

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Pferd Abrasivos, SL**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2020-2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Pferd Abrasivos, SL. Código convenio número 01002612011999.

ANTECEDENTES

El día 27 de octubre de 2021 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 18 de octubre de 2021.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y planes de igualdad del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 10 de noviembre de 2021

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

En la localidad de Araia, en las instalaciones de la empresa Pferd Abrasivos SL, a 18 de octubre de 2021, se reúnen los/las miembros componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa citada, integrada por las representaciones de la empresa y los delegados/as de personal.

Los/las presentes tienen capacidad legal para convenir, conforme a lo establecido en la vigente normativa sobre convenios colectivos.

Ambas representaciones acuerdan suscribir el siguiente convenio colectivo:

Convenio colectivo para la empresa Pferd Abrasivos SL de Araia

Capítulo I

Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo regulan las actividades laborales que la empresa Pferd Abrasivos SL desarrolla en su centro de trabajo en Araia.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo afectará a la totalidad de la plantilla con excepción de los puestos no incluidos en las tablas salariales, como son los cargos directivos, jefes/as de departamento y mandos intermedios.

Artículo 3. Ámbito temporal

El presente convenio colectivo entrará en vigor a partir del día 1 de septiembre de 2020 y tendrá una duración de 5 años, es decir, hasta el 31 de agosto de 2025.

Llegada la fecha de finalización pactada, 31 de agosto de 2025, se producirá la denuncia automática del convenio colectivo, pudiéndose iniciar, a partir de esa fecha, las negociaciones de un nuevo convenio.

No obstante, seguirán siendo de aplicación las cláusulas del presente convenio hasta que no haya un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual, por lo que no podrá pretenderse la aplicación de una o varias de sus normas con olvido del resto.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones económicas establecidas en este convenio compensarán y absorberán, desde el momento de su vigencia, todas las existentes con anterioridad en la empresa y en el sector, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de los mismos.

Asimismo, cualquier disposición legal futura y que implique variación en todos o alguno de los conceptos retributivos, se considerará absorbida en las condiciones de este convenio y únicamente tendrán eficacia práctica aquellas que globalmente consideradas superen el nivel total del mismo en cómputo anual.

Artículo 6. Forma de pago

La empresa hará efectivo el abono de salarios a sus trabajadores/as mediante transferencia bancaria a través de entidades bancarias o cajas de ahorro, y en la forma siguiente:

- Al personal con prima de producción se le abonará aproximadamente el 90 por ciento de su salario el día 30 de cada mes y el resto de los haberes devengados les serán liquidados el día 10 del mes siguiente.
- Al resto de personal y a los/las trabajadores/as con sueldo mensual fijo se les abonará la totalidad de su salario el día 30 de cada mes.

Artículo 7. Rendimientos pactados

Las retribuciones establecidas en este convenio corresponden a unos rendimientos normales y correctos en el trabajo desarrollado por los empleados/as afectados por el mismo. Se entiende por rendimiento normal y correcto, el rendimiento medio obtenido por cada grupo que realice trabajos similares durante los 12 meses anteriores a este convenio.

Artículo 8. Preaviso del personal trabajador

Los/las trabajadores/as que deseen extinguir voluntariamente su contrato laboral, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:

- Técnicos y administrativos/as titulados: dos meses.
- Técnicos y administrativos/as no titulados: un mes.
- Personal no cualificado: quince días.

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

Artículo 9. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de posible aplicación.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Artículo 10. Jornada laboral

El calendario laboral será establecido por la empresa en cada ejercicio y constará de las siguientes horas de trabajo efectivo anual durante el período de vigencia de este convenio.

- 1.719 horas anuales para jornada partida.
- 1.707 horas anuales para los turnos.

Las faltas injustificadas de asistencia y de puntualidad, se descontarán a razón del tiempo real por precio minuto anual, según escalón, o se recuperará su tiempo, siendo facultad de la empresa optar por una de las opciones, constituyendo además falta laboral.

Cuando concurren o existan motivos o razones organizativas, productivas o de mercado, previa notificación a los delegados de personal y a los afectados, la empresa podrá modificar el horario de todo el personal para optimizar el funcionamiento del proceso de fabricación.

Al personal afecto a trabajos de mantenimiento y cuando concurren las razones anteriormente descritas en el párrafo anterior, la dirección podrá modificar el horario tanto de entrada como de salida en 30 minutos.

Dentro del calendario anual, la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 50 horas al año por trabajador, que éste deberá realizar cuando lo solicite la Dirección, para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega, cuyo incumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente, etc., con un preaviso por escrito de 5 días de antelación a los afectados y a la representación sindical, expresando las razones que motivan la orden.

Artículo 11. Vacaciones

Los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, disfrutarán de 30 días naturales de vacaciones al año, y se disfrutarán en los períodos siguientes:

- Comenzando por lunes, desde la segunda quincena del mes de junio hasta la primera quincena del mes de septiembre, con un máximo de 28 días naturales.
- Los 2 días restantes según el calendario anual.

Se exceptúa de lo anterior el personal necesario para las tareas de vigilancia, conservación, reparación, mantenimiento, organización, servicios, comercial y expediciones, que disfrutarán el período vacacional en las fechas que pacten de mutuo acuerdo con la empresa.

Artículo 12. Horas extraordinarias

Como principio general no podrán efectuarse horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que, por causas de fuerza mayor, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades de mantenimiento, fuese necesaria su realización.

En caso de ser realizadas se retribuirán con un 30 por ciento de recargo sobre el precio de la hora ordinaria.

Las horas extras realizadas, a decisión del trabajador/a, se podrán disfrutar por períodos de descanso sin que proceda por tanto la aplicación del recargo señalado en el párrafo anterior, y en las fechas que se establezcan de mutuo acuerdo junto con la dirección.

Artículo 13. Licencias y permisos

El personal afectado por este convenio, avisando con antelación suficiente y posterior justificación, tendrá derecho a los permisos retribuidos en los casos expuestos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las mejoras siguientes:

1. Matrimonio: 17 días naturales.
2. Consultas médicas fuera de la provincia para hijos/as disminuidos/as psico-físicos: dos días naturales.
3. Fallecimiento de cónyuge, hijos/as y padres-madres: 4 días naturales, de los cuales 2 días serán laborables.

En el supuesto de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario previsto en el artículo 37.3 Estatuto de los Trabajadores, fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el plazo ampliable a 2 días será si el desplazamiento supera los 125 km. contados desde el emplazamiento de la propia fábrica.

Se entenderá por enfermedad grave, para que el permiso surta efecto, la certificada así por el/la facultativo correspondiente. En defecto de esta certificación, el servicio médico de la Mutua patronal de la empresa será el encargado de verificar la gravedad de la enfermedad del familiar hospitalizado.

En caso de necesidad de asistencia a consultorio de médico de la Seguridad Social, serán de carácter retribuido hasta ocho horas al año, siempre que se produzcan en el período de septiembre a agosto del año en curso.

Los permisos no retribuidos, de carácter personal o por asuntos propios de los/las trabajadores/as, serán estudiados en cada caso concreto y su concesión decidida por la Dirección de la empresa.

Los permisos establecidos en este artículo podrán ser disfrutados en el supuesto de que no exista un vínculo matrimonial legal, siempre y cuando se presente el correspondiente certificado de convivencia expedido por el organismo oficial correspondiente.

Artículo 14. Faltas

Serán de aplicación las faltas y sanciones vigentes en el Convenio Estatal del Vidrio y Cerámica.

Artículo 15. Prestación por incapacidad temporal

En el caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común, salvo embarazo, la empresa garantizará al trabajador/a el 100 por ciento del salario pactado en el convenio y que se especifica en la tabla salarial correspondiente, del 1º al 3º día, siempre y cuando el/la trabajador/a en los 12 meses anteriores a la contingencia, haya permanecido menos de 31 horas (4 días de trabajo) en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad común. Asimismo la empresa garantizará el 90 por ciento del salario pactado en el convenio (salario base y prima), a partir del 15º día hasta el 180º día de baja, siempre y cuando el/la trabajador/a en los 12 meses anteriores al inicio de la contingencia compute menos de 40 horas de absentismo (o el equivalente para el personal que disfrute de reducción de jornada). No se entenderán como horas de absentismo a efectos de la aplicación de este complemento las horas no productivas por accidentes o enfermedad profesional, permisos retribuidos y horas sindicales.

En el caso de incapacidad transitoria derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional se garantizará el 100 por ciento del salario pactado en convenio, desde el día en que se produzca la baja hasta el día 180 de dicho proceso.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social vigente en cada momento.

A partir de septiembre 2021 se establece una prima de asistencia, pagadera mensualmente, con un máximo de doce mensualidades y de carácter individual, en función del absentismo que cada trabajador/a acumule cada mes. No se contabilizarán como horas improductivas a efectos de la aplicación de esta prima, las horas relativas a bajas por accidente y enfermedad profesional y horas sindicales. Además, si el absentismo global por bajas de enfermedad y permisos retribuidos en el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2022 es inferior al 7 por ciento, a partir del 1 de septiembre de 2022 tampoco se contabilizarán como horas improductivas durante la vigencia del convenio, las horas relativas a permisos retribuidos.

Dicha prima se pagará de acuerdo con la siguiente tabla, el personal que disfrute de reducción de jornada recibirá el importe equivalente a dicha reducción:

PORCENTAJE HORAS IMPRODUCTIVAS	EUROS PRIMA/MES
0 por ciento	34,24 euros
0 por ciento-2,5 por ciento	23,28 euros
2,5 por ciento-5 por ciento	13,69 euros
> 5 por ciento	0 euros

Artículo 16. Polivalencia

El personal afectado por este convenio constituye un grupo profesional unitario, integrado por los diferentes niveles de la empresa.

Dentro de ese grupo profesional unitario, se acuerda establecer la movilidad funcional para todo el personal de la empresa con objeto de lograr la mayor adecuación de sus recursos humanos, siempre que ello obedezca a causas justificadas de producción, funcionales u organizativas, previa notificación al interesado y a la representación sindical.

Artículo 17. Organización del trabajo

La organización del trabajo en todas y cada una de las secciones y dependencias de la empresa, es facultad exclusiva de la Dirección, quien la regulará dentro de las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Capítulo III

Régimen económico

Artículo 18. Aplicación salarial

• Al personal afectado por este convenio y durante la vigencia del mismo (septiembre 2020 – agosto 2025) se le aplicarán las percepciones salariales siguientes.

• 300 euros no consolidables que se abonarán en un pago único a la firma del convenio en la nómina de septiembre de 2021.

Septiembre 2020 a agosto 2021: mismas tablas año anterior.

Septiembre 2021 a agosto 2022: 200 euros consolidables +1,25 por ciento.

Septiembre 2022 a agosto 2023: 1,25 por ciento.

Septiembre 2023 a agosto 2024: 1,25 por ciento.

Septiembre 2024 a agosto 2025: 100 euros consolidables +1,25 por ciento.

Artículo 19. Conceptos retributivos e indemnizatorios

Los conceptos salariales e indemnizatorios que se contemplan en este convenio son los siguientes:

- Salario base.
- Prima de producción.
- Pagas extraordinarias.
- Plus de nocturnidad.
- Prima de asistencia.

Artículo 20. Salario base

El salario bruto anual, para el periodo comprendido entre el 1 de septiembre de 2021 y 31 de agosto de 2022, para cada uno de los niveles profesionales incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio, es el que figura en la tabla salarial siguiente:

NIVEL	CATEGORÍA	SEPTIEMBRE AÑO 2021
0	Peón/a	20.350 euros
1	Peón/a especialista	22.326 euros
1P	Peón/a especialista + prima	20.350 euros
2	Oficial de 3º	29.946 euros
2	Técnicos/as auxiliares	29.946 euros
2P	Oficial de 3º con prima	25.387 euros
3	Oficial de 2º/ técnicos	32.294 euros
3P	Oficial de 2º con prima	27.371 euros
4	Oficial de 1º	34.643 euros
4P	Oficial de 1º con prima	29.354 euros
5	Encargados/as	39.828 euros

Para los años siguientes:

Sept 2022 a agosto 2023: 1,25 por ciento sobre las tablas aplicables en el período 21-22.

Sept 2023 a agosto 2024: 1,25 por ciento sobre las tablas aplicables en el periodo 22-23.

Sept 2024 a agosto 2025: 100euros consolidables +1,25 por ciento sobre las tablas aplicables en el periodo 23-24.

Artículo 21. Prima de producción

Este complemento se devengará para los niveles "con prima" de la tabla salarial por cada hora de actividad en la empresa y en función de los ratios de producción obtenidos en el período en cuestión y establecidos a tal efecto por la empresa.

Artículo 22. Pagas extraordinarias

Se establecen dos pagas extraordinarias al año, que se devengarán semestralmente y se percibirán los días 20 de julio y 20 de diciembre.

Los importes de dichas pagas serán de 30 días del salario correspondiente. El personal sujeto a prima de producción percibirá además en concepto de prima de producción, la media de las primas obtenidas en los 6 últimos meses.

Dichas pagas no se devengarán mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, y a los solos efectos de lo regulado en el presente artículo, se considerarán como días de devengo de las pagas extraordinarias los días en los que los trabajadores se encuentren en situación de incapacidad temporal cualquiera que sea la contingencia de la que derive siempre y cuando proceda, a tenor de lo dispuesto en el artículo 15 del presente convenio, el abono por parte de la empresa de un complemento a la prestación pública de incapacidad temporal.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre percibirá dichas pagas en función del tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 23. Plus de nocturnidad

Se establece un complemento de 1,315 euros por hora nocturna trabajada para todo el personal, considerándose horas nocturnas a tales efectos las comprendidas entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

Capítulo IV

Prestaciones sociales

Artículo 24. Prestaciones sociales

La empresa suscribirá a toda la plantilla a la Fundación Laboral, siendo a cuenta de la empresa el abono del 100 por ciento de las cuotas correspondientes.

Artículo 25. Préstamos personales

Los/as trabajadores/as de la empresa podrán solicitar un préstamo hasta 6.000 euros durante el período de vigencia del presente convenio sin justificación alguna, analizando su continuidad una vez finalizado el período.

Dicho préstamo se devolverá por el/la trabajador/a en el plazo máximo de 3 años, sin interés, descontándole en el salario mensual y pagas extraordinarias una cuota fija en función de la cantidad a la que ascienda el préstamo.

Para acceder a un préstamo, la persona debe tener una antigüedad de 3 años en la empresa, no pudiéndose pedir más que un préstamo cada 5 años, o sea dos años después de haber amortizado el anterior.

La cantidad total de los préstamos concedidos no podrá superar la cantidad de 100.000 euros. En el supuesto de que se llegue a dicha cuantía, los préstamos se concederán en el momento en que exista cantidad disponible y por riguroso orden de solicitud.

Artículo 26. Gratificación productividad / absentismo hasta 200 euros brutos

PUNTOS	PORCENTAJE POR CADA PUNTO	PRODUCTIVIDAD	RECHAZO	TOTAL	ABSENTISMO HASTA										
					HASTA	1%	1,5%	2%	2,5%	3%	3,5%	4%	4,5%	5% Y MAS	
					DESCUENTO	0%	- 10%	- 20%	- 30%	- 40%	- 50%	- 60%	- 70%	- 80%	
1	5% debajo de presupuesto	-	-			-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Según presupuesto	50€	50€	100€		-	- 10€	- 20€	- 30€	- 40€	- 50€	- 60€	- 70€	- 80€	
3	5% por encima de presupuesto	100€	100€	200€			- 20€	- 40€	- 60€	- 80€	- 100€	- 120€	- 140€	- 160€	

Las mencionadas gratificaciones individualizadas se abonarán de una sola vez, una vez conocidos los porcentajes de productividad y al total obtenido se ajustará con el absentismo individual obtenido por cada trabajador/a, en concepto de "gratificación extraordinaria anual".

Al finalizar el presente convenio se realizará una revisión del mismo.

Artículo 27. Aniversarios en la empresa

Cuando el/la trabajador/a cumpla 25 años de servicio en la empresa, recibirá el importe bruto 500 euros brutos en una única paga y tendrá el día del aniversario libre, excepto cuando éste sea festivo o coincida con un día libre del trabajador/a, que se trasladará al siguiente día laborable. (A partir de la firma del presente convenio, se abonará también el importe bruto de 500 euros y se concederá el día libre (previo acuerdo con su superior) al personal que ya haya cumplido 25 años en la empresa antes de la firma del presente convenio).

Capítulo V

Conceptos asistenciales

Artículo 28. Póliza de seguro por accidente

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice a sus trabajadores los capítulos y riesgos siguientes:

• Muerte a consecuencia de accidente laboral	42.000 euros
• Incapacidad permanente total a causa de accidente laboral declarada como tal por los órganos de la Seguridad Social competentes	42.000 euros
• Invalidez permanente absoluta o gran invalidez a causa de accidente laboral declarada como tal por los órganos de la Seguridad Social competentes	42.000 euros

Dicha póliza de seguros cubrirá los riesgos expresados, a partir de la fecha estipulada con la compañía aseguradora y, en todo caso, al mes siguiente de la publicación de este convenio en el BOTA.

Artículo 29. Ropa de trabajo

La empresa proveerá anualmente a sus trabajadores/as de las prendas de trabajo y calzado adecuados para el ejercicio de sus labores, consistentes en 2 pantalones, 2 camisetas y 1 par de botas que se entregarán al mismo tiempo y una sola vez al año.

Capítulo VI

Acción sindical en la empresa

Artículo 30. Representantes sindicales

Los/las delegados/as de personal son el órgano de representación colegiado del personal en el centro de trabajo.

Los/las delegados/as de personal dispondrán de las horas mensuales que les correspondan según el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores para el ejercicio de sus funciones, que no serán acumulables ni transferibles y retribuidas como horas realmente trabajadas.

Los/las delegados/as de personal, dispondrán de un local adecuado para desarrollar sus funciones. Asimismo, dispondrán de un tablón de anuncios, colocado en las dependencias del centro de trabajo, y cumpliendo las garantías mínimas de inviolabilidad.

De todo lo expuesto en el tablón de anuncios se entregará copia a la Dirección de empresa.

Artículo 31. Derechos de información

Los/las delegados/as de personal recibirán información según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Garantías de los delegados/as

Los/las delegados/as de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. Asamblea de los trabajadores y trabajadoras

Las asambleas podrán ser convocadas por los/las delegados/as de personal o por un número de trabajadores no inferiores al 33 por ciento de la plantilla. La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los asuntos a tratar y motivos de su celebración, deberá comunicarse a la Dirección de la empresa por los/las delegados/as de personal con una antelación mínima de 48 horas antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos, por los/las delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

La empresa se compromete a facilitar un máximo de tres veces al año un local que reúna las condiciones para realizar dichas asambleas.

Artículo 34. Notificación de las sanciones

La empresa, previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las delegados/as de personal, les instruirá un expediente contradictorio en el que serán oídos, además del afectado, el resto de representantes sindicales si los hubiere

Capítulo VII

Disposiciones complementarias

Artículo 35. Seguridad e higiene en el trabajo

La representación sindical y la Dirección de la empresa reconocen la importancia que tiene la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Por ello, se considera necesario establecer un plan de prevención de riesgos que contribuya a mejorar las condiciones de trabajo y orientado a la protección de los trabajadores contra los riesgos laborales, aplicando las disposiciones de carácter general dictadas en esta materia y, en particular, las contenidas en la Ley 31/1995 del 8 de noviembre - Prevención de Riesgos Laborales; Real Decreto 39/1997 del 17 de enero - Reglamento de los Servicios de Prevención; Real Decreto 485/1997 del 14 de abril - Señalización de Seguridad y Salud en el Trabajo; Real Decreto 486/1997 del 14 de abril - Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo; y demás normas de aplicación.

Artículo 36. Reconocimientos médicos

La empresa ofrecerá anualmente al personal afectado por este convenio, una revisión médica gratuita en horas de trabajo.

Se añaden pruebas de PSA para hombres y tiroides para las mujeres a partir de los 45 años a realizar en los reconocimientos médicos de empresa en la periodicidad establecida al efecto.

Artículo 37. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

La empresa, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita, facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las trabajadoras que lo precisen por su estado de embarazo.

Igualmente, éstas tendrán derecho a acumular los períodos de descanso pre y post-parto que legalmente le correspondan, cumpliendo el período obligatorio después del parto marcado en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Plan de formación profesional

Las partes firmantes del presente convenio, conscientes de que la adquisición de nuevos conocimientos por los trabajadores es una exigencia de las nuevas tecnologías, que permite su mejor desarrollo personal y profesional, acuerdan la implantación paulatina de un plan de formación continuado, mediante el cual se reciclarán todos los integrantes de la plantilla de la empresa, para alcanzar la máxima polivalencia funcional.

Artículo 39. Igualdad y conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar

Será de aplicación la legislación vigente.

Capítulo VIII

Disposiciones finales

Artículo 40. Composición de la comisión paritaria

La comisión paritaria estará constituida por la representación sindical de los/as trabajadores/as y por un número igual de representantes designados por la empresa. Todos los vocales gozarán de voz y de voto y los acuerdos requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de los presentes en la votación.

Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán cuando sea requerida para ello por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de 72 horas.

Artículo 41. Funciones de la comisión paritaria

Como órgano de interpretación del presente convenio, las funciones atribuidas a esta comisión serán las siguientes:

- Interpretación del convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.
- Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a los organismos o autoridades competentes.

Estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que corresponden a las autoridades administrativas y jurisdiccionales, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 42. Discrepancias

Las partes firmantes, para la resolución de los conflictos colectivos que puedan surgir en la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo y demás legislación y disposiciones aplicables, acuerdan el sometimiento expreso al PRECO II, comprometiéndose además a mantener la paz laboral antes de su decisión.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de desacuerdo de las partes y una vez sometido el asunto a la consideración de la comisión paritaria del presente convenio sin que exista acuerdo, se procederá, de mutuo acuerdo, a la utilización de los procedimientos de resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación. En último término, podrá someterse la controversia al ORPRICCE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) siempre que medie acuerdo expreso de ambas partes.

Y en prueba de conformidad con todo lo antecedente lo firman por triplicado, a los oportunos efectos legales, en Araia (Álava), a 18 de octubre de 2021.