

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Alestis Aerospace, SL centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

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 20-2021-2022-2023-2024-2025 para la empresa Alestis Aerospace, SL centro de Vitoria-Gasteiz. Código convenio 01003492012009.

ANTECEDENTES

El día 13 de junio de 2023 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 1 de junio de 2023.

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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el 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, del convenio colectivo de la empresa Alestis Aerospace, SL centro de Vitoria-Gasteiz, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 18 de junio de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo para la empresa Alestis Aerospace, SL
centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz**

Capítulo 1º - Condiciones generales

Artículo 1º. Determinación de las partes que lo conciertan

El presente convenio colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el comité de empresa del centro de trabajo de Miñano (Álava) de Alestis Aerospace y la representación de la empresa.

Artículo 2. Ámbito personal

El presente convenio colectivo se aplicará a todas las personas trabajadoras del centro, mandos intermedios (jefes/as de sección, responsables y administrativos/as) que presten sus servicios en el centro de trabajo de Miñano, a excepción de los miembros del equipo gestor y/o jefes/as. Igualmente, será de aplicación al personal de nuevo ingreso.

Artículo 3. Ámbito temporal

El ámbito temporal de vigencia del presente acuerdo es de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2025.

El convenio quedará denunciado automáticamente por las partes legitimadas para ello, a 30 de septiembre de 2025, debiendo constituirse la nueva mesa negociadora con objeto de iniciar las negociaciones para el nuevo convenio en el plazo de 3 meses a partir de la recepción de la comunicación. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación en dicho plazo y ambas partes establecerán un calendario de negociación.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado el convenio y concluida la duración pactada, se mantendrá su vigencia hasta la firma del nuevo acuerdo con la representación sindical de Alestis Vitoria.

Artículo 4. Garantía personal

Se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas que tuviera reconocidas cualquier persona trabajadora a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Artículo 5. Compensación y absorción

Las condiciones económicas que se pactan en el presente convenio forman un todo o unidad indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en este convenio son absorbibles y compensables tanto por conceptos de idéntica naturaleza como, en conjunto global, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Se consideran excluidos de la compensación y absorción, los pluses de nocturnidad, Team Leader y complemento de antigüedad.

Artículo 6. Interpretación y comisión paritaria

La empresa y la representación de las personas trabajadoras actuarán como órganos de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del convenio. En caso de discrepancia en la interpretación se aplicará el adagio “in dubio pro operario.”

Este órgano de interpretación o comisión paritaria estará constituido, por tantos miembros del comité de empresa como secciones sindicales con representación en la parte social y, en representación de la empresa, por un número de representantes designados por la misma hasta un límite no superior al de representantes del comité de empresa.

A efectos del mecanismo de votación a que se sometan las decisiones y/o acuerdos tomados en el seno de esta comisión, el voto de cada uno de los representantes por la parte social presente en la comisión paritaria será equivalente a un número de votos igual al número de miembros del comité de la sección sindical a la que representa.

Artículo 7. Acuerdos complementarios

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 1, si durante la vigencia de este convenio colectivo ambas partes llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas, o bien sobre materias ya pactadas pendientes de concreción y/o desarrollo, se conviene expresamente la aplicación inmediata de los mismos, previo trámite oficial y conocimiento de la Autoridad Laboral, y su incorporación en el próximo convenio colectivo.

Artículo 8. Unidad de convenio

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible en el conjunto de su texto. Serán consideradas global o individualmente, pero siempre con referencia a cada persona trabajadora.

Artículo 9. Procedimiento para la resolución de conflictos

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

Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la comisión paritaria, las partes acudirán a los mecanismos previstos en el PRECO (Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios de Resolución de Conflictos Laborales) y acuerdan expresamente excluir someterse al arbitraje de cualquier organismo en este punto para solventar las discrepancias.

Artículo 10. Normas supletorias

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

Capítulo 2º - Empleo y contratación**Artículo 11. Contratación**

La contratación indefinida y estable es el referente de la política de contratación de la empresa. Se podrá acudir a la contratación temporal, cuando concurran las circunstancias previstas en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 12. Periodos de prueba

El periodo de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica para la viabilidad de la futura relación laboral. Solo se entenderá que la persona trabajadora está sujeta a periodo de prueba si así consta por escrito.

Podrá concertarse un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de:

- Titulado/as y técnicos: 3 meses.
- Resto: 15 días.

Cuando una persona trabajadora haya pertenecido a la plantilla de la empresa y, sin solución de continuidad, sea contratada nuevamente con la misma categoría y para el mismo trabajo, no podrá establecerse un nuevo periodo de prueba. Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato en prácticas o para la formación, el tiempo de formación o prácticas computará como periodo de prueba. Si al término del contrato de prácticas la persona trabajadora continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba.

Durante el periodo de prueba el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de preaviso. La resolución del contrato durante el periodo de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

Artículo 13. Empresas de servicios

Cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores y trabajadoras sobre los siguientes extremos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Lugar de ejecución de la contrata.
- d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.
- e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Artículo 14. Empresas de trabajo temporal

Cuando la empresa contrate los servicios de empresas de trabajo temporal, se informará al comité de dichas contrataciones, las cuales solo se utilizarán para la realización de trabajos no estructurales y que no puedan ser absorbidos y/o realizados por personal de plantilla de la empresa. Las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad no superarán el 5 por ciento del total de la plantilla del centro de trabajo.

Así mismo se garantizará una equivalencia salarial para las personas trabajadoras puestas a disposición de la empresa con respecto a las tablas salariales recogidas en el presente convenio.

El tiempo trabajado por ETT, se computará como trabajo efectivo en la misma empresa, a efectos de tiempo para promocionar, aumentar de categoría y antigüedad.

Artículo 15. Preaviso de finalización de contrato

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligadas a notificarlo a ésta cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

- Titulados/as superiores y técnicos: 1 mes.
- Resto: 15 días.

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

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

La decisión de no-renovación de contratos se adoptará en función de las necesidades productivas y/o organizativas de cada momento. Previamente a la toma de la decisión de "no-renovación" el comité será informado de las causas de la misma y tendrá derecho a expresar su opinión al respecto.

Artículo 16. Protección del embarazo y la lactancia

En el momento en que una trabajadora comunique a la empresa el embarazo, si concurre en su puesto de trabajo exposición a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto, la empresa le facilitará con carácter inmediato, un puesto de trabajo adaptado a su nueva condición. Si no existiera en esos momentos, un 2º puesto exento de riesgo para su estado, la trabajadora solicitará en la mutua la baja por riesgo durante el embarazo.

Las personas trabajadoras podrán acumular el permiso para el cuidado del hijo lactante.

Capítulo 3º - Tiempo de trabajo

Artículo 17. Jornada laboral

Las condiciones económicas establecidas en este acuerdo se entienden referidas a una jornada laboral de 1.720 horas/año para el ámbito de vigencia temporal del presente convenio.

Artículo 18. Distribución irregular de la jornada

La empresa dispondrá de una bolsa de 86 horas (5 por ciento de la jornada laboral anual) que podrá distribuir libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción con objeto de fomentar la estabilidad del empleo en la empresa y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, solo cuando debidamente acreditado a la Representación de las personas trabajadoras, previa aplicación de la medida a) en caso de no adaptar la jornada pueda suponer la aplicación de un ERTE o un ERE, o b) sin revestir la entidad de un ERTE o un ERE el supuesto implique la imposibilidad de actividad productiva de un colectivo igual o superior al 5 por ciento del personal directamente productivo, previo y obligado análisis de la empresa de la (imposibilidad de reubicación de las personas trabajadoras en otros puestos o programas.

La utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada establecida para cada año.

El límite diario de aplicación de esta bolsa por las personas trabajadoras será de una hora/día sobre su horario habitual. Se podrá hacer uso de esta hora, tanto al principio como al final de la jornada ordinaria, obligándose la empresa a comunicarle dicha alteración de su horario con un preaviso de 5 días naturales. Cuando en supuestos de ampliación horaria de la jornada diaria, se pueda generar una dificultad a las personas trabajadoras en términos de conciliación de vida laboral y familiar, se estará al pacto empresa/persona trabajadora sobre la concreción de la mejor fórmula que posibilite los intereses de las dos partes.

Por común acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se podrán acumular las horas de dicha bolsa en jornadas de 8 horas fijando el descanso compensatorio correspondiente en otro día alternativo.

No podrá disponerse de esta bolsa, ni en domingos ni en festivos ni en puentes y/o vacaciones previamente asignadas a la persona trabajadora en su calendario laboral, ni podrán acumularse para otro año. Con carácter general, la utilización de la bolsa en sábados se realizará en horarios de mañana y no más tarde de las 15:00 horas.

Las horas de ampliación de la jornada habitual derivadas del presente artículo, no tendrán carácter de extraordinarias y no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en descanso, acumuladas en jornadas completas y dentro del año natural, salvo pacto individual en contrario.

Para garantizar que tanto la utilización como la compensación de esta medida sea la correcta, y respecto a las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada todavía no compensadas a 1 de octubre, se acuerda que:

1. Para los supuestos en que el número de horas debidas sea igual o inferior al 25 por ciento de la bolsa y por necesidades productivas existentes no puedan ser compensadas en los 3 últimos meses del año, podrán excepcionalmente ser compensadas en el primer cuatrimestre del ejercicio siguiente conmutándose cada hora utilizada y no disfrutada por 3 horas de descanso.

2. Para los supuestos en que las horas debidas sean superiores al 25 por ciento de la bolsa, empresa y la representación de las personas trabajadoras se reunirán en el mes de octubre para concretar cómo se realizará la compensación de las diferencias, garantizando y asegurando siempre y en todo caso, la cobertura de las necesidades productivas.

Los términos de la permutación en descanso de las horas de la bolsa utilizadas será la siguiente:

- Las horas utilizadas por la empresa hasta el límite del 75 por ciento de la bolsa conmutarán a hora y media de descanso por hora utilizada.

- Las horas utilizadas por la empresa entre el 75 por ciento y el 100 por ciento de la bolsa conmutarán a 2 horas de descanso por hora utilizada.

Para la concreción de las fechas exactas de descanso se estará al acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras.

La empresa no podrá utilizar alternativamente periodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo en un periodo de 30 días consecutivos.

La aplicación de la jornada irregular no implicará variación alguna en la estructura ordinaria del salario, abonándose, por tanto, los salarios de igual manera que en el periodo de jornada regular. En caso de extinción de la relación laboral, las diferencias derivadas de la distribución irregular de la jornada se regularán en el finiquito.

Artículo 19. Regímenes horarios

El personal del centro destinado a la producción continuará, con carácter general, con los tres turnos establecidos.

Mañana: de 6.00 a 14.00 horas.

Tarde: de 14.00 a 22.00 horas.

Noche de 22.00 a 6.00 horas.

La empresa, previa comunicación y de manera consensuada con el comité, podrá establecer cualquier nuevo modelo de turnos o régimen horario.

Se dispondrá de un descanso fichado no inferior a 15 minutos siempre que la jornada diaria continuada exceda de 6 horas. Así mismo las personas trabajadoras que trabajen en régimen de reducción de jornada tendrán derecho a un descanso de 5 minutos. Estos periodos de descanso se considerarán tiempo de trabajo efectivo.

El personal del centro directamente asociado a las áreas de Administración, sistemas, RRHH, Calidad, Control de Producción e Ingeniería tendrá, con carácter general, un horario de jornada partida con el siguiente régimen flexible:

- Horario de entrada flexible entre 7:30 y 9:00.
- Almuerzo entre las 13:00 y 16:00, mínimo 30 minutos y máximo 2 horas.
- Horario de salida a partir de las 16:15 horas, una vez se hayan cumplido 8 horas y 15 minutos de trabajo efectivo y 30 minutos de descanso mínimo para comer.
- La jornada de los viernes se desarrollará en horario continuo, quedando fijada el horario de entrada flexible entre las 7:00 horas y 8:00 horas, siendo la jornada de 7 horas de trabajo.

Así mismo, se fija un periodo de jornada intensiva para el periodo estival con horario de 7:00 h a 15:00 horas, del 1 de julio (o primer lunes del mes de julio) al 31 de agosto. En este periodo, las personas trabajadoras que así lo deseen podrán adelantar su entrada al trabajo en 15 minutos (6:45h) o bien atrasar su salida en 15 minutos (15:15 horas), y realizar el viernes de cada semana una jornada de 7 horas.

Todo el personal del centro de trabajo tendrá la obligación de fichar su jornada e incidencias de trabajo.

Respecto del mes de julio, la empresa podrá determinar con 15 días de antelación la necesidad de recursos mínimos en régimen de jornada partida de las secciones de apoyo a producción (ingeniería, calidad, control de producción), si así lo requieren las circunstancias de carga de trabajo de la planta.

Artículo 20. Calendario

La dirección de la empresa elaborará los calendarios laborales para el año siguiente, (calendario general y calendario de mantenimiento) antes del 1 de diciembre de cada año, procediendo, previamente a su publicación oficial a informar al comité de empresa, pudiendo éste emitir su informe consultivo en un plazo de 7 días laborables. El calendario general del centro de trabajo no será aplicable al grupo de operarios de mantenimiento, que se registrarán por un calendario específico que se elaborará cada año para este colectivo, más adecuado a los requerimientos de esta actividad concreta.

Los calendarios se mantendrán expuestos en el tablón de anuncios e intranet de la compañía.

Artículo 21. Vacaciones

Las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar un periodo de vacaciones de 22 días laborables al año, retribuidas con arreglo a los importes consignados para cada categoría en las tablas salariales anexas, incrementadas en su caso con los pluses de antigüedad y nocturnidad que puedan corresponderles.

Del mismo modo, las personas trabajadoras disfrutarán aquellas jornadas a las que tengan derecho hasta llegar a la jornada anual establecida para cada año del ámbito de vigencia temporal del presente convenio.

El disfrute de las vacaciones en cada sección quedará determinado de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresa (responsable de sección) garantizando unos porcentajes mínimos de actividad en cada sección, y que se recogerá en el calendario propuesto.

El procedimiento para la fijación de vacaciones es el siguiente:

1. La persona trabajadora elegirá el 50 por ciento de sus vacaciones, siempre que se respeten y prevalezcan los porcentajes de capacidad específicos para cada sección, establecidos en el calendario para cada mes concreto.
2. En primer lugar, se estará a las reglas establecidas en el presente convenio.

3. En el caso de que exista coincidencia en la elección de los días entre varias personas trabajadoras, tendrá prioridad:

- El primer año, la elección realizada por la persona trabajadora con más antigüedad.
- En caso de concurrir coincidencia de peticiones en años sucesivos, se asignarán las vacaciones mediante un sistema rotativo por antigüedad, donde la persona de mayor antigüedad pasará al último lugar y así sucesivamente de forma correlativa.

4. No obstante a lo anterior, en caso de desacuerdo y/o conflicto entre las partes, se resolverá acudiendo al procedimiento de resolución de conflictos descrito en el artículo 9 del presente convenio.

Todas las personas trabajadoras deben conocer el periodo de disfrute de vacaciones como máximo el 28 de febrero de cada año, salvo que se modifique por acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa.

Cuando el periodo de vacaciones de la persona trabajadora coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El disfrute de las vacaciones anuales nunca traspasará el año natural salvo acuerdo expreso entre la persona trabajadora y la empresa. De este modo, las vacaciones no disfrutadas a 31 de diciembre del año en curso, caducan y no son sustituibles por compensación económica.

No aplicarán las vacaciones anuales colectivas a las personas trabajadoras dedicadas a las labores de mantenimiento de las instalaciones, maquinaria, medios industriales, etc., habida cuenta de la necesidad de utilizar dichos periodos para los trabajos de mantenimiento referidos.

Jornadas recuperadas:

- Prevalecerán siempre y en primer lugar los criterios establecidos en convenio de empresa.
- No obstante a lo anterior, en caso de conflicto entre las partes se resolverá acudiendo al procedimiento de resolución de conflictos descrito en el artículo 9 del presente convenio.

Artículo 22. Horas extraordinarias

Las partes suscribientes del presente convenio colectivo y con objeto de favorecer la creación de empleo, acuerdan la necesidad de intentar la no-realización de horas extraordinarias en la empresa. Por ello, solo se podrá ampliar la jornada ordinaria, hasta los límites legales establecidos, en los siguientes casos:

- En situaciones de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.
- Cuando, por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa.

La realización de horas extraordinarias será voluntaria para las personas trabajadoras sujetas a este convenio de conformidad con la regulación prevista en el artículo 35 punto 4 del Estatuto de los Trabajadores vigente en cada momento.

La empresa previa a su realización, informará a la representación de las personas trabajadoras sobre las causas que originan la necesidad de realizar horas extraordinarias, así como el número previsto y personal afectado.

Con periodicidad mensual, la empresa hará pública la información sobre las horas extraordinarias realizadas en el período.

La compensación de las horas extraordinarias se producirá preferiblemente en tiempo de descanso, si bien corresponderá a la persona trabajadora la opción entre compensación económica o descanso. En caso de compensación por descanso, la determinación de la fecha se hará de mutuo acuerdo.

- **Compensación en descanso:**

A efectos de compensación en descanso se establecen la siguiente clasificación de horas extraordinarias:

- Equivalencia de 2 horas de descanso por cada hora extraordinaria (hora extraordinaria y hora extra sábado turno mañana) y equivalencia de 2,5 horas de descanso por hora extra sábado turno de tarde, noche, o festivo.

Disfrute en los 90 días siguientes a la última hora extraordinaria, previo acuerdo entre la persona trabajadora y su responsable inmediato. En caso de no alcanzar acuerdo, el disfrute se realizará dentro del trimestre natural siguiente.

- **Compensación económica:**

A efectos de compensación económica se establece la siguiente clasificación de horas extraordinarias:

- Hora extraordinaria = salario medio anual * 1,5/número horas.
- Hora extra sábado turno de mañana = salario medio anual * 1,75/número horas.
- Hora extra sábado turno de tarde o noche, festivo = salario medio anual * 2,0/número horas.

Capítulo 4º - Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 23. Incapacidad Permanente Total

Una vez declarada administrativamente la situación de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, las personas trabajadoras tendrán la opción de continuidad en la misma en otro puesto que se adapte mejor a su nueva situación médico-laboral, siempre y cuando la empresa disponga de una vacante en ese puesto de trabajo.

En estos casos, la empresa abonará el 100 por ciento de la retribución de la persona trabajadora, con independencia de la prestación económica de Seguridad Social que a éste le corresponda, no causando descuentos en las pagas extraordinarias.

Artículo 24. Comisiones de servicio – desplazamientos

Se entiende por desplazamiento aquel que, motivado por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, implica que la persona trabajadora deba realizar su prestación laboral en un centro de trabajo distinto al suyo, en distinta localidad y que implique cambio de residencia.

Los desplazamientos que deban realizar las personas trabajadoras por necesidades y orden de la empresa se observarán las siguientes reglas:

- Se dará preferencia a las personas trabajadoras voluntarias con la capacitación profesional para desarrollar el trabajo en el centro de destino.
- Se preavisará a las personas trabajadoras afectadas y comité de empresa con 72 horas de antelación al desplazamiento.

Correrá por cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento a la localidad de destino (ida y vuelta), el alojamiento y gastos de desplazamiento en destino hasta el centro de trabajo.

Se establece un complemento por desplazamiento nacional que requiera pernoctar de 25 euros/día laborable y 30 euros/día no laborable. Estos importes se revalorizarán anualmente con arreglo a los incrementos pactados en el artículo 31 del presente convenio y entrarán en vigor a la fecha de firma del presente convenio sin que se generen atrasos por estos conceptos.

Los desplazamientos internacionales se registrarán por la política de viajes de Alestis Aerospace.

Artículo 25. Movilidad funcional y geográfica

Según lo dispuesto en el artículo 27 del convenio del metal de Álava.

Artículo 26. Modificación turnos de trabajo

La empresa no podrá de forma unilateral modificar el régimen de trabajo de las personas trabajadoras teniendo que acudir para ello al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales de trabajo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Ante modificaciones unilaterales de la empresa en las condiciones de régimen de turnos y/o lugar de trabajo que se realicen con carácter perdurable en el tiempo deberá mediar comunicación escrita a las personas trabajadoras afectadas y al comité de empresa con una antelación mínima de un mes cuando sea de forma individual y de un mes con quince días previos de consulta cuando se trate de un colectivo.

Capítulo 5º - Conceptos retributivos e indemnizatorios

Artículo 27. Forma de pago y pagas extraordinarias

Las retribuciones anuales reflejadas en las tablas salariales se abonarán en catorce mensualidades: doce ordinarias y dos extraordinarias.

Las mensualidades serán ingresadas en la cuenta corriente que facilite la persona trabajadora, dentro de los dos primeros días laborables del mes siguiente al devengo.

Las pagas extraordinarias de julio y Navidad deberán hacerse efectivas en el día hábil más cercano al día 15 de julio y 15 de diciembre, el personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan. Los periodos de incapacidad temporal motivados por contingencias comunes o profesionales y los de suspensión del contrato por las causas contempladas en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

En caso de incumplimiento del día de cobro, se estará a lo dispuesto en el artículo 29. 3º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Pluses y conceptos indemnizatorios

Plus de nocturnidad:

Se establece en 21,00 euros noche para el 2023, cuantía que será revisable en los incrementos pactados para los años de vigencia del convenio.

Complemento de antigüedad:

La antigüedad de las personas trabajadoras, será computada desde el primer día de incorporación en la misma, independientemente de la modalidad contractual.

El personal percibirá por este plus, aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios. El valor de cada quinquenio será de 441,28 euros brutos/año para el 2023 y 450,00 euros brutos para los años 2024 y 2025.

Plus de Team Leader:

Se establece en 154,53 euros brutos/mes para el 2023, cuantía que será revisable en los incrementos pactados para los años de vigencia del convenio. Este complemento está vinculado al desempeño efectivo de la función y por tanto no es consolidable.

Bolsa de estudios hijos/as:

Con el fin de sufragar los gastos de enseñanza de los hijos de las personas trabajadoras, las empresas afectadas por el presente convenio abonarán a los mismos la cantidad de 13,44 euros mensuales por cada hijo mayor de 3 años de edad, previa justificación de asistencia al centro de enseñanza reglada durante todo el año, excepto los meses de julio y agosto, y hasta que cumplan la edad de 18 años. El importe que corresponda a cada las personas trabajadoras, se abonará con efectos del día 1 de enero de 2023. En el supuesto de que ambos progenitores estén empleados en la compañía, solo se abonará a uno de ellos, a elección de estos.

La bolsa de estudios corresponderá abonarla siempre que exista justificación de la asistencia y de cualquier gasto motivado por la enseñanza, tanto pública como privada, con excepción de los gastos correspondientes a transportes, y cuotas de las asociaciones de los padres de familia.

Ayuda hijos/as con diversidad:

Objeto de la ayuda y beneficiarios: Serán beneficiarios de la ayuda por hijo/a con diversidad funcional las personas trabajadoras que, con un periodo de antigüedad en la empresa superior a un año, tengan hijos/as con diversidad funcional física o psíquica.

Dependiendo del grado de diversidad funcional que el hijo/a tenga reconocido, los requisitos para la concesión de la ayuda son:

1) Acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, debe concurrir alguna de las dos condiciones siguientes:

- Estar matriculados en centros educativos, sin límite de etapa educativa, dentro de las enseñanzas regladas no universitarias, hasta que el hijo/a cumpla 25 años.
- Ser menor de 18 años.

2) Hijo/a a cargo con un grado de discapacidad acreditado igual o superior al 65 por ciento, sin la exigencia de matriculación en centro educativo ni límite de edad.

Incompatibilidades: la ayuda por hijo/a con diversidad funcional recogida en los apartados anteriores 1) y 2) serán incompatibles entre sí, no pudiendo la persona trabajadora percibir simultáneamente las mismas por el mismo hijo/a.

A efectos de esta ayuda, el acogimiento familiar y la adopción se considerarán en las mismas condiciones que la paternidad biológica.

La cuantía de la ayuda a percibir es de 113,97 euros fijos mensuales por cada uno de los hijos/as que reúnan los requisitos indicados. El disfrute de la ayuda será incompatible con el simultáneo disfrute por parte de la persona trabajadora de cualquier excedencia de convenio que, en la actualidad o en un futuro, este encaminada a la atención y cuidado de hijos por el tiempo que dura la misma.

En el mismo sentido, en los casos en que ambos progenitores cumplan los requisitos establecidos en este acuerdo, solo uno de ellos podrá solicitar la ayuda.

La ayuda por hijo/a con diversidad será compatible con cualquier otra ayuda o prestación proveniente de la administración pública, o de otros entes públicos o privados que perciba la persona trabajadora o su descendiente por este concepto.

Documentación a presentar. La documentación que deberá presentarse para el disfrute de esta ayuda, en el departamento de RRHH, es la siguiente:

- Solicitud dirigida al departamento de RRHH.
- Fotocopia del libro de familia en la que se acredite el nacimiento o adopción del hijo/a y su relación filial con el solicitante, o bien documento administrativo de acogimiento familiar.
- Certificado o justificante de matriculación, firmado y sellado por el centro docente. Este documento deberá facilitarse al inicio de cada curso académico.
- Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del hijo/a.
- Certificación acreditativa de la discapacidad con expresión del grado de discapacidad, expedido por el organismo oficial competente.

Se significa que, a los efectos acreditativos oportunos, a los beneficiarios de estas ayudas podrá requerírseles la presentación de los originales de las fotocopias presentadas.

El importe de la ayuda se abonará en nómina, y surtirá efectos a partir del mes en que se solicite por parte del interesado/a, sin que la solicitud surta en ningún caso efecto retroactivo. En el supuesto de que ambos progenitores estén empleados en la compañía, solo se abonará a uno de ellos, a elección de estos.

Artículo 29. Uso de vehículo particular

En los casos en los que la persona trabajadora, por necesidades de empresa y a requerimiento de ésta tuviera que desplazarse utilizando su vehículo particular, dicho uso se producirá una vez aceptado voluntariamente por la persona trabajadora y abonándose por la empresa en la liquidación correspondiente la cantidad de:

— 0.39 euros por kilómetro para el 2.023, cuantía que será revisable en los incrementos pactados para los años de vigencia del convenio.

Esta cantidad contempla la retribución por todos los conceptos relativos al uso del vehículo particular.

Capítulo 6º - Clasificación profesional

Artículo 30. Tablas salariales e incrementos pactados

En el anexo I se contiene la tabla salarial de aplicación a partir de 1 de enero de 2023. Las tablas salariales hacen referencia al salario base anual para cada categoría.

Se acuerda la siguiente revisión salarial:

- 2023: 0 por ciento.
- 2024: 2,5 por ciento.
- 2025: 1,5 por ciento.

Una vez conocido el IPC real del periodo 2023,2024,2025, si la suma de estos superase el 13,87 por ciento, se actualizará las tablas salariales de 2026, con el 80 por ciento de la diferencia entre el IPC mencionado y el 13.87 por ciento, sin que esta actualización genere atrasos. A los efectos dispuestos en este párrafo, los IPCs negativos computarán equivalentes a cero.

La empresa aplicará su política retributiva y revisiones salariales individuales en relación a la mano de obra indirecta a través de la gestión del desempeño. La evaluación de la gestión del desempeño se realizará anualmente y dará lugar a las revisiones salariales que se determinen para cada una de las personas trabajadoras incluidas en este colectivo.

Artículo 31. Grupos profesionales

El presente artículo sobre clasificación profesional establece un sistema por grupos profesionales en virtud de los criterios establecidos en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada Grupo diversas categorías profesionales para orientar a la correcta y total adaptación, así como distintas funciones, especialidades profesionales y divisiones funcionales.

La estructura de encuadramiento profesional del convenio colectivo consta de 3 grupos profesionales y su descripción funcional estableciéndose la movilidad funcional de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

La descripción de los grupos profesionales se detalla en el anexo II.

Capítulo 7º - Área social**Artículo 32. Licencias y permisos retribuidos**

Las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro municipal tendrán, a los efectos de aplicación del presente artículo, la misma consideración que los matrimonios con efecto civil.

Se contemplan las siguientes licencias y/o permisos:

1. Caso de fallecimiento:

- Del cónyuge, y descendientes de primer grado por consaguinidad: 6 días laborables, pudiendo solicitar otros 3 días más de permiso no retribuido por este motivo.
- Ascendientes de primer y segundo grado por consanguinidad y afinidad, descendientes de segundo grado por consanguinidad y afinidad y hermanos consanguíneos: 4 días laborables.
- Hermanos políticos, hijos políticos: 2 días laborables.
- De tíos/tías, y sobrinos/as en el que exista una relación de consanguinidad o afinidad, 1 día laborable. Se podrá elegir entre el día del fallecimiento o el día del funeral.

Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su domicilio: 2 días laborables más.

2. Enfermedad, accidente grave, según informe facultativo, intervención quirúrgica, hospitalización superior a un día o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:

- Del cónyuge, hijos/hijas: tendrá derecho a 3 días laborables.
- De los parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: tendrá derecho a 2 días laborables.

Si la persona trabajadora necesita hacer un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de su domicilio: 2 días laborables más.

En supuestos de hospitalización superior a un día, el permiso podrá ser disfrutado en días no consecutivos en tanto continúe la situación de hospitalización sea esta convencional (en centro hospitalario) o domiciliaria así acreditada por el correspondiente facultativo.

En los supuestos de intervención quirúrgica que precise hospitalización superior a un día de familiar directo que conviva con la persona trabajadora, no se precisará el informe facultativo de gravedad.

Cuando un supuesto de enfermedad grave con hospitalización de madre/padre, cónyuge o hijos/hijas calificada como tal por informe del facultativo correspondiente, persistiera, previa solicitud formal y razonada de la persona trabajadora, la empresa autorizará una ampliación no retribuida de hasta un máximo de 15 días naturales. La persona trabajadora deberá aportar al Dpto. de RR. HH. la citada calificación facultativa de gravedad.

Excedencias por cuidados de hijos/as y familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad: se regirán por lo dispuesto en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, con la redacción que tenga vigente en cada momento o norma que lo sustituya.

3. Matrimonio o pareja de hecho:

De la persona trabajadora: 18 días naturales, debiendo avisar la persona trabajadora a la empresa con una antelación de un mes. El período de disfrute será indivisible y deberá contraerse dentro de dicho plazo.

De padre/madre, hijos/hijas y hermanos/hermanas consanguíneos o políticos: 1 día, que coincidirá con el de la ceremonia.

4. Asistencia a consulta médica de facultativos de la Seguridad Social:

La persona trabajadora dispondrá del tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora, previamente y junto con el parte de incidencia, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

La persona trabajadora dispondrá de un permiso retribuido único de hasta 16 horas al año, que podrá ser utilizado en 2 conceptos:

- Asistencia a consulta de facultativo de medicina general de la Seguridad Social o de medicina privada.

- Acompañamiento de sus padres-madres, cónyuge o hijos/as en supuestos de asistencia de éstos, a consulta médica de dichos facultativos cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo. Habrá lugar a este permiso siempre que pueda mediar preaviso de 24 horas de la persona trabajadora a la empresa, de la necesidad de ausentarse por esta causa. En ambos supuestos la persona trabajadora deberá presentar a la empresa, justificación suficiente de su ausencia, cuando se reincorpore al puesto de trabajo tras la consulta o acompañamiento.

La suma de las horas destinadas por la persona trabajadora a ambos conceptos no superará el límite de 16 horas al año.

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos/hijas con diversidad funcional dispondrán del tiempo necesario para asistir a consultas médicas para dichos hijos/hijas.

• Tramitación de documentos oficiales.

Se concederá el tiempo necesario en caso de coincidir la jornada laboral con el horario de apertura y cierre de los centros expendedores de tales documentos públicos (incluidas las notarías).

• Ecografías.

Se concederá el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo. Los cónyuges o parejas estarán autorizados a disponer de estos mismos permisos.

• Formación profesional.

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

- Traslado de domicilio.

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

- 1 día retribuido de libre disposición cuyo disfrute es fraccionable al 50 por ciento.

Habrà lugar a este permiso siempre que medie preaviso de la persona trabajadora a su responsable de 24 horas para el disfrute fraccionado del 50 por ciento del permiso y de 72 horas para el disfrute del permiso completo. Asimismo, debe mediar acuerdo con el responsable en la fecha de disfrute para garantizar en todo caso la capacidad productiva necesaria en cada sección. En todo caso, una vez efectuadas sin acuerdo 2 solicitudes por parte la persona trabajadora y siempre que dichas solicitudes sin acuerdo estén formalmente documentadas y visadas por trabajador/a, su responsable y el Dpto. de RRHH, el responsable deberá necesariamente facilitar el disfrute del permiso en la fecha solicitada por la persona trabajadora en su 2ª solicitud.

Se debe identificar de forma clara e indubitada el disfrute de este día como día de permiso de libre disposición.

Cuando la persona trabajadora tenga una antigüedad inferior a 1 año, tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional de día de libre disposición que corresponda a la duración del contrato. Cuando la persona trabajadora contratado lo esté en virtud de uno o más contratos cuya duración alcance el año, tendrá derecho al disfrute del día completo de libre disposición. Como tal permiso no es traspasable de un año natural para otro y no es reclamable, si comunicado y acordado su disfrute para una fecha concreta concurre con una situación de baja, en cuyo caso se perderà el disfrute del día o fracción de día.

- 1 día de libre disposición no retribuido cuyo disfrute es fraccionable al 50 por ciento.

Se aplicará para el disfrute de este permiso las mismas reglas que para el día de libre disposición retribuido reproducidas en el apartado precedente.

Artículo 33. Complemento en situaciones de incapacidad temporal

La empresa complementará en las bajas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales hasta el 100 por ciento de su retribución mensual ordinaria, a partir del día siguiente al comienzo de la baja.

En caso de IT la empresa complementará a los empleados y empleadas las prestaciones económicas de Seguridad Social hasta el 100 por ciento de su retribución ordinaria a partir del 4º día de cada situación de baja. En caso de una nueva situación de incapacidad temporal y que conste "recaída" en el correspondiente parte de baja, se considerará a efectos de prestación económica como una sola baja.

Artículo 34. Cuidado de menores o mayores

A este respecto se estará a lo previsto por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y todas aquellas normas que se puedan dictar en la materia y sean de aplicación, vigentes en cada momento.

Artículo 35. Seguro de accidente de trabajo

La empresa mantendrá durante el período de vigencia del presente convenio una póliza de seguro por accidentes de trabajo garantizando los riesgos y las cuantías detallados a continuación:

Muerte como consecuencia de accidente laboral: 45.075,90 euros.

Incapacidad permanente total a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes: 31.553,13 euros.

Incapacidad permanente absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes: 45.075,90 euros.

La empresa facilitará una copia de este seguro a la representación legal de las personas trabajadoras, así como al conjunto de la plantilla.

Artículo 36. Fomento del euskera

La empresa subvencionará la matrícula para el estudio del euskera en Instituto Oficial de Idiomas o Euskaltegi legalmente constituido en los términos que siguen:

Se subvencionará hasta una dotación máxima anual de 6.000,00 euros y un total por persona trabajadora de 600,00 euros al año, con cargo a la partida presupuestaria anual destinada a formación, al tiempo de presentación de la factura correspondiente en cuyo concepto se especifique única y exclusivamente la cuantía de la matrícula del curso.

Las subvenciones:

1. Se atenderán por orden de solicitud formalizada en documento escrito, acompañada de la citada factura en los términos descritos y de documento donde el instituto o euskaltegi.

2. Se abonará el 50 por ciento de la matrícula al tiempo de la justificación de la misma y el 50 por ciento restante de la matrícula al tiempo de la entrega de certificado de asistencia y aprovechamiento de la formación.

3. Sólo se atenderá a la solicitud de subvención de aquellas personas trabajadoras que opten por 1ª vez al estudio del idioma; si no se cubren los 6.000,00 euros anuales, se completará esta dotación máxima, atendiendo a las solicitudes de las personas trabajadoras que ya posean conocimientos de euskera y deseen continuar con el estudio del idioma accediendo a cursos de perfeccionamiento y/o de acceso a perfiles lingüísticos superiores.

4. La empresa junto con los Representantes Legales de las personas trabajadoras, se compromete a desarrollar actividades encaminadas a fomentar el euskera en función de la demanda de las personas trabajadoras, tanto a través de medios formativos, como el expresado en este convenio, como en las comunicaciones y rotulaciones de la empresa.

Artículo 37. Ayuda a la comida

Cuando, por circunstancias del puesto de trabajo, la persona trabajadora tenga que hacer uso del comedor fuera de su domicilio, los gastos correrán por cuenta de la empresa.

Artículo 38. Prendas de trabajo

La empresa proveerá a las personas trabajadoras al ingreso en la misma de las prendas necesarias para el ejercicio de sus funciones. El personal de producción directa tendrá derecho a 2 conjuntos mínimos al año, adaptados a las condiciones termohigrométricas, uno en la primera quincena de enero y otro en la primera quincena de Julio. El deterioro involuntario de estas prendas por causa del propio trabajo, dará lugar a su sustitución inmediata.

Al personal que opte por la compra de unos zapatos de gama superior se le abonará el coste de los zapatos que la empresa asigna. Estos zapatos deben ajustarse a las especificaciones y estándares que para este elemento tenga definido del servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales. El personal de mano de obra indirecta que realice trabajos en taller recibirá esta ropa de trabajo y la obligatoriedad de ponérsela.

Artículo 39. Defensa del puesto de trabajo

Ninguna persona trabajadora podrá ser despedida ni discriminada por motivos ideológicos y/o sindicales.

Artículo 40. Prohibición de discriminación por razón de raza, sexo y/o edad

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo y edad de las personas trabajadoras en materia salarial, de promoción interna, ascensos, etc... La mujer accederá en igualdad de condiciones a todos los puestos, categorías y responsabilidades.

Así mismo la empresa velará por el cumplimiento de las leyes pertinentes que recojan este concepto.

Artículo 41. Plan de igualdad

Se elaborará un plan de igualdad conforme a la normativa vigente.

Artículo 42. Régimen disciplinario

Será de aplicación el régimen disciplinario y sanciones previstas en el artículo 51 del convenio colectivo del sector de la industria siderometalúrgica de Álava, publicado el BOTA 147, de 23 de diciembre de 2022.

Artículo 43. Contrato de relevo

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio tendrán derecho a acogerse al contrato de jubilación parcial conforme a la legislación vigente, siempre y cuando la persona trabajadora afectada reúna las condiciones legales y reglamentarias preceptivas. Por ello, las partes firmantes acuerdan que cuando la persona trabajadora, decida acogerse a una jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla y contratará a la persona trabajadora relevista en las condiciones necesarias, para que acceda a la pensión de jubilación parcial en el plazo más breve posible.

Capítulo 8º - Prevención de riesgos laborales**Artículo 44. Política general de prevención de riesgos**

La dirección de la empresa deberá establecer la política de prevención de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico vigente. Esta política se desarrollará en base a los principios y acciones previstas en la Ley 31/1995 y demás disposiciones legales en la materia.

La protección de la salud de las personas trabajadoras constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes. Por ello, se acuerda seguir desarrollando lo dispuesto en el manual de gestión de la prevención de la empresa, comprometiéndose la Dirección a integrar las actividades preventivas en el conjunto de actividades productivas y de organización, así como en toda la línea jerárquica de la empresa, dotando a las personas trabajadoras de las necesarias medidas preventivas y vigilando el cumplimiento correcto de éstas, con el objetivo común de mejora continua de las condiciones de trabajo.

Los delegados/as de prevención dispondrán además del tiempo indicado por la legislación, de 10 horas mensuales adicionales que deben ser dedicadas de manera contrastable a gestión en las áreas de prevención, seguridad y salud laboral.

Artículo 45. Reconocimientos médicos

Las personas trabajadoras de la empresa tendrán derecho a una revisión médica específica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo.

Tales reconocimientos médicos (reconocimiento anual) serán efectuados por personal sanitario y cumpliendo la normativa vigente. Los citados reconocimientos médicos, de conformidad con la normativa vigente al respecto, serán los siguientes:

- Reconocimiento previo al ingreso.
- Reconocimiento anual.

La vigilancia de la salud se hará bajo protocolos de reconocimientos específicos adecuados a los factores de riesgo que soporte la persona trabajadora. Asimismo, dicho reconocimiento médico también consistirá con carácter enunciativo y no excluyente en análisis de orina y sangre, prueba auditiva, prueba de visión, prueba de reflejo y exploración física general.

Cada persona trabajadora, individualmente, será informada de los resultados de los reconocimientos que se le realicen.

Artículo 46. Mutuas

La empresa informará a la representación legal de la plantilla de la mutua que asumirá la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para el conjunto de las personas trabajadoras de la empresa.

Capítulo 9 - Representación de las personas trabajadoras

Artículo 47. Comité de empresa

La dirección de la empresa mantendrá un encuentro mensual con el comité de empresa en el que informará al mismo de aquellos detalles específicos obligados por las leyes vigentes en cada momento (formación, contratación, excedencias, régimen disciplinario, etc.) así como cuestiones relativa a la evolución de la compañía y el empleo. Adicionalmente, con la periodicidad indicada por ley se entregará al comité la información exigida.

Artículo 48. Locales

La empresa pondrá a disposición del comité y de las secciones sindicales una sala o despacho que contendrá el equipamiento y material consumible necesario para su funcionamiento interno.

Artículo 49. Tablones

Se colocarán tablones de anuncios en número suficiente, tanto para uso exclusivo de la representación legal de las personas trabajadoras como para cada sección sindical.

Artículo 50. Asamblea de la plantilla

Todas las personas trabajadoras dispondrán, con carácter retribuido, de 4 horas anuales para la realización de asambleas de las personas trabajadoras legalmente convocadas, bien por el comité de empresa o por la propia plantilla.

Además, en situaciones de especial relevancia, la empresa podrá también autorizar la realización de asambleas, legalmente convocadas, en horario coincidente con la jornada de trabajo y con carácter remunerado.

Artículo 51. Crédito sindical

El delegado sindical designado por aquellas secciones sindicales que tras las elecciones cuenten con un solo representante en el comité de empresa, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales reconocidas a los miembros del comité de empresa. En caso de obtener dos o más representantes, el delegado sindical dispondrá de un crédito de horas igual a la mitad de las reconocidas a los miembros del comité de empresa. El contenido de este artículo entrará en vigor tras la renovación del mandato representativo previsto para octubre de 2023, y en todo caso, a partir de 1 de enero de 2024.

Los miembros pertenecientes a una misma sección sindical constituida en la empresa podrán acumularse entre sí sus horas de crédito sindical anual.

Artículo 52. Relativo a la inaplicación del convenio

De ser necesario recurrir al procedimiento de inaplicación de las presentes condiciones de trabajo en virtud el 82.3 Estatuto de los Trabajadores por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción se hará de forma acordada con la representación sindical del centro de Alestis Vitoria, por lo que la empresa se compromete a no realizar esta inaplicación de manera unilateral.

Ambas partes acuerdan que, para solventar las discrepancias derivadas del citado procedimiento de inaplicación, se someterán a la conciliación y mediación del (acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales) PRECO y acuerdan expresamente excluir someterse al arbitraje de cualquier organismo en este punto para solventar las discrepancias derivadas del procedimiento de inaplicación.

Artículo 53. Cláusula derogatoria

Quedan derogadas todas las cláusulas adicionales establecidas en contrato individual de trabajo relativas a modificación de régimen horario o de turnos, o bien referentes a movilidad geográfica, en condiciones distintas a las establecidas en el presente convenio colectivo.

ANEXO I
Tablas salariales

CATEGORÍA	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2020	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2021	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2022
Peón	18.524	18.524	18.524
Especialista	20.505	20.505	20.505
Oficial 3ª	21.935	21.935	21.935
Oficial 2ªB	23.046	23.046	23.046
Oficial 2ªA	24.099	24.099	24.099
Oficial 1ªC	25.354	25.354	25.354
Oficial 1ªB	27.665	27.665	27.665
Oficial 1ªA	30.438	30.438	30.438
Aux. Administrativo	20.505	20.505	20.505
Administrativo 2ª	21.935	21.935	21.935
Administrativo 1ª	23.046	23.046	23.046
Aux. control de producción	23.180	23.180	23.180
Control de producción 3ª	24.725	24.725	24.725
Control de producción 2ª	26.271	26.271	26.271
Control de producción 1ª	27.816	27.816	27.816
Aux. Ingeniería	20.505	20.505	20.505
Antigüedad	441,28 euros/quinquenio	441,28 euros/quinquenio	441,28 euros/quinquenio
Nocturnidad	20,60 euros/noche	20,60 euros/noche	20,60 euros/noche
Team leader mensual	154,53 euros	154,53 euros	154,53 euros

CATEGORÍA	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2023	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2024	SALARIO BASE BRUTO ANUAL 2025
Especialista	21.935,00 euros	22.483,38 euros	22.820,63 euros
Oficial 3ª	23.046,00 euros	23.622,15 euros	23.976,48 euros
Oficial 2ª	25.800,00 euros	26.445,00 euros	26.841,68 euros
Oficial 1ª	27.000,00 euros	27.675,00 euros	28.090,13 euros
Oficial 1ªA	30.438,00 euros	31.198,95 euros	31.666,93 euros
Oficial 1ª B	27.665,00 euros	28.356,63 euros	28.781,97 euros
Oficial de 1ª mantenimiento	27.000,00 euros	27.675,00 euros	28.090,13 euros
Oficial de 2ª mantenimiento	25.800,00 euros	26.445,00 euros	26.841,68 euros
Oficial de 3ª mantenimiento	23.046,00 euros	23.622,15 euros	23.976,48 euros
Especialista mantenimiento	21.935,00 euros	22.483,38 euros	22.820,63 euros
Aux. administrativo	19.559,00 euros	20.047,98 euros	20.348,69 euros
Administrativo 2ª	21.935,00 euros	22.483,38 euros	22.820,63 euros
Administrativo 1ª	23.793,00 euros	24.387,83 euros	24.753,64 euros
Control de producción 1ª	27.816,00 euros	28.511,40 euros	28.939,07 euros
Control de producción 2ª	26.271,00 euros	26.927,78 euros	27.331,69 euros
Técnico organización	23.878,60 euros	24.475,57 euros	24.842,70 euros
Antigüedad	441,28 euros/quinquenio	450 euros/quinquenio	450 euros/quinquenio
Nocturnidad	21 euros/noche	21,53 euros/noche	21,85 euros/noche
Team Leader mensual	154,53 euros	158,39 euros	160,77 euros

ANEXO II

Grupos profesionales

1. La clasificación profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.
2. La clasificación se realiza en grupos profesionales y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.
3. Los criterios de definición de los grupos profesionales se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.
4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de las personas trabajadoras y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y normas supletorias de aplicación.

PROFESIONALES DE OFICIO
Especialista
Oficial 3ª
Oficial 2ª
Oficial 1ª
Especialista de mantenimiento
Oficial de 3ª mantenimiento
Oficial de 2ª mantenimiento
Oficial de 1ª mantenimiento
PERSONAL ADMINISTRATIVO
Aux. Administrativo
Administrativo 2ª
Administrativo 1ª
PERSONAL TÉCNICO Y DE ORGANIZACIÓN
Control de producción 1ª
Control de producción 2ª
Técnico de organización

La promoción entre categorías se realizará del siguiente modo:

Personal de oficio

1. Especialista a oficial de 3ª: dos años y seis meses de permanencia en la categoría anterior.
2. Oficial de 3ª a oficial de 2ª: 3 años de permanencia en la categoría anterior.
3. Oficial de 2ª a oficial de 1ª: 5 años de permanencia en la categoría anterior.
4. Especialista mantenimiento a oficial de 3ª mantenimiento: dos años y seis meses de permanencia en la categoría anterior.
5. Oficial de 3ª mantenimiento a oficial de 2ª mantenimiento: 3 años de permanencia en la categoría anterior.
6. Oficial de 2ª mantenimiento a oficial de 1ª mantenimiento: 5 años de permanencia en la categoría anterior.

Personal administrativo

1. Auxiliar administrativo a administrativo de 2ª: dos años de permanencia en la categoría anterior.
2. Administrativo de 2ª administrativo de 1ª: 3 años de permanencia en la categoría anterior.
3. Control de producción de 2ª a control de producción de 1ª: tres años de permanencia en la categoría anterior.

Reclasificación profesional extraordinaria

De forma anexa al presente convenio, y fruto del compromiso alcanzado entre las partes, se acuerda llevar a cabo la reclasificación profesional que se detalla:

1. Promoción de las personas trabajadoras en alta en la empresa a la fecha de publicación del presente convenio con categoría de oficiales de 2ª B y A, a la nueva y única categoría de oficiales de 1ª.
2. Reclasificación de las personas trabajadoras en alta en la empresa a la fecha publicación del presente convenio con categoría de oficiales de 1ª C, en la nueva y única categoría de oficiales de 1ª.
3. Mantener las categorías profesionales de oficiales de 1ª A, y oficiales de 1ª B como categoría residual y a extinguir, categoría en la que se mantendrán únicamente y de forma excepcional las personas trabajadoras encuadradas en estas categorías a la fecha de la publicación del presente convenio.
4. Las personas trabajadoras clasificadas como técnicos de mantenimiento serán reclasificadas en la categoría de oficial de 1ª de mantenimiento.
5. Lo detallado en los apartados 1 a 4 surtirá plenos efectos, con fecha 1 de enero de 2023, abonándose los atrasos correspondientes en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio.