de la distribución horaria, los trabajadores y trabajadoras deberán ponerse de acuerdo para cubrir el puesto, sin que ello pueda suponer la pérdida de los días. (Siempre y cuando la gravedad de la enfermedad lo permita.)

Artículo 22º- Jubilación

Todos aquellos trabajadores/as que opten por jubilarse anticipadamente después de una permanencia mínima de 5 años en la empresa tendrán derecho a percibir una compensación económica equivalente a dos pagas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo declaran que el premio o indemnización a que se refiere el presente artículo no tiene carácter de "compromiso de pensión" a que hace referencia el Real Decreto 1588/1999 y consideran que, por consiguiente, queda al margen de las obligaciones establecidas en esa disposición legal. A este respecto, queda expresamente facultada la comisión paritaria para adecuar en el momento que lo estime pertinente, ese texto a las disposiciones legales o reglamentarias que afecten a esta materia e incluso a modificar esta mejora para sustituirla por otra que la comisión estime conveniente, necesitando en este caso el acuerdo unánime de sus integrantes.

Artículo 23º- Jubilación parcial y contrato de relevo

En materia de jubilación parcial y contrato de relevo se estará a lo expresamente previsto en el "acuerdo colectivo de la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, por el que se regula el Plan de Jubilación Parcial" del 20 de marzo de 2013.

Consecuentemente, hasta la finalización de la vigencia del citado acuerdo colectivo, 31 de diciembre de 2018, la Dirección de Recursos Humanos tendrá en cuenta todas las solicitudes del personal que quiera acogerse al sistema de jubilación parcial y contrato de relevo. Por tanto, estos contratos de relevo y de jubilación parcial se celebrarán automáticamente siempre que se cumplan todos los requisitos recogidos en la mencionada legislación vigente que afecte a esta figura en cada momento. El Comité de Empresa será informado detalladamente de dichas contrataciones.

Como consecuencia de los cambios legislativos producidos, ambas partes adquieren el compromiso de negociar la nueva regulación del contrato relevo y jubilación parcial en FIASA a partir del 1 de enero de 2017.

Por último, en caso de que durante la vigencia del presente convenio y hasta la fecha final de vigencia del citado acuerdo colectivo, se produjesen cambios legislativos que supongan un cambio en las condiciones económicas del contrato de relevo o de la jubilación parcial, las partes firmantes se emplazan a negociar, en su caso, unas nuevas condiciones de acceso a la jubilación parcial y contrato de relevo.

Artículo 24º- Régimen disciplinario faltas y sanciones

24º-1 Principios ordenadores:

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

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

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

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga. Esta notificación se efectuará con una antelación mínima de veinticuatro horas de la adopción de la medida disciplinaria cuando la misma se aplique a un delegado/a de personal o miembro del comité de empresa. Asimismo, se notificará la medida disciplinaria por faltas graves con la citada antelación de veinticuatro horas al sindicato local o provincial al que pertenezca cuando las sanciones se apliquen al delegado/a de la sección sindical debidamente constituida con los requisitos anteriormente expresados.

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

24º-2 Graduación de las faltas:

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

24º-3 Faltas leves:

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

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

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

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

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

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

m) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

24º-4 Faltas graves:

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

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

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

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

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

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

24º-5 Faltas muy graves:

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

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

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

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

n) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

p) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q) El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

24º- 6 Sanciones:

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

a) Por faltas leves

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves

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

c) Por faltas muy graves

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

24º-7 Prescripción:

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

- Faltas leves: diez días.
- Faltas graves: veinte días.
- Faltas muy graves: sesenta días.

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

Artículo 25º- Preavisos

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento del Departamento de Personal cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Técnicos/as y administrativos titulados y mandos intermedios: 3 meses.
- Técnicos/as y administrativos no titulados: 2 meses.

- Oficiales de 1ª, 2ª y 3ª : 1 mes
- Peones/as especialista y resto de personal no cualificado: 15 días.

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

Artículo 26º- Empresas de trabajo temporal

La empresa se compromete a limitar la contratación de personal a través de empresas de trabajo temporal y siempre previa comunicación al comité de empresa.

Cuando se contraten los servicios de empresas de trabajo temporal se exigirán a estas que garanticen a los trabajadores/as las condiciones económicas establecidas en el presente convenio.

Artículo 27º- Trabajos en secciones diferentes

El personal afectado por este convenio constituye un grupo profesional unitario integrado por las diferentes categorías de la empresa.

Dentro de este grupo profesional unitario se acuerda establecer la movilidad funcional para todo el personal dentro de la misma categoría, con el objetivo de lograr una mayor adecuación de sus recursos humanos siempre que ello obedezca a causas justificadas de producción, funcionales u organizativas, previa notificación al interesado y al comité de empresa con una antelación mínima de 7 días.

En contrapartida los operarios/as que se trasladen de una sección a otra en la que los salarios base sean más elevados, cobrarán un complemento de puesto equivalente a esa diferencia, complemento que será consolidado en salario base o jornal a partir de 60 días naturales de presencia en la nueva sección.

Cuando a solicitud de la empresa el trabajador/a cambie su jornada laboral, la empresa asumirá los desfases de calendario que de dicho cambio resulten.

Artículo 28º- Puesto de trabajo de la mujer embarazada

En caso de que el puesto de trabajo entrañe un riesgo para la mujer embarazada La empresa siempre y cuando exista un puesto vacante que no suponga riesgo y que por las características y capacidades pueda ser desempeñado por la trabajadora facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que así lo precisen por su estado de embarazo. En caso de no poder proporcionarle el puesto alternativo, la empresa deberá emitir en el plazo de dos días una certificación en ese sentido, remitiendo a la trabajadora a la mutua para que tramite su baja.

Artículo 29º- Conciliación de la vida familiar y laboral

Se acuerda el derecho del trabajador/ra a acumular el período de lactancia.

En el supuesto de reducción de jornada por cuidado de hijo la empresa garantizará al trabajador/ra la elección de la concreción horaria.

Artículo 30º- Cuarto turno

Mediante este artículo se incluye en convenio el pacto de fecha 8 de febrero de 2005 que regula el funcionamiento del 4º turno o equipo de trabajo en Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA en los siguientes términos:

Primero. Jornada y calendario.

Se establecen 5 días de disminución anual, no 40 horas, a fijar en el calendario anual del 4º turno, es decir, entre un mínimo anual de 35 horas y un máximo anual de 40 horas.

Dichos días de potestad exclusiva de la empresa, al igual que el resto de los días de calendario, prioritariamente se marcarán en los periodos de enero, Semana Santa, Navidad o en sábados por la tarde distribuidos conforme a las necesidades productivas de la empresa.

- En caso de inicio del 4º turno dentro del año natural, los días de disminución de calendario se calcularán de forma proporcional al tiempo que se va a trabajar en el 4º turno:

Si a 1712 horas de 2-3 turnos les corresponden un máximo de 40 horas anuales de disminución al pasar al 4º turno, habría que establecer sobre las 1712 horas cuántas horas quedan pendientes por trabajar hasta la finalización del año:

- Si a la fecha de inicio han trabajado 900 horas, quedarían por lo tanto pendientes de trabajar, 1712 horas menos 900 horas, igual a 812 horas, y a estas horas se haría la siguiente regla de tres para el cálculo de las horas de disminución: $(812 \times 40)/1712 = 18,97$ horas

- $1712 - 900 - 18,97 = 793,03$ horas a distribuir en el calendario a partir de la fecha de inicio del 4º turno

- En caso de suspensión del 4º turno dentro del año natural, los días que quedan por trabajar a 2-3 turnos se calcularían de la siguiente forma:

Si a 1672 horas del 4º turno, le corresponden una disminución de 40 horas anuales, habría que establecer sobre las horas ya trabajadas en el 4º turno la siguiente regla de tres:

- Si a la fecha de suspensión del 4º turno han trabajado 900 horas se haría el siguiente cálculo: $(900 \times 40)/1672 = 21,5$ horas de reducción de calendario

- $1712 - 900 - 21,5 = 790,5$ horas a marcar en el calendario a partir de la fecha de suspensión del 4º turno.

Para no tener pérdida de capacidad productiva, la empresa podrá trabajar mediante horas extra los 5 días, o 20 turnos que ofrece de disminución anual, dando como primera prioridad al personal adscrito al 4º turno, como segunda prioridad al personal de plantilla, y como tercera prioridad al personal contratado a través de ETT.

En caso de inicio o suspensión del 4º turno dentro del año natural, la empresa no asume el desfase horario.

En el caso de suspensión del 4º turno dentro del año natural:

1- La empresa llevará a cabo la suspensión del 4º turno entre los meses de enero a mayo, y de agosto a diciembre.

2- La empresa no podrá llevar a cabo la suspensión del 4º turno durante los meses de junio y julio, salvo pacto expreso con el comité de empresa.

3- Con relación al desfase horario que se produzca, la empresa dará las siguientes opciones al trabajador/a para su recuperación:

- Siempre y cuando las circunstancias productivas lo permitan podrán recuperar el desfase horario dentro de las semanas que les correspondan de descanso.

- Descuento del importe correspondiente al total o parcial de las horas de desfase horario dentro del año natural.

- Recuperación de las horas de desfase horario dentro del año natural, en caso contrario se procederá al descuento de las horas correspondientes al finalizar el año.

En el caso de suspensión del 4º turno sin haber disfrutado del periodo de vacaciones marcado en el calendario del 4º turno, los días marcados para los calendarios de 2-3 turnos como ajuste de calendario, para el personal saliente del 4º turno, se marcarán no como días de ajuste de calendario, si no, como vacaciones tal y como estaba previsto en el calendario del 4º turno correspondiente.

La cadencia de la distribución de jornadas para cumplir dicho calendario será la siguiente.

- 6 Noches: domingo 22:15 h. a sábado 6:15 h.
- 2 Descanso: sábado 6:15 h. a lunes 14:15 h.
- 6 Tardes: lunes 14:15 h. a sábado 22:15 h.
- 1 Descanso: sábado 22:15 h. a lunes 6:15 h.
- 6 Mañanas: lunes 6:15 h. a sábado 14:15 h.
- 7 Descanso: sábado 14:15 h. a domingo 22:15 h de la semana siguiente.

No obstante lo anterior, anualmente se determinará en el oportuno calendario la distribución de la jornada de trabajo para este cuarto turno de acuerdo a la jornada anual pactada en el convenio colectivo de empresa vigente, pudiendo hacer las mínimas variaciones necesarias sobre la cadencia especificada anteriormente así como con el cómputo de vacaciones, con el fin de cuadrar la jornada anual con los días efectivos de trabajo.

Segundo. Incorporación de personal al 4º turno. Los puestos necesarios para cubrir el 4º turno, así como los del personal indirecto necesarios para el funcionamiento del mismo, serán cubiertos preferentemente por personal que esté actualmente en plantilla y que se incorpore de forma voluntaria al 4º turno.

Si bien quedará obligado a incorporarse al 4º turno en caso de no haber personal voluntario, todo aquel que habiendo salido del mismo, esté cobrando el plus compensatorio.

Siempre y cuando se pueda la empresa priorizará el orden de asignación al 4º turno a toda persona con edad inferior a los 55 años.

Tercero. Empresas de trabajo temporal- La Dirección de la empresa podrá hacer uso del personal contratado a través de ETT para cubrir las necesidades del 4º turno (4ºT), sin límites.

Cuarto. Condiciones económicas. El personal adscrito al 4º turno cobrará un plus compensatorio de (5.919,70 euros anuales). Este plus incluye todos los conceptos compensatorios por trabajar fines de semana, puentes y festivos compensando igualmente los posibles trastornos derivados de la flexibilidad. Este plus anual se dividirá para su cobro entre días naturales, pagas extras y vacaciones (5.919,70 /425 días) mientras se está adscrito al mencionado 4º turno, es decir, se dejará de cobrar cuando no se trabaje en dicho régimen de 4 turnos, con la salvedad de las condiciones de flexibilidad que se detallan en el artículo siguiente. La cantidad mencionada anteriormente se verá sujeta a los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos vigentes en cada momento.

Las cantidades del plus compensatorio correspondientes a las pagas extraordinarias y vacaciones se prorratearán de acuerdo con el tiempo trabajado en régimen de 4 turnos en el período al que se refieren sus devengos.

Quinto. Flexibilidad. La Dirección de la empresa cuando existan razones de tipo económico, técnico, organizativo o de producción podrá suspender y reanudar el trabajo a 4 turnos respetando siempre las siguientes condiciones:

- El Departamento de RRHH preavisará al comité de empresa y al personal afectado por la decisión con una antelación mínima de 15 días.

- En caso de suspensión del 4º turno, el personal afectado por dicha medida, cobrará el plus compensatorio detallado en el artículo cuarto, por un período equivalente al 33 por ciento del tiempo que trabajó en régimen de 4 turnos, si bien, se establece un tiempo mínimo de 1 mes y un máximo de 3 meses cuando el resultado de aplicar ese 33 por ciento sea inferior a 1 y superior a 3 meses.

- En caso de salir y volver a entrar en el 4º turno, para volver a generar derecho a cobrar el plus compensatorio se deberá haber agotado por completo el período de cobro generado anteriormente, si bien los periodos intermitentes de trabajo a 4 turnos darán derecho a acumular los correspondientes periodos de cobro de plus compensatorio con los límites mínimo y máximo especificados en el párrafo anterior.

Sexto. Cualquier variación sobre lo acordado en los puntos anteriores, independientemente de su motivo, requerirá la conformidad de la mayoría del comité de empresa.

Artículo 31º- Asambleas de trabajadores y trabajadoras

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio dispondrán de un máximo de 6 horas anuales durante la jornada laboral para asambleas. Las asambleas se podrán convocar cuando existan conflictos y/o se lleven a cabo negociaciones ya sean de convenio o de otra índole que afecten al conjunto de los trabajadores/as de esta empresa y previo aviso a la Dirección con una antelación mínima de 48 horas.

Artículo 32º- Procedimiento de resolución de conflictos

En todos los demás puntos no tratados en el presente convenio, ambas partes acuerdan someterse a lo establecido en la normativa vigente sobre la materia, y en concreto, y para cualquier conflicto de intereses, interpretación o aplicación de este convenio, así como de decisión o práctica de empresa, las partes firmantes del presente convenio se someterán a lo establecido en los Acuerdos Interconfederales sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO II).

Artículo 33º- Flexibilidad

Con objeto de adecuar el tiempo de trabajo a las distintas necesidades de la empresa, coyunturales, de mercado, etc., sin tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la empresa podrá disponer respecto de cada trabajador/a de + 56 / - 88 horas/año de disponibilidad al año. En base a estas jornadas, la dirección de la empresa podrá aumentar o disminuir la duración de la jornada anual prevista en sus calendarios laborales, sin que en ningún caso el saldo acumulado por cada trabajador/a exceda de + 56 / - 88 horas/año con respecto a su calendario. Para el caso de disponibilidad a menos, la dirección de FIASA podrá utilizar, por sección, las horas señaladas siempre y cuando en dicha sección no haya personal contratado temporalmente y no se estén haciendo uso de horas extras. (En el caso de haber ETT's en otra sección, deberá formar al personal de FIASA para poder ocupar dichos puestos.)

Puntualmente podrá haber personal temporal para aquellos puestos en los que no exista personal fijo formado con acuerdo entre comité y la empresa. En estos casos, la empresa estará obligada a formar en cada puesto a un trabajador/a fijo. Una vez formado tendrá preferencia sobre el personal temporal.

En el taller mecánico, mantenimiento, calidad, I+D y administración, el análisis correspondiente se hará por puesto de trabajo.

(Para la recuperación de las mismas, cuando se active una jornada de recuperación, no podrá haber nadie haciendo horas extras, salvo que con todos los trabajadores y trabajadoras que deben horas en una sección no se cubra las necesidades, del mismo modo para dichas jornadas, tendrán preferencia a realizarlas los trabajadores y trabajadoras que deban horas.) Cuando la flexibilidad de horas sea a más, no pueden coincidir horas extras y flexibilidad en la sección y en el mismo día.

El aumento o disminución de las jornadas de disponibilidad a que se hace referencia en el apartado anterior, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma, o trabajadores y trabajadoras individualmente, en este último caso será un sistema rotativo entre los integrantes de la sección.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será necesario, salvo acuerdo distinto entre la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras, que se cumplan los siguientes requisitos.

– Preavisar con 7 días naturales de antelación tanto al trabajador/a como a sus representantes, con información escrita de las razones que lo justifican, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave de las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.

– La utilización de la bolsa de jornadas de disponibilidad, cuando se trabaje más, se hará en jornadas completas de 8 horas, cuando se trabaje menos serán como mínimo 2 jornadas y como máximo 5 jornadas de 8 horas cada una, consecutivas, pegadas al fin de semana, entre semana completa. No pudiendo tener en 2 semanas consecutivas, horas en negativo y en positivo.

En el caso de que la necesidad a menos pase a la siguiente semana, se deberá de rotar al personal afectado. En caso de que la disponibilidad afecte a toda la sección, se podrá llegar a la totalidad de los días de flexibilidad de manera continua.

– La utilización de la disponibilidad de jornadas, ya sea por incremento o disminución en el número de jornadas, no alterará el número de días de retribución a cobrar en el mes, o en el año. Si un trabajador/a dejará de trabajar un turno (mañana, tarde o noche), en su nómina mensual le será retribuido. Para el cálculo de las horas de la flexibilidad a menos, se recuperará 1 hora por 1,5 horas. Para el disfrute de las horas de flexibilidad a más, se disfrutará 1,5 horas por 1 hora.

Si algún trabajador/a no fuera requerido para trabajar las jornadas previamente descansadas en los 12 meses siguientes desde la fecha del descanso más antigua, se considerará que no existe deuda de jornadas.

– En caso de que en menos de 2 meses al haber incurrido en horas a menos se acuerde un ERE de suspensión, se congela la cuenta de los 12 meses de vigencia de la flexibilidad durante el periodo del ERE. La fórmula de recuperación se incrementa por 0,25 cada 6 meses de ERE. (Ejemplo: ERE de 7 meses = recuperación 1:1,75). En caso de un ERE de extinción, se consideran las horas a menos como trabajadas.

– Las jornadas trabajadas en más con respecto al calendario del trabajador/a no podrán ser retribuidas económicamente, sino que se recompensarán en tiempo libre. Para el disfrute de las mismas el trabajador/a solicitará con una antelación mínima de 7 días naturales, la fecha de los días a disfrutar. Se acuerda concedérselo como máximo del 10 por ciento y mínimo 1 operario, de los trabajadores y trabajadoras de cada sección.

– Si, siendo el saldo de jornadas positivo a favor de un trabajador, alguna jornada trabajada en más alcanzase los 12 meses de antigüedad, se procederá a darle obligatoriamente el tiempo de descanso correspondiente. En el caso de que hayan transcurrido doce meses sin haber disfrutado del tiempo libre correspondiente a horas de disponibilidad a más, para evitar que se dé el caso de que un porcentaje alto de la sección pueda disfrutarlos simultáneamente, se acordará entre comité y empresa el procedimiento para disfrutarlas con flexibilidad y buena fe por ambas partes. Para aplicar este principio de antigüedad se considerará que cada jornada de no trabajo con respecto al calendario previsto compensará el día de trabajo de mayor antigüedad existente en la bolsa del trabajador.

– Los días de recuperación serán los sábados por la mañana, en jornadas de 8 horas, cuando se trabaje en el turno de mañana. En el caso de los trabajadores y trabajadoras a jornada partida, la recuperación será en la jornada del sábado a la mañana 1 de cada 3.

– Con cargo a estas jornadas de disponibilidad, no se podrá exigir que se recuperen las jornadas en negativo, en puentes y festivos. En ningún caso se podrá obligar a recuperarlos en el periodo vacacional establecido en el calendario.

– En el caso de que tras un período en el que se dispongan horas a menos, por necesidades productivas hubiese necesidad de contratar personal eventual, se deberán habilitar los sábados por la mañana para que las personas, que deben horas, las puedan recuperar.

– Igualmente, los trabajadores y trabajadoras cuyos regímenes de trabajo sean de 4º turno y tengan también días de disponibilidad a favor de la empresa, los recuperarán en los ciclos largos de descanso de sus respectivos calendarios, respetando cuando menos 2 días continuados de descanso así como el fin de semana, (la recuperación será en días consecutivos). Y en ambas situaciones, respetando el tiempo de descanso legal entre jornadas, según Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

– En caso de que se utilice la disponibilidad, fuera de los casos expuestos anteriormente y siendo siempre de carácter voluntario, a los trabajadores y trabajadoras se les abonará los pluses estipulados en convenio. (Es decir, aparte de la compensación establecida, se le aplicara el plus establecido en convenio.).

– Procesos de IT común, vacaciones: En estos supuestos, no se restará ni se sumará al saldo individual de bolsa, tanto si la coincidencia de dichas incidencias es en jornada de suspensión como en jornadas habilitadas de trabajo con cargo a bolsa, no abonándose tampoco el plus. En el supuesto excepcional que un trabajador, estando trabajando en jornada de bolsa positiva, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de IT, percibirá el plus correspondiente de forma proporcional a la jornada trabajada en este caso.

– Accidente de trabajo, licencias y permisos, días concertados de disfrute y asuntos propios: En estos supuestos, si al trabajador/a le coincide el día de licencia con jornadas de suspensión con cargo a bolsa, no se le restará la jornada en su cuenta. Si al trabajador/a le coincide la incidencia con jornadas de habilitación con cargo a bolsa, sí se le sumará la jornada en su cuenta, no abonándose el plus. En el supuesto excepcional que un trabajador, estando trabajando en jornada de bolsa positiva, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de accidente de trabajo, percibirá el plus correspondiente al día completo de trabajo.

– La dirección informará mensualmente a los representantes de los trabajadores y trabajadoras de la utilización que se haga de esta cuenta de jornadas de disponibilidad, informando de las razones que la han motivado, número de trabajadores y trabajadoras afectados, así como, del saldo individualizado de cada trabajador, cambios de sección y horas extras. Se creará una comisión de seguimiento que se celebrará el último trimestre de cada año, se analizará y valorará el proceso de funcionamiento de la disponibilidad que se haya disfrutado hasta esa fecha, a fin de que la referida comisión pueda ejercitar las funciones de supervisión y control.

– Cualquier otro problema que surja y no este reflejado en este acuerdo, se deberá resolver entre empresa y comité de empresa.

Artículo 34º- Comisión paritaria

Como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio se crea la denominada comisión paritaria del convenio constituida de la siguiente forma:

Tres vocales: con voz y voto, en representación de los trabajadores/as, un representante por cada sindicato:

Tres vocales con voz y voto, en representación de la empresa:

Además podrán asistir sin voz ni voto, tanto por la parte social como por la económica los miembros de la mesa negociadora de este convenio que ambas partes estimen oportuno.

Los acuerdos de esta comisión paritaria requerirán para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de vocales.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán previa convocatoria a requerimiento de cualquiera de las partes.

El domicilio de la comisión paritaria serán los locales de la empresa.

Tablas salariales 2019

		SALARIO BASE EUROS/DÍA	PRIMA ACTIV. EUROS/DÍA	TOTAL SALARIO EUROS/DÍA
Oficial 1ª	A	67,50873 euros	20,35544 euros	87,86417 euros
	B	62,65738 euros	18,89620 euros	81,55358 euros
Oficial 2ª	A	60,37399 euros	18,08804 euros	78,46203 euros
	B	57,59875 euros	17,27174 euros	74,87049 euros
Oficial 3ª		56,60919 euros	15,21914 euros	71,82833 euros
Peón. espec.	A	56,60919 euros		
	B	54,27388 euros		
Peón/a		45,56901 euros		

		TOTAL AÑO	TOTAL HORA	FIJO	VARIABLE
Prima comp. paradas	Fundición	1064,008	0,6215	0,3108	0,3108
	Rebaba	179,393	0,1048	0,0786	0,0262
	Mecanizado	272,369	0,1591	0,0795	0,0795

Los trabajos a prima de producción quedan con los siguientes valores por hora trabajada:

Valor punto rebaba: 0,06260224 euros/ U C (unidad centesimal)

Complementos y varios.

En maq. de inyección	0,01331852 euros/ Punto U C.
En CNC mecanizado	0,00626022 euros/ Punto U C.
En maq. de inyección (sin robot)	0,29649073 euros/ hora control.
Complemento 6	0,15406064 euros/ hora control.
Complemento 7	0,47251789 euros/ hora control.

Por trabajar a turnos se tendrá derecho a los siguientes pluses:

Plus de turnicidad	3,56989 euros/día trabajando en jornada de mañana o tarde.
Plus de trabajo nocturno	23,0415 euros/día en jornada nocturna.

No obstante lo anterior, las sucesivas variaciones en la jornada laboral anual pactada serán repercutidas en la misma proporción en el precio punto con el objeto de que estas disminuciones de jornada no afecten al montante total de estas primas de actividad.

Que teniendo por hechas las anteriores manifestaciones y estando todos los comparecientes conformes con todos y cada uno de los artículos que componen el contenido del convenio colectivo de la empresa Fundiciones Inyectadas Alavesas, SA, lo firman en el lugar y fecha del encabezamiento.

Anexo al convenio de FIASA 2019, 2020, 2021 y 2022**1º Crédito horario sindical:**

El crédito reconocido a los representantes sindicales en virtud del art. 68 del Estatuto de los Trabajadores será computable de forma anual y no mensual para cada uno de los miembros del Comité de Empresa o delegados/as de personal.

2º Aclaración sobre los complementos 6 y 7:

Estos complementos aparecen detallados en el apartado "complementos y varios" de las tablas salariales y tiene un carácter residual pues están ligados a trabajos en máquinas que ya no se utilizan. El complemento 7 se aplica a los trabajos realizados en la máquina 86 (lijadora grande) y sólo en ella. Además se aplica a los trabajadores y trabajadoras de los hornos de forma que cobran la media de la sección de fundición más dicho complemento. En cuanto al complemento 6 se aplicaba a los trabajos realizados exclusivamente para lijar planchas, por lo que actualmente está en desuso. Conviene aclarar igualmente que estos complementos se crearon por iniciativa de la Dirección de la empresa y que por tanto son de libre disposición a criterio de la misma.

3º Jubilación parcial y contrato de relevo:

Los trabajadores y trabajadoras que se acojan a la jubilación parcial en los términos establecidos en el artículo 20 del convenio 2016, 2017 y 2018, tendrán opción a negociar individualmente con la Dirección de la empresa las condiciones para trabajar el porcentaje de jornada que deba realizar como complemento a la jubilación parcial.

4º Cambio de molde:

Como aclaración a lo expuesto en el art. 10 del convenio 2019, 2020, 2021 y 2022 a continuación se detallan las operaciones que componen la clave 60 del check-list del registro de cambios de referencias en células de fundición:

* Quitar hidráulico.	* Poner hidráulico.
* Quitar parte fija.	* Poner parte fija.
* Quitar parte móvil.	* Poner parte móvil.
* Quitar micros.	* Poner micros.
* Quitar cámara.	* Poner cámara.
* Cambiar pistón.	* Conectar refrigeración.
* Apoyar móvil.	* Paletizar.
* Quitar troquel.	* Poner troquel.
* Posicionar.	* Poner micros.
* Ajustar periféricos.	* Orientar chorros de aire.
* Ajustar mangueras.	* Ajustar salidas chatarras.

5º Cambio de categorías:

El personal de antigüedad igual o superior a 10 años, pasa a Peón especialista A, automáticamente con efectos 1 de julio de 2008.

El personal de antigüedad entre 1 de enero de 1999 a 31 de diciembre 2004 pasará a Peón especialista A, por orden de antigüedad mes a mes antes del 31 de diciembre de 2008.

Por su parte el personal con antigüedad entre 1 de enero de 2005 a 31 de diciembre de 2007 pasarán de la misma manera, es decir, por orden de antigüedad mes a mes antes del 31 de diciembre de 2009.

Este mismo criterio será de aplicación tras la firma de este convenio para el paso de mínimo a máximo entre las diversas categorías de oficial.

A partir de la firma del convenio, todo el personal de nueva incorporación lo hará con la categoría de peón/a, por un periodo máximo de 6 meses, independientemente del tipo de contrato incluso si lo hace a través de ETT, de manera que a partir de los 6 meses, pasará a Peón especialista B, durante un periodo máximo de 18 meses a partir de los cuales pasará a Peón especialista A.

A partir del 1 de enero del 2009, se aplicará un criterio de evaluación consensuado por la Dirección de RRHH y el comité de empresa para los oficiales, que permita el salto entre categoría y tramos de las mismas de forma objetiva.

6º Horas extras:

La hora extra para todas las categorías se calcula con la siguiente fórmula:

$$\text{Hora extra} = (\text{salario base día} / 8) \times 2,288$$

Así, para el año 2019 la hora extra de las diferentes categorías queda de la siguiente forma:

CATEGORÍA	SALARIO BASE	HORA EXTRA
Oficial 1º A	67,50873 euros	19,30750 euros
Oficial 1º B	62,65738 euros	17,92001 euros
Oficial 2º A	60,37399 euros	17,26696 euros
Oficial 2º B	57,59875 euros	16,47324 euros
Oficial 3º B	56,60919 euros	16,19023 euros
Peón/a Espc A	56,60919 euros	16,19023 euros
Peón/a Espc B	54,27388 euros	15,52233 euros
Peón/a	45,56901 euros	13,03274 euros

Al pago de la hora extra hay que añadirle las primas y los turnos si corresponde. En el caso del personal con prima fija, el importe a pagar por hora es el siguiente:

CATEGORÍA	HORA EXTRA	PRIMA POR HORA	IMPORTE POR HORA
Oficial 1º A	19,30750 euros	3,84178 euros	23,14928 euros
Oficial 1º B	17,92001 euros	3,69756 euros	21,47626 euros
Oficial 2º A	17,26696 euros	3,53942 euros	20,66507 euros
Oficial 2º B	16,47324 euros	3,37969 euros	19,71162 euros
Oficial 3º B	16,19023 euros	2,97804 euros	19,02696 euros

El precio de la hora extra se verá incrementado de la siguiente manera:

Sábado tarde y noche, domingos y festivos mañana tarde y noche +40 por ciento

En el caso de que se trabajen todos los días laborables de la semana, según el calendario laboral y se viniese a trabajar el fin de semana completo, los complementos que correspondan del 40 por ciento pasarán al 60 por ciento

En los puentes, el precio de la hora extra se verá incrementado de la siguiente manera:

Día festivo oficial mañana tarde y noche +40 por ciento

Día no festivo y sábado mañana. Hora extra normal

Sábado tarde y noche, domingo mañana tarde y noche +40 por ciento

En el caso de que se trabajen todos los días laborables de la semana, según el calendario laboral y se viniese a trabajar el fin de semana completo, los complementos que correspondan del 40 por ciento pasarán al 60 por ciento

En el caso de disfrute de las horas que llevan incremento de 40 por ciento ó 60 por ciento este se realizará disfrutando hora por hora y cobrando el complemento correspondiente.

7º Horario flexible para los trabajadores y trabajadoras que trabajen a jornada partida:

Para mejorar la conciliación laboral y personal se propone una nueva normativa base para el uso de las horas flexibles:

De enero a junio y de septiembre a diciembre

1. Horario fijo de permanencia en la empresa:

- De lunes a jueves de 08:30 a 12:30 y de 14:15 a 16:45 horas.
- Viernes de 8:00 a 14:15

2. Flexibilidad:

• Jornada máxima de horas/día para recuperación. Todo el personal, para la recuperación de las horas flexibles, podrá realizar su jornada de trabajo con la duración máxima de 7:30 a 19:00 horas, y los viernes a partir de las 7:15. Las horas fuera de esos horarios, a no ser que haya autorización e indicación expresa del responsable, no se computarán en el sistema de registro a efectos de horas extra.

3. Parada mínima obligatoria de 45: para comer entre las 12:30 y las 14:15

4. Cómputo de recuperación:

• Todas las horas flexibles deberán haberse recuperado en cómputo trimestral. En el supuesto de que el saldo flexible al final de cada trimestre sea positivo y superior a 20 horas, el exceso sobre dichas 20 horas se trasladará al saldo flexible correspondiente al trimestre inmediatamente posterior.

Julio y agosto

1. Jornada intensiva:

	OFICIAL	FLEXIBLE
Entrada	7,00	De 7:00 a 8:00
Salida	15,00	De 15:00 a 16:00

En caso de que por parte de la empresa se requiera la presencia de un/a trabajador/a por las siguientes causas (visitas de clientes a la empresa, auditorías externas, reuniones con clientes o proveedores, cambio de troqueles, reparación de averías....) que requiera que el/la trabajador/a permanezca en la empresa fuera del horario fijo de permanencia en la empresa, las horas que excedan de la jornada ordinaria de trabajo se regularán conforme al apartado "4. - Cómputo de recuperación"

El personal asignado a jornada partida no dispondrá de medios de locomoción proporcionados por la empresa para asistir a la misma dada su incompatibilidad con la flexibilidad horaria.

Para el año 2021, de enero a junio y de septiembre a diciembre, se analizarán los pros y los contras del horario que se ha establecido para el año 2020 para el personal que trabaja a jornada partida, y se estudiará la viabilidad de que el horario fijo de permanencia en la empresa sea conforme sigue:

- De lunes a jueves de 08:30 a 12:30 y de 14:15 a 16:30 horas.
- Viernes de 8:00 a 14:15

Se pone a disposición de los interesados, la sala de formación, para que sea utilizada como comedor siendo, los propios trabajadores y trabajadoras interesados en comer en la planta, quienes se encargarán de procurarse la comida.

La empresa dispondrá de electrodomésticos y menaje al efecto.

Con el fin de evitar que se puedan juntar demasiadas personas a la vez en la sala, se establecerán dos turnos de comida, el primero será de 12:30h a 13:15h y el segundo de 13:30h a 14:15h.

8. Acuerdo:

1. Las partes quieren señalar que su voluntad es la de regular las condiciones de trabajo en la propia empresa.

2. Cualquier regulación externa, será la del convenio provincial del metal de Álava, al ser este el ámbito sectorial más específico y cercano a la realidad de la empresa.

3. Acogiéndose a la Disposición Transitoria Segunda del convenio, del "II convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal" las partes firmantes acuerdan de forma expresa la inaplicación del citado convenio, a excepción por petición de la empresa de las siguientes materias:

a. Las modalidades y normas de contratación.

b. La formación en prevención de riesgos laborales

4. Las partes se comprometen a negociar y desarrollar un sistema de clasificación profesional propio.

9. Arranque domingo noches:

Para los años 2020, 2021 y 2022, el turno de noche comenzará la jornada laboral el domingo a las 22:15h y terminará el viernes a las 6:15h siempre y cuando se garantice tanto, en la Sección de Fundición como en la Sección de Mecanizado el cumplimiento del mismo rendimiento de horas productivas con respecto a las planificadas y la misma proporción de piezas rechazadas en todas las secciones respecto a piezas fundidas del turno de domingo noche y turno siguiente, que el promedio que arrojan dichos índices en los arranques anteriores desde 1 de enero de 2019.

En caso de no cumplirse ambos promedios y en ambas secciones, la empresa volverá a la situación anterior, es decir, turno noche: lunes a las 22:15h y terminar el sábado a las 6:15h. Dicho cambio lo comunicará la empresa al comité la semana previa a producirse el cambio.

Cada año se actualizarán los objetivos de cumplimiento en función de la variación de los índices generales, es decir, horas productivas respecto a planificadas y piezas rechazadas en todas las secciones respecto a piezas fundidas.

Los domingos por la noche se consideran como día laborable y por lo tanto sin coste adicional para la empresa.

10. Fomento del euskera:

La empresa añadirá textos en euskera en los carteles de visita, así como en los carteles de las nuevas obras, o aquellos que se vayan renovando.

En Nanclares de la Oca, a 25 de noviembre de 2019