

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de Tubacex Tubos Inoxidables, SAU (TTI) y Acería de Álava, SAU (ACERÁLAVA)**

Resolución del delegado territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo de Tubacex Tubos Inoxidables, SAU (TTI) y Acería de Álava, SAU (ACERÁLAVA). Código convenio 01002263011995.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral, de conformidad con el artículo 18.2.g del Decreto 323/2024, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo.

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la sección territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 11 de junio de 2026

El Delegado Territorial de Álava
IBON LOPEZ ALDAZ

Convenio colectivo 2025-2029**Capítulo I**
Disposiciones generales**Artículo 1.1. Ámbito de aplicación**

El presente convenio colectivo es de aplicación en su integridad al personal de Tubacex Tubos Inoxidables, SAU (TTI) y Acería de Álava, SAU (ACERÁLAVA), con independencia de la modalidad de contratación laboral que se establezca, salvo a quienes estén excluidos del mismo atendiendo a la naturaleza de sus funciones, tales como personal directivo, personal jefe de área o departamento, personal técnico de alta cualificación.

En todo caso, a partir de esta fecha se consideran fuera de convenio los siguientes puestos:

- Producción: puestos de nivel superior a personal jefe de relevo o personal supervisor.
- Mantenimiento: puestos de nivel superior a puestos de maestría.
- Oficinas y áreas auxiliares: todos aquellos puestos que requieran una formación universitaria superior.

A partir del 1 de enero de 2014, sólo podrán integrarse en este colectivo los trabajadores o trabajadoras que a juicio de la Dirección reúnan los requisitos anteriormente citados y muestren su voluntad de hacerlo.

Artículo 1.2. Principios y ámbito temporal

El texto del convenio colectivo es el resultado de la negociación de buena fe entre las partes de las materias que lo integran y los acuerdos concretos sobre las mismas, con conocimiento por ambas partes de la normativa vigente al momento de la suscripción del mismo y de la necesidad de mejorar la competitividad.

Ambas partes se comprometen expresamente a cumplir en sus propios términos todos y cada uno de los pactos recogidos en el presente convenio colectivo tanto en cuanto a letra como a su espíritu durante toda la vigencia del mismo, y a buscar e implementar con carácter permanente fórmulas y métodos que mejoren la competitividad de la empresa.

Las cláusulas del convenio quedarán prorrogadas a la finalización de la vigencia del mismo hasta la firma del siguiente, salvo las materias para las que expresamente se determine otra cosa.

El presente convenio tiene una duración de cinco años, a partir del 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2029, a cuya fecha de iniciación se retrotraen los efectos económicos y sociales pactados, a excepción de que para algún aspecto o concepto económico concreto se hubiera pactado otra cosa.

Artículo 1.3. Denuncia automática

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente por ambas partes el 1 de octubre de 2029.

Artículo 1.4. Absorción, compensación y garantías personales

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

Las modificaciones que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos de cualquier tipo que se establezcan durante la vigencia del presente convenio, en virtud de normas externas, sólo afectarán al mismo cuando en su conjunto y cómputo anual superen los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 1.5. Concurrencia

El presente convenio, durante su vigencia, no será afectado por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto, o disposición legal, salvo lo pactado expresamente en el mismo.

Artículo 1.6. Vinculación a lo pactado

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

Artículo 1.7. Resolución de conflictos

Las partes pactan que las discrepancias que surjan durante la vigencia del convenio se resolverán mediante los procedimientos previstos en el capítulo X del convenio.

Capítulo II Horario de trabajo

Flexibilidad de jornada.

Las partes firmantes negociarán y pactarán el sistema de flexibilidad de jornada de TTI y ACERÁLAVA, incluyendo la distribución de la misma. Lo recogido en este punto sobre flexibilidad constituye el pacto exigido en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, salvo que se acordara por mayoría de las partes una modificación de lo aquí pactado.

Artículo 2.1. Jornada de trabajo y cuadro de horarios

Las partes acuerdan ampliar el número de días de apertura y actividad industrial hasta el máximo que posibilite el calendario oficial de cada ejercicio, descontados los días de vacaciones, así como los días 24 y 31 de diciembre, sábados, domingos y festivos oficiales. En este contexto, será potestad de la dirección decidir el número exacto de días de apertura en cada año.

A tal efecto, para cada año la dirección elaborará un calendario de acuerdo con las previsiones de la producción que será negociado con el comité intercentros de acuerdo con el párrafo 1º del artículo 2.5 del convenio.

El calendario podrá contemplar todos los días adicionales posibles con las siguientes limitaciones:

- 24 y 31 de diciembre, que serán festivos.
- Si por calendario de festivos hubiera puentes de un día, se disfrutarán un mínimo de dos. Si hubiera posibilidad de disfrute de más, se negociarían.

La jornada laboral individual es 1.656 horas de trabajo efectivo. Aunque no suponga un aumento de la jornada anual individual, cuando un trabajador o trabajadora tuviera que trabajar un día señalado como “adicional” sobre los 217 actuales tendrá derecho a cobrar ese día a valor 1,25, es decir, que el diferencial a cobrar será 0,25. Con un preaviso mínimo de 30 días naturales la empresa podrá desactivar los días adicionales sobre los 217, total o parcialmente, bien para todos los departamentos o parte de ellos, sin ningún coste adicional para la empresa, disfrutándose en ese caso tal día como libre, sin generar la retribución complementaria de 0,25.

El disfrute de los días devengados se realizará en el año natural. Cuando lo anterior no sea posible, el disfrute de éstos se producirá dentro de los doce meses siguientes a su realización.

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden referidas a una jornada laboral de 1.656 horas de trabajo efectivo para los años 2025-2029.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador o trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo. Podrá dejar el puesto de trabajo siempre que el del relevo entrante ya se encuentre en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2. Regímenes de trabajo

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

- a) Un relevo. Su jornada laboral se realiza en uno de los siguientes horarios: mañana, tarde o noche.
- b) Dos relevos. Su jornada laboral se realiza en dos de los horarios (mañana, tarde o noche).
- c) Tres relevos. Su jornada laboral se realiza en los tres horarios (mañana, tarde y noche).
- d) Jornada partida. Su jornada laboral se fija por día de ocho horas de media, con cómputo mensual, y se regula en los artículos 2.3 y 2.4.

e) Relevos especiales. Son aquellos que trabajan a cuarto y quinto relevo y tienen la compensación pactada según los artículos 2.6 y 3.16 de nuestro convenio.

f) Relevos especiales de fin de semana. Su jornada laboral se desarrolla preferentemente en sábados, domingos o festivos, y tienen la compensación pactada según los artículos 2.6 y 3.16 de nuestro convenio.

g) Otros calendarios. En función de las circunstancias de la producción, podrán organizarse diversas modalidades de calendario y horario.

El máximo de la jornada será de nueve horas diarias (8 + 1 si no acude el relevo).

El horario de los turnos será:

Mañana de 6:00 a 14:00; tarde de 14:00 a 22:00; noche de 22:00 a 06:00.

Las partes pactarán fórmulas que redunden en la flexibilidad de la jornada.

Artículo 2.3. Horario flexible

Existe la posibilidad de disfrutar el horario flexible, siempre que ello sea factible, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

El cuadro horario queda establecido de la siguiente forma:

— Entrada flexible: de 8:00 a 09:00 horas.

— Salida flexible: de 13:00 a 14:00 horas.

(No computable treinta minutos mínimos para comer).

— Entrada límite: 14:30 horas.

— Salida flexible: de 16:30 a 19:30 horas. El cómputo horario se hará mensualmente.

Artículo 2.4. Jornada de verano

Durante los años 2025-2029, en los meses de verano, es decir, del 15 de junio al 15 de septiembre, y allí donde sea posible, se establece el horario siguiente:

— Entrada flexible: de 7:15 a 07:45 horas.

— Salida flexible: de 14:15 a 14:45 horas.

El personal de jornada partida que no pudiera llevar a cabo la jornada de verano, o, que, pudiendo, no estuviera interesado en esta nueva fórmula, tendrá derecho a disfrutar todos los viernes del año por la tarde, con la recuperación correspondiente.

Artículo 2.5. Calendario y jornada

El calendario general para cada año será negociado con el comité Intercentros y deberá ser conocido por el personal con quince días de antelación a la finalización del año anterior.

El periodo ordinario de vacaciones podrá ser fijado entre el 15 julio y el 15 de septiembre, sin incremento de coste respecto al disfrute en el mes de agosto. En la medida de lo posible serán continuadas y en periodo estival.

Los relevos de vacaciones se organizarán atendiendo a los intereses y preferencias personales, siendo la dirección quien asigne el turno de vacaciones cuando con lo anterior no sea posible. Se admitirán los intercambios en el disfrute que voluntariamente propongan las personas trabajadoras siempre que cuenten con el visto bueno de la línea de mando.

El calendario particular de cada trabajador o trabajadora, incluyendo el plan de días de disfrute por reducción horaria, se elaborará durante el mes de enero de cada año y se consensuará entre el jefe/jefa de departamento correspondiente y los/las trabajadoras afectados. El comité intercentros será informado del calendario y jornada.

El plan de vacaciones específico debe ser conocido por las personas a quienes afecte, al menos con sesenta días de antelación a la fecha del inicio de aquéllas, salvo circunstancia especial sobrevenida y acreditada. El comité intercentros será informado del calendario y jornada.

Artículo 2.6. Calendarios especiales

Una vez publicado el calendario general, serán confeccionados los calendarios concretos, que deberán ser conocidos por el personal dentro del plazo estipulado en el primer párrafo del artículo anterior, teniendo en cuenta que, a efectos de compensación, los días que se trabajen en sábados, domingos o festivos tendrán valor 1,5 (cuarto y quinto relevo) ó 2,5 (relevos especiales fin de semana) según lo regulado en los artículos 2.2 y 3.16.

Artículo 2.7. Criterios básicos de días de reducción horaria

Serán causas justificadas para la utilización automática de días de reducción horaria las paradas de la actividad que tengan una duración superior a 16 horas por:

1 - Averías graves que tengan un impacto significativo en la actividad de una o varias plantas.

2 - Otras causas graves externas que ocasionen paradas en la producción, originadas por circunstancias tales como decisiones gubernativas, imposibilidad de abastecimiento, corte de suministro eléctrico.

3 - Inundación, incendio, escapes de sustancias tóxicas o peligrosas que impidan la continuidad de la actividad.

4 - Paradas de instalaciones ante situaciones que entrañen riesgo grave e inminente para las personas.

5 - Paradas de producción debidas a cancelación de pedidos que no sean remediabiles por una actividad productiva alternativa.

El tope de reducción horaria aplicable a cada persona en cualquiera de estas situaciones será de 3 días.

Excepcionalmente, en aquellas paradas de una magnitud extraordinaria con una duración igual o superior a las 40 horas y solo para los casos 1, 3 y 4, podrá ser de hasta 5 días.

Se notificará la aplicación al personal afectado con una antelación mínima de 6 horas, salvo en el supuesto 5) que será de 16 horas. Simultáneamente se informará a los sindicatos de las razones, circunstancias y alcance de la medida. En cualquiera de los casos el preaviso al personal se realizará entre las 9:00 y las 21:00 horas de cada día.

Si los días de reducción horaria disponibles por un trabajador o trabajadora fueran insuficientes para resolver la gravedad de la situación se podrán aplicar los correspondientes al ejercicio siguiente.

La persona, en cualquiera de los casos, podrá elegir entre:

— Escoger los días concretos de reducción horaria que prefiere aplicar, incluso los del año siguiente.

— Escogerlos de los días adicionales que se hayan devengado como consecuencia de lo establecido en el artículo 2.1.

— Escoger un permiso no retribuido.

— Escoger de la bolsa de horas extraordinarias que haya devengado a su favor.

Con carácter prioritario se disfrutarán estos días libres en periodos no productivos en las instalaciones, no pudiéndose autorizar este disfrute cuando esto suponga parar una instalación (productiva o no) o servicio en los días hábiles de trabajo según calendario general.

Los días libres se disfrutarán en cualquiera de los días laborables incluidos en el calendario general de cada año.

Para aquellas personas que tengan calendarios especiales, los días libres se disfrutarán en cualquiera de los días laborables de trabajo incluidos en su calendario, no pudiendo coincidir en un día en que otra persona de ese mismo bloque tenga libre por razón de su calendario especial.

Artículo 2.8. Vacaciones

Todo el personal al servicio de TTI y ACERÁLAVA tendrá garantizados 30 días naturales de vacaciones retribuidas, de los cuales 22 serán laborables.

El periodo ordinario de vacaciones podrá ser fijado entre el 15 julio y el 15 de septiembre, sin incremento de coste respecto al disfrute en el mes de agosto. En la medida de lo posible serán continuadas y en periodo estival. Los relevos de vacaciones se organizarán atendiendo a los intereses y preferencias personales, siendo la dirección quien asigne el turno de vacaciones cuando con lo anterior no sea posible. Se admitirán los intercambios en el disfrute que voluntariamente propongan los trabajadores o trabajadoras siempre que cuenten con el visto bueno de la línea de mando.

El inicio y terminación de las vacaciones se producirá dentro del año natural correspondiente. Para el cómputo, se tendrá en cuenta el período, 1 de agosto a 31 de julio.

No obstante, lo anterior, en caso de accidente de trabajo, el trabajador o trabajadora disfrutará las vacaciones una vez haya obtenido el alta médica.

A efectos del disfrute de las vacaciones, las situaciones de incapacidad temporal, derivadas de enfermedad, se regularán por lo que disponga la normativa y jurisprudencia aplicables en cada momento.

La persona que, encontrándose disfrutando sus vacaciones, pasara a situación de incapacidad temporal, verá interrumpido su período vacacional. Si finalizado el año estuviera en incapacidad temporal se mantendrán las vacaciones, siempre conforme a la legislación vigente.

Artículo 2.9. Jornadas complementarias

Existe la posibilidad de recuperar hasta un máximo de 10 jornadas de trabajo en caso de averías y situaciones de necesidad exclusivamente. Estas jornadas complementarias serían voluntarias y se pagarían al mismo valor que las horas extraordinarias, pero no siendo consideradas como tales.

Capítulo III Régimen económico

Sección 1. Normas generales sobre retribuciones

Artículo 3.1. Remuneración

La retribución del trabajo en TTI y ACERÁLAVA, comprende los siguientes conceptos:

Retribuciones:

- Sueldo (01).
- Años de servicio (02).
- Quinquenios (03).
- Plus de relevos (05).
- Nocturno (06).
- Comidas (07) y aportación por comida.

- Plus de distancia (08).
- Horas extras.
- Días de fiesta pendientes de disfrute.
- Llamadas a casa.
- Cambio de relevo.
- Vacaciones.
- Plus de traslado entre centros de trabajo.
- Calendarios especiales.
- Áreas.
- Pagas extras.
- Plus extrasalarial.
- Plus de ajuste - clave 38.
- Premio de vinculación.

Las retribuciones pactadas en este convenio se entienden referidas a una jornada anual 1.656 horas efectivas de trabajo para los años 2025-2029.

Artículo 3.2. Forma de pago

La liquidación y entrega de los haberes devengados se hará por meses vencidos, en la cuenta corriente indicada por cada trabajador o trabajadora, el segundo día hábil del mes siguiente.

Artículo 3.3. Revisión salarial

Año 2025:

Las retribuciones salariales brutas vigentes a 31 de diciembre de 2024, tanto el 01 como otros conceptos salariales conforme al criterio del convenio anterior, se incrementarán en el IPC de la CAPV del año 2025 más 0,50 puntos. Asimismo, para el año 2025, se acuerda un incremento adicional de 1,25 puntos.

Año 2026:

Las retribuciones salariales brutas vigentes a 31 de diciembre de 2025 se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2026, en el IPC real anual para la CAPV más 0,50 puntos.

El abono de los atrasos derivados de dicha actualización se efectuará en el mes siguiente a su publicación oficial.

Año 2027:

Las retribuciones salariales brutas vigentes a 31 de diciembre de 2026 se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2027, en el IPC real anual para la CAPV más 0,50 puntos.

El abono de los atrasos derivados de dicha actualización se efectuará en el mes siguiente a su publicación oficial.

Año 2028:

Las retribuciones salariales brutas vigentes a 31 de diciembre de 2027 se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2028, en el IPC real anual para la CAPV más 0,50 puntos.

El abono de los atrasos derivados de dicha actualización se efectuará en el mes siguiente a su publicación oficial.

Año 2029:

Las retribuciones salariales brutas vigentes a 31 de diciembre de 2028 se incrementarán, con efectos de 1 de enero de 2029, en el IPC real anual para la CAPV más 0,50 puntos.

El abono de los atrasos derivados de dicha actualización se efectuará en el mes siguiente a su publicación oficial.

Sección 2. Especificación de retribuciones

Artículo 3.4. Sueldo (01)

Se entiende, el salario que se devenga por trabajar las horas pactadas, dentro del cual, se incluye la parte proporcional correspondiente a domingos y festivos.

Los salarios para cada nivel y para cada año de vigencia del convenio serán los que resulten de la aplicación de la revalorización pactada.

Artículo 3.5. Años de servicio (02)

Todo el personal tendrá derecho a percibir las cantidades que se señalan en la tabla que se indica a continuación, en función de los años que lleve prestando servicios en TTI y ACERÁLAVA, computándose a tal efecto tanto el tiempo eventual como indefinido, cantidades que se abonarán, a partir del primero de enero del año en curso, si la fecha de cumplimiento del ingreso es anterior al 30 de junio, o el del año siguiente, si la fecha del ingreso se cumple a partir del 1 de julio.

La base de años de servicio para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 será de la reflejada en el anexo I.

Artículo 3.6. Quinquenios (03)

El número de quinquenios será ilimitado, comenzándose a computar los períodos de cinco años desde el momento de ingreso en la empresa, computándose a tal efecto tanto el tiempo eventual como indefinido, abonándose a partir del primero de enero del año en curso, si la fecha de cumplimiento del quinquenio es anterior al 30 de junio o del año siguiente, si el quinquenio se cumple a partir del 1 de julio. Con efecto desde el 1 de enero de 2025, para el personal que cumpla nuevos quinquenios, se abonarán desde el día 1 del comienzo de cada semestre en que se cumpla.

La base de quinquenios para el año 2025 será la señalada en el anexo I, cifra resultante de aplicar el IPC más 0,50 + 1,25 puntos a la vigente del año 2024.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 la base se incrementará en la cifra resultante de aplicar el IPC de la CAPV más 0,50 puntos.

Artículo 3.7. Plus de relevos (05)

Este plus se percibirá siempre que se trabaje a relevos y durante una jornada superior a cuatro horas.

La base de plus de relevos para el año 2025 será la señalada en el anexo I, cifra resultante de aplicar el IPC más 0,50 + 1,25 puntos a la vigente del año 2024.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 la base se incrementará en la cifra resultante de aplicar el IPC de la CAPV más 0,50 puntos.

Artículo 3.8. Nocturno (06)

La empresa abonará un plus por este concepto, en proporción al tiempo trabajado desde las 22:00 a las 6:00 horas.

El devengo y abono de dicho plus se hará por hora efectivamente trabajada, en dicho período nocturno.

Las fracciones de hora se considerarán a estos efectos, como horas naturales completas. El valor del plus nocturno para el año 2025 será el que se fija en el anexo I, cifra resultante de aplicar el IPC más 0,50 +1,25 puntos a la vigente del año 2024.

Se percibirá por la jornada completa cuando el trabajador o trabajadora, una vez haya acudido a su puesto, sea enviado a casa por necesidades de producción.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 la base se incrementará en la cifra resultante de aplicar el IPC de la CAPV más 0,50 puntos.

Artículo 3.9. Plus de distancia (08)

Al personal cuya residencia se encuentre a más de 2 kilómetros del centro de trabajo, se le abonarán los gastos de tren, autobús o kilometraje. Se aplicará el acuerdo de PRECO del 27 de julio de 1998.

El personal de zonas que no tengan medio público de transporte percibirá el doble del precio del billete. Se aplicará el acuerdo del PRECO del 27 de julio de 1998.

Los fines de semana o festivos, en los relevos que no exista servicio de tren, se abonará el valor del billete.

Artículo 3.10. Horas extras

El cálculo del valor de la hora normal, a efectos de aplicarle el recargo correspondiente a la hora extraordinaria es el siguiente:

$$H. N. = \frac{(*) \text{ Salario bruto anual}}{N^{\circ} \text{ horas efectivas de trabajo año}}$$

(*) Salario 01 + complementos personales, de puesto de trabajo + quinquenios + pagas extras.

El trabajo en horas extras se limitará al mínimo posible, salvo casos excepcionales.

Se acuerda la compensación con descanso de las horas extraordinarias trabajadas siempre que ello sea posible o, en su caso, el abono tal y como se establece a continuación. Las que, en la práctica, no haya sido posible disfrutar, se abonarán en el mes de abril del año siguiente a ser generadas, con los sistemas de pago establecidos en este capítulo.

El personal que trabajara horas extraordinarias en días no festivos o que tuviera que prolongar su jornada por necesidades de la empresa, tendrá derecho a percibir horas extras, cuya compensación será de 1,75 horas por hora extra trabajada. Esta compensación de 1,75 se abonará el mes siguiente a su realización.

Si la hora extra se realiza en festivo, además de la compensación total económica será de 1,5 horas por cada hora extra trabajada, la persona tendrá derecho a una hora de disfrute por cada hora extra trabajada. La compensación económica se abonará el mes siguiente a su realización.

Artículo 3.11. Días de fiesta pendientes de disfrute

Siendo prioritario el disfrute de los días de fiesta pendientes, en el caso de imposibilidad manifiesta de hacerlo en la práctica, tanto por necesidades de la empresa como por bajas, etc., se abonarán, esas horas no disfrutadas, en el mes de abril del año siguiente a ser generadas, con la compensación de hora por hora, según la siguiente fórmula: 01:30:8.

Artículo 3.12. Llamadas a casa

Cuando, por necesidades de la empresa, un trabajador o trabajadora acuda a fábrica, tendrá derecho:

a) Si acude más de cuatro horas: consideración de jornada completa. Si además trabaja su relevo, se considerará doblaje.

b) Si su presencia en el puesto de trabajo fuera inferior a cuatro horas: tendrá derecho a disfrutar de tantas horas como las efectivamente trabajadas, más dos -si se trata de trabajo diurno-, o tres -si fuera nocturno- por desplazamiento. Las fracciones de hora se considerarán como hora completa.

Además, tendrá derecho a percibir los gastos de kilometraje que resulten al importe de euro/km establecido en el convenio provincial de Álava.

Será prioritario llamar al personal coordinador. Si por necesidades de producción y una vez el trabajador o trabajadora haya acudido a su puesto, es enviado a casa, tendrá derecho a percibir lo estipulado en los puntos a) y b) de este artículo.

Artículo 3.13. Cambio de relevo

La persona que, por necesidades de la empresa, efectúe un cambio de su relevo, de obligado cumplimiento para el personal coordinador, percibirá la cantidad por este concepto establecida en el anexo I.

El valor del cambio de relevo para el año 2025 será el que se fija en el anexo I, cifra resultante de aplicar el IPC más 0,50 +1,25 puntos a la vigente del año 2024.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 la base se incrementará en la cifra resultante de aplicar el IPC de la CAPV más 0,50 puntos.

En el caso de que, como consecuencia del cambio de relevo, no transcurriese un mínimo de 12 horas de descanso entre la finalización de un relevo y el comienzo del siguiente, la persona tendrá derecho, además, a un descanso de ocho horas.

No procederá percibir este plus cuando el trabajador o trabajadora retorne a su relevo.

Cuando en un mismo día se trabajen 16 horas se considerará doblaje y la compensación será de dos días si el cómputo semanal es de 40 horas y dos días y ocho horas si el cómputo es de 48 horas.

En el supuesto de doblaje el trabajador o trabajadora tendrá derecho, además, a que le sea proporcionada la comida o cena correspondiente.

Artículo 3.14. Vacaciones

El devengo de las vacaciones anuales se genera por trabajar el período comprendido entre el 1 de agosto y el 31 de julio.

Todo el personal al servicio de TTI y ACERÁLAVA, percibirá durante las vacaciones, idéntica retribución por los conceptos 01 y 02 y 03, que si hubiera trabajado. Asimismo, a quienes les corresponda, percibirán la parte correspondiente de áreas.

Además, se percibirá en concepto de pluses de vacaciones la media de sus retribuciones anuales sobre los conceptos: plus de relevos, nocturnos, cambio de relevo, prima de asistencia, plus de traslado entre centros de trabajo y diferencias de nivel; en este último concepto, salvo que se haya adquirido el nivel superior en el concepto 01.

El personal que tuviere que disfrutar las vacaciones en meses distintos a julio, agosto y septiembre por causas o necesidades de la empresa, ésta se lo comunicará con una antelación mínima de 60 días a la fecha del inicio prevista, y percibirá en compensación por tal hecho, las cantidades definidas en el anexo I.

El valor del concepto vacaciones fuera del período estival para el año 2025 será el que se fija en el anexo I, cifra resultante de aplicar el IPC más 0,50 +1,25 puntos a la vigente del año 2024.

Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 la base se incrementará en la cifra resultante de aplicar el IPC de la CAPV más 0,50 puntos.

Artículo 3.15. Plus de traslado entre centros de trabajo

El personal que fuere trasladado de centro de trabajo tendrá derecho a percibir las siguientes cantidades:

a) Traslado provisional y menor de seis meses de duración: según anexo I.

b) Traslado definitivo: según anexo I.

Si se produjera un nuevo traslado definitivo, siempre que hubiesen transcurrido tres años desde el anterior, se recibirá la citada cantidad.

Si, como consecuencia de un traslado definitivo, la persona se acercara a su domicilio, la cantidad a percibir será del 50 por ciento de la establecida para traslado definitivo del anexo I.

Se actualizará según el IPC real de cada año.

Artículo 3.16. Calendarios relevos especiales

El personal afecto a este tipo de calendarios, cuando trabajen en sábado, domingo o festivo, percibirán en concepto de nocturnidad y plus de relevos, las siguientes cantidades:

Plus nocturno: doble, por cada hora nocturna trabajada, para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029.

Plus de relevos: doble, para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029.

Asimismo, este personal percibirá en concepto de prima de asistencia la cantidad de establecida en el anexo I, y la cantidad que resultare, 2026, 2027, 2028 y 2029 de aplicar el 1,02 para la prima de asistencia de cada año sobre el 01 de los niveles 12 para los niveles de número e I para los niveles de letra.

Artículo 3.17. Áreas

En el proceso de revisión organizativa previsto en el plan estratégico 2013-2017, las áreas quedarán integradas en unidades de producción y células. El desarrollo de toda esta materia se recogerá en el texto acordado por la mesa de trabajo que se constituye a la firma del presente convenio para ejecutar el proyecto de células.

El personal que actualmente tenga área deberá acreditar su nivel de polivalencia y policompetencia, manteniendo sus retribuciones actuales, si bien las mismas ya incluirán cualquier tipo de movilidad funcional. Siempre respetando el anterior principio, el personal que viniera cobrando el concepto área hasta el año 2013 lo mantendrá, no generándose nuevas retribuciones de áreas.

Artículo 3.18. Pagas extras

Todo el personal afectado por el convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, del salario 01, 02, 03 y áreas trabajadas en el semestre correspondiente. En julio (valor 1,25) y en Navidad (valor 1,50).

La paga de verano se hará efectiva el 15 de julio y la de Navidad el 15 de diciembre.

Capítulo IV Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa. A lo largo de este capítulo se contempla cómo se regula la información a los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras a este respecto.

Artículo 4.1. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se regulará por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo pactado en este convenio colectivo. La nueva organización de las plantas de producción supondrá evolucionar de un modelo basado en puestos de trabajo estáticos a otro basado en la polivalencia, policompetencia y trabajo en equipo (células).

Se entiende por movilidad el cambio individual o colectivo del personal entre puestos de trabajo, áreas, secciones o entre centros.

En tanto en cuanto las células se van implantando, la movilidad funcional será aplicable en todas las plantas, por el tiempo imprescindible y se retribuirá por diferencia de nivel (cuando se produzca la movilidad a un puesto inferior se garantizará el nivel del puesto de origen). La citada movilidad se producirá con garantías de seguridad, formación y calidad, informándose mensualmente a los sindicatos sobre la misma en las CAG de cada planta.

Una vez aprobado el presente convenio se constituirá la mesa de trabajo para ejecutar el proyecto de células. Si a 31 de diciembre de 2027 no se hubieran previsto aún las células, a partir del 1 de enero de 2028 y, solo hasta el momento en que las células queden previstas, se procederá a remunerar la movilidad a puesto de igual o menor nivel, estableciéndose esta remuneración en 60,00 euros mensuales (o la parte proporcional por horas). No obstante, las partes acuerdan dejar definidos los principios que regirán este modelo de funcionamiento, así como la retribución y promoción.

Artículo 4.2. Movilidad del personal

Este artículo deberá ser interpretado conforme a los artículos anteriores en base a los cuales se acuerda la normalización de la movilidad funcional, así como la adaptación al régimen de grupos profesionales según la legislación vigente en cada momento. La movilidad del personal debe contemplarse como facultad indispensable para una organización racional y efectiva del trabajo, acorde a las necesidades productivas, de conformidad siempre con la legislación vigente y con sujeción a las reglas de actuación contenidas en el presente capítulo, con objeto de asegurar una organización efectiva del trabajo, evitando una inadecuada utilización del personal.

Será provisional la movilidad que suponga una duración inferior a 60 días laborables, según el calendario que sea de aplicación. No tiene la consideración de movilidad, a estos efectos, el cambio de puesto de trabajo que tenga su origen en la promoción o ascenso del afectado, que se regularán, por las normas contempladas en el capítulo V de este convenio.

No obstante, lo anterior, tendrá la consideración de provisional la movilidad cuya duración sea superior a 60 días laborables, y se trate de:

- a) Cambios de duración prefijada, causados por necesidad del servicio o ausencias imprevistas y sobrevenidas del personal.
- b) Cambios que vengan determinados por sustituciones por baja maternal/paternal, incapacidad temporal, permisos o excedencias forzosas y vacaciones.

La movilidad provisional se podrá dar entre secciones, departamentos, células, áreas o centros de trabajo. La línea de mando notificará al interesado o interesada las condiciones de la movilidad tanto económicas como de duración y las causas de la misma.

La citada movilidad se producirá con garantías de información al interesado o interesada de todas las condiciones, seguridad, formación y calidad, informándose mensualmente a los sindicatos sobre la misma en las CAG de cada planta.

La movilidad puede llevar implícito el desplazamiento del trabajador o trabajadora de un centro de trabajo a otro, por razones o causas tecnológicas, productivas, de mercado o de racionalización del trabajo.

Estos cambios entre centros deberán obedecer a razones de organización y producción, ya sean planificadas o de urgencia. A tal efecto el departamento de GPO lo notificará mensualmente a la comisión de asuntos generales de cada planta.

El cambio entre centros, que no sea con carácter voluntario, no producirá cambio de ubicación a efectos de plantillas, nómina, número de chapa, etc., continuando el trabajador o trabajadora perteneciendo al centro de trabajo de origen.

No se dará la movilidad o alternancia en varios puestos dentro de una jornada de trabajo sin haber agotado antes la cobertura mediante coordinadores o coordinadoras de la sección. Si no fuere posible, se explicará al trabajador o trabajadora el motivo del cambio después de iniciarse la jornada y siempre que la persona trabajadora conozca el puesto a ocupar.

Si la movilidad hubiera de producirse no en el área propia sino a un puesto fuera de ella, la línea de mando o persona responsable deberá explicar al trabajador o la trabajadora las peculiaridades o riesgos de su trabajo.

Coordinadores/coordinadoras: todo personal coordinador disponible, es decir, no ocupando un puesto por ausencia de su titular, podrá desempeñar cualquier otro puesto de trabajo de su área, célula o sección, sin más exigencia previa que el conocimiento del puesto y de las normas de seguridad.

Cuando un coordinador o coordinadora no esté ocupando un puesto por ausencia de su titular, se le facilitará el aprendizaje y prácticas de aquellos puestos que lo requieran.

Artículo 4.3. Aspectos económicos de la movilidad

Si la remuneración que percibe la persona sujeta del cambio fuera superior a la del puesto o área de destino, se le respetará aquella en su integridad. Si el puesto de destino tuviera asignada una remuneración superior a la que percibe el trasladado, la diferencia entre ambos se abonará mensualmente en nómina, cesando dicho pago al retorno de la persona a su puesto de origen.

A la persona a la que se le abonasen en su antiguo puesto conceptos tales como pluses de trabajo nocturno o de relevos, se le mantendrán durante el período de duración de la movilidad provisional, aunque dichos conceptos no formasen parte del nuevo puesto.

En el supuesto que los citados pluses no formasen parte del antiguo puesto y si del nuevo, le serán abonados al trabajador o trabajadora durante el período de duración de la movilidad provisional.

Para la movilidad entre centros, corresponderá el abono del plus de distancia (o la diferencia en su caso) al afectado, excepto cuando el traslado lo aproxime a su lugar de residencia habitual, en cuyo caso conservará sin alteración el importe que venía percibiendo. En los casos de movilidad entre centros, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación, por una vez y a tanto alzado, conforme al artículo 3.15 y anexo I.

No procederá abono de la citada compensación, en los supuestos de:

- Permuta temporal entre personas de uno y otro centro a iniciativa y por conveniencia de los permutantes.
- Personal que -aún adscrito a uno de los centros- precisara para mejor desarrollo de su función, de esporádicos y aún frecuentes desplazamientos al otro centro de trabajo.

Al personal que actualmente percibe áreas se le mantiene por este concepto el nivel correspondiente del máximo puesto que cubre el área en que esté ubicado y el personal que ya está en el máximo nivel del área percibe por este concepto, el 3 por ciento de su sueldo (01), por 14,75. El conjunto de varias áreas formará una sección, que tendrá su personal coordinador para cobertura de puestos de esas áreas que la integran. Estos coordinadores o coordinadoras tendrán en clave sueldo 01 un escalón superior en un nivel al puesto de la sección de mayor calificación, más un 3 por ciento, por 14,75.

No tendrán derecho a las condiciones económicas que se señalan en el párrafo anterior, aquellos trabajadores o trabajadoras que ya tengan asignado por sueldo 01 una percepción superior a la que les correspondiese por aplicación de lo señalado en párrafos anteriores. Se actualizará según el IPC real de cada año.

Las partes firmantes se comprometen a adaptar los aspectos económicos de la movilidad contemplados en este artículo al nuevo modelo organizativo de células que se defina como resultado de lo pactado en la mesa de trabajo para la ejecución del proyecto de células que contempla garantizar una mejora de la competitividad del nuevo sistema en consideración a los costos de la misma.

Artículo 4.4. Movilidad con cambio definitivo

Las movilidades definitivas atenderán a razones técnicas, organizativas, productivas o personales que así lo aconsejen.

Antes de llevarse a efecto la movilidad definitiva los departamentos implicados junto con el departamento de GPO explicarán detalladamente las razones que justifican el cambio en la CAG de la planta. Adicionalmente a esta comunicación, se respetarán en todo caso los plazos y consultas que se establecen en el presente convenio y en la legislación vigente.

La antigüedad en la empresa será el criterio determinante en el momento de la salida de personal de un puesto de trabajo. Asimismo, se notificará el cambio al personal, con indicación del nuevo puesto de destino, las razones que determinan el cambio y las condiciones económicas que resulten de aplicación.

Simultáneamente, se pondrá en conocimiento del departamento de prevención y del servicio médico el cambio que se pretende efectuar, a efectos de que se adopten las medidas de adiestramiento de seguridad que procedan.

Las partes firmantes se comprometen a adaptar los aspectos de la movilidad contemplados en estos artículos al modelo que se defina como resultado de lo pactado en la mesa de trabajo para la ejecución del proyecto de células que contempla garantizar una mejora de la competitividad priorizando la polivalencia y policompetencia.

Artículo 4.5. Aspectos económicos de la movilidad definitiva

Los pluses de trabajo nocturno y de relevos se abonarán tan sólo cuando el nuevo puesto se desempeñe en las condiciones que dan lugar al percibo de dichos importes, y esto con independencia del régimen de trabajo anterior.

El importe por plus de distancia se verá incrementado o disminuido, si el traslado es entre centros.

La movilidad definitiva entre centros determinará el abono de una compensación económica, de una vez y a tanto alzado, reflejada en el artículo 3.15 y anexo I.

No procede el abono de la citada compensación, cuando el cambio se haya producido por:

- Petición voluntaria de traslado en exclusivo interés del peticionario.
- Permuta de puestos.
- Residencia de la persona más próxima a su nuevo centro de trabajo. En este caso se abonará el 50 por ciento de la prestación indicada.

Se actualizará según el IPC real de cada año.

Artículo 4.6. Permutas

Se entiende por permuta el cambio voluntario que se produce entre los y las titulares de diferentes puestos de trabajo, al que tendrán derecho todos los trabajadores o trabajadoras de TTI y ACERÁLAVA, con las siguientes condiciones:

- a) Notificación firmada de la aceptación por parte de los interesados o interesadas de la permuta que se solicita, dirigida al departamento de personal que proceda.
- b) Visto bueno del servicio médico a los efectos correspondientes.
- c) Informe de los jefes o jefas de departamento de haber superado el período de aprendizaje satisfactoriamente, además de prevención.
- d) La permuta se realizará de puesto a puesto, independientemente de la categoría y nivel personal que ostenten los/las titulares de los puestos y adaptándose recíprocamente la jornada y las condiciones económicas y de todo tipo a los dos nuevos titulares.
- e) No se podrá permutar a puestos en los que se requiera examen.
- f) No se podrá permutar de nuevo o promocionar hasta transcurrido un año desde que es efectiva la permuta.
- g) La efectividad de la permuta requiere que los/las dos permutantes sean aptos/aptas en ambos puestos de trabajo y por el servicio médico y desarrollen el trabajo efectivo en los mismos durante 6 meses mínimo.
- h) No se podrá permutar a seis meses de celebrarse el contrato de relevo o estando en situación de incapacidad temporal.

Artículo 4.7. Establecimiento de 4º y 5º relevo

Cuando por circunstancias del mercado o de producción, haga falta el establecimiento temporal de un 4º o 5º relevo se hará de forma ágil con personal eventual.

Capítulo V**Normas sobre desarrollo profesional en TTI y ACERÁLAVA**

El presente capítulo recoge la normativa a aplicar sobre la selección y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras en TTI y ACERÁLAVA. Siendo esta materia esencial para las personas y la empresa, la dirección se compromete a asegurar el funcionamiento profesional de estos procesos, exigiendo a la línea de mando y al departamento de GPO una actuación objetiva, rigurosa y ética en todo momento.

Atendiendo al cambio organizativo, el contenido de este capítulo deberá interpretarse en combinación con lo que se defina como resultado de lo pactado en la mesa de trabajo para la ejecución del proyecto de células.

Dirección y sindicatos se comprometen a dialogar y acordar medidas para proteger el empleo ante situaciones de crisis.

Así, si por cualquier causa o reclamación, tanto ante la administración laboral, inspección de trabajo o jurisdicción, el comité intercentros, algún comité de empresa de alguno de los centros, los sindicatos o alguno de éstos, o algún trabajador o trabajadora concreto, fuera declarado nulo o inaplicable alguno de los acuerdos recogidos en dichos textos, tanto el capítulo V como el acuerdo de contrato de relevo, ambos en su conjunto, quedarán automáticamente sin efecto ni aplicación práctica.

Esta misma cláusula figurará dentro del texto del acuerdo del contrato de relevo.

Por otra parte, la aplicación práctica del contrato de relevo según lo acordado en el acuerdo regulador del mismo, quedará sin efecto en los supuestos de modificaciones de entidad suficiente de la actual legislación reguladora del contrato de relevo que desvirtúen la esencia de lo ahora

pactado, así como en el caso de que la marcha económica y financiera de la empresa impida su aplicación por riesgo de viabilidad de la misma. Habida cuenta que las sucesivas modificaciones a las que va siendo sometida la regulación de la jubilación parcial anticipada (contrato de relevo) van haciendo que su aplicación resulte más gravosa para la empresa tanto en términos económicos como para la aplicación del capítulo V, las partes acuerdan que se considerarán causas justificadas de inaplicación de este apartado y del capítulo V (con la salvedad de lo regulado en el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, y en el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre):

- la alteración sustancial de los porcentajes de reducción de jornada legalmente establecidos (actualmente entre el 25 por ciento y el 75 por ciento, o entre el 20 por ciento y el 33 por ciento durante el primer año si la anticipación es superior a dos años), o de los requisitos de cotización de relevistas o relevados y relevadas, la alteración sustancial de las condiciones exigidas al relevista (actualmente contrato indefinido y a tiempo completo) o cualquier otra condición que resultara especialmente gravosa para la empresa.

- la alteración por circunstancias ajenas a la empresa de las plantillas que se traduzcan de facto en la superación de la plantilla objetivo máxima de producción establecida para cada año por la empresa o el número de personal fijo anual para cada área comprometidos por la misma.

- los resultados de TTI y ACERÁLAVA, flexibilidad para la ejecución de la producción o las circunstancias de mercado, etc.

Selección, contratación e ingresos.

Artículo 5.1. Principios generales

La contratación del personal es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de la legislación vigente que en cada momento sea de aplicación, la contratación e ingreso del personal se realizará de acuerdo con las normas recogidas en este capítulo V así como por los acuerdos puntuales que pueda adoptar la comisión mixta interpretativa del convenio, las comisiones de asuntos generales o el comité intercentros, según el caso.

A. Derechos de los hijos e hijas del personal de la plantilla de TTI y ACERÁLAVA fallecidos o fallecidas en accidente de trabajo y accidente “in itinere”

Los hijos y las hijas de trabajadores y trabajadoras de TTI y ACERÁLAVA fallecidos y fallecidas en accidente de trabajo y accidente in itinere tendrán derecho a ocupar el primer puesto de carácter necesario de producción (nivel 0 a 8) que surgiera. Este derecho corresponde a un beneficiario o beneficiaria por cada familia de la persona fallecida en accidente o accidente in itinere, que será designado por ésta. Como excepción a esta regla general, cuando se produzcan situaciones de real dificultad para el cónyuge o pareja de hecho e hijos e hijas del fallecido, podrá plantearse el asunto en la comisión de asuntos generales o en el comité Intercentros, según el caso, para que el beneficiario/a del derecho pueda ser el/la viudo/a o pareja de hecho.

Caso de que los/as descendientes fueran menores de edad en el momento de producirse el fallecimiento, deberá optar en un plazo máximo de 3 meses desde que el primer o de ellos/as cumpliera la mayoría de edad (18 años).

Caso de que alguno de los hijos/as fuera mayor de edad (18 años), deberán optar en un plazo máximo de 3 meses desde el fallecimiento.

Si no acudieran a la llamada o procedieran a optar en dichos plazos se perderá el derecho.

B. Contratación. Periodo de prueba. Aptitud.

Para ser contratado/a, tanto de forma temporal como indefinida, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

- a) Tener, para cada caso, la edad fijada por la legislación vigente para poder ser contratado o contratada. Los trabajadores y trabajadoras menores de 18 años deberán acreditar, además,

su capacidad para contratar la prestación de su trabajo, y el permiso tácito o expreso de sus representantes legales, de acuerdo con las previsiones legales contempladas en la normativa vigente sobre la materia.

b) Suscribir el correspondiente contrato de trabajo, con entrega, para adjuntados a aquél, de los títulos, méritos o experiencia que hubieren sido exigidos para acreditar el ingreso.

c) Ser declarado/a apto/a por el servicio médico de empresa.

d) Acreditar las aptitudes necesarias para el desempeño del puesto, con independencia de superar el preceptivo periodo de prueba, a cuyo efecto el o la aspirante deberá someterse a cuantas pruebas de aptitud, profesionales, intelectuales o psicológicas se juzguen convenientes por la dirección de la empresa, en cada caso.

La persona que sea contratada estará sujeta a las reglas generales sobre el período de prueba y la evaluación de la aptitud correspondiente a cada puesto, que se especifican en este capítulo V. Además, deberá obtener la aptitud real en el puesto a ocupar en los plazos de días hábiles de desempeño efectivo del trabajo en el puesto, acordados para cada caso, salvo que ya viniera trabajando como eventual en el mismo puesto y ya la hubiera obtenido, siempre que el puesto no haya tenido modificaciones sustanciales que requiriesen una capacitación específica.

La incapacidad temporal, la situación de lactancia o acompañamiento, así como todas aquellas circunstancias que impidan la efectiva prestación de trabajo, interrumpen el periodo de prueba y aptitud, en todos los casos.

El cómputo de los días hábiles se realizará teniendo en cuenta los efectivos días trabajados en la máquina o puesto, es decir, que no correrán los días en que sea imposible el desempeño real del trabajo por circunstancias tales como averías, incapacidad temporal, etc.

En supuestos concretos, si la dirección considerara que la persona afectada puede necesitar un tiempo suplementario sobre el plazo de días hábiles correspondiente, lo comunicará a la comisión de asuntos generales, indicando el número de días suplementarios para obtener la aptitud.

Si se ampliara el plazo para obtener la aptitud y la persona acabara siendo apta en el puesto, percibirá en concepto de diferencia de nivel desde el plazo general del nivel del puesto que estuviera ocupando, y en concepto de nivel desde que sea apta.

Al ser contratada, la persona percibirá los salarios señalados en los artículos 5.12 y 5.13, de este capítulo.

Artículo 5.2. Contratación

De acuerdo con la filosofía de facilitar la promoción interna, se priorizará la cobertura de vacantes y contrato de relevo con personal interno.

A. Para puestos de producción.

Se realizará una selección específica para cada caso.

A.1 Eventualidades.

Cuando se produzca un incremento no estructural de la actividad productiva, o se produzca la baja de algún trabajador o trabajadora que excuse su asistencia al trabajo, pero con reserva del mismo, se procederá a contratar empleo eventual, conforme a las normas externas vigentes en cada momento teniendo en cuenta las circunstancias del caso, tales como las circunstancias de la producción, el tiempo de recuperación de la enfermedad, etc. Estas contrataciones tendrán carácter estrictamente temporal o eventual y no generarán ningún tipo de compromiso para la empresa.

La dirección será la única responsable de gestionar la selección de las personas que sean necesarias, con criterios de profesionalidad, tales como el haber trabajado en el puesto con aptitud y un buen desempeño, tratando de contratar a las personas más adecuadas a los perfiles que se demanden en cada momento.

Cuando se contrate a personal externo, la dirección tendrá en consideración criterios tales como los establecidos en el punto A.2 de este artículo.

Teniendo en cuenta la situación de crisis económica general que vive nuestro entorno, es voluntad de la empresa, en su compromiso con la responsabilidad social, fomentar la contratación de colectivos que puedan estar desfavorecidos durante los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029. La empresa se compromete a que aproximadamente un 15 por ciento de las contrataciones serán de nuevos eventuales y que pertenezcan a alguno de estos colectivos desempleados residentes del Valle de Ayala: menores de 25 años, mujeres o mayores de 50 años, no excediendo el total de eventuales en activo de estos colectivos de este porcentaje.

Tendrán la consideración de nuevos/as eventuales a estos efectos aquellas personas que no hayan trabajado en Tubacex en los últimos 6 meses.

A. Fijeza.

Las contrataciones de personal fijo que puedan darse en el futuro deberán buscar la selección del o la mejor profesional para cada perfil demandado. La dirección será quien designe a los trabajadores o trabajadoras con contrato indefinido.

Los criterios que se tendrán en cuenta serán:

- Polivalencia y policompetencia.
- Conocimiento específico del puesto a cubrir.
- Trayectoria profesional previa interna y externa.
- Autonomía en su puesto de trabajo.
- Formación académica y no reglada.
- Orientación a la mejora.
- Evaluación del desempeño por la dirección.
- Vinculación con el entorno.

La dirección convocará una vez al año a los sindicatos para explicar la evolución de la plantilla objetivo y si procede consolidar empleo. Asimismo, les informará sobre el proceso de selección de nuevo personal fijo y del resultado.

La dirección pondrá todos los medios a su alcance para garantizar la equidad y objetividad en este proceso. A este respecto, se crea el comité de supervisión de desarrollo profesional que estará integrado por la gerencia de las plantas y la dirección de GPO.

B. Para puestos de administración y laboratorio.

Se realizará una selección específica para cada caso.

Antes de proceder a la contratación de una persona externa se completará el proceso de promoción interna, tanto por vacante como por contrato de relevo.

C. Para puestos de mantenimiento.

Antes de proceder a la contratación de una persona externa se completará el proceso de promoción interna, tanto para eventualidad como por vacante como por contrato de relevo.

Si después de observadas las reglas anteriores fuera necesario contratar en el exterior se priorizará y evaluará a aquellas personas que hayan finalizado el programa de formación dual o cualquier otro que lo sustituya.

Promociones y permutas del personal.

La promoción del personal dentro de la empresa se regirá por lo dispuesto en este capítulo, así como por lo que se regule en la implantación del nuevo modelo organizativo de unidades de producción y células.

Artículo 5.3. Personal con limitaciones funcionales

Aunque los casos que pudieran darse en la práctica serían excepcionales, podría ocurrir que algún o alguna trabajador o trabajadora, con aptitud para trabajar en su profesión habitual según los informes médicos y partes de alta en incapacidad temporal de la Seguridad Social o mutua de accidentes de trabajo, manifestara la imposibilidad de desarrollar realmente y en la práctica un elevado porcentaje de las funciones propias de su puesto de trabajo, lo que conllevaría una situación anómala desde el punto de vista jurídico-legal al ser exigible la prestación de sus servicios mientras no fuera declarado por la Seguridad Social o la mutua de accidentes en situación de incapacidad temporal. A estos trabajadores o trabajadoras se les denomina "Personas trabajadoras con limitaciones funcionales".

Este personal con limitaciones funcionales no tendrá que seguir el procedimiento fijado para las promociones y ascensos previstos en este acuerdo, y no tendrán que realizar el examen.

Es aquel trabajador/a fijo/a de la empresa que encontrándose en una situación de minusvalía física o psíquica que le impiden realmente desarrollar la mayor parte de las funciones propias de su profesión habitual, y, por consiguiente, no puede trabajar en su puesto, permaneció en situación de incapacidad temporal durante la totalidad o no de los plazos legales y reglamentarios, y tras agotar dichos plazos fue dado de alta médica con secuelas y propuesta, o no, de invalidez permanente por los servicios médicos de la Seguridad Social o de la mutua, con tramitación ante la EVI (o servicio que le sustituya) que concluyó con resolución denegatoria de la invalidez permanente en grado de total, absoluta, o gran invalidez, y el posterior planteamiento por el/la trabajador/a de los recursos ordinarios y ante la jurisdicción social sin éxito.

A estos efectos sólo se tendrán en cuenta los informes médicos de la Seguridad Social, Mutua Patronal y, en su caso, del servido médico de empresa.

Si la empresa ofreciera a la persona trabajadora con limitaciones funcionales uno de los puestos acordes a su situación y ésta no lo aceptase dejará de tener desde ese momento la cualidad y derechos de persona trabajadora con limitaciones funcionales a todos los efectos.

Siempre con el visto bueno del servicio médico, la persona con limitaciones funcionales tendrá derecho a promocionar en casos de puestos de nueva creación, que no pudieron ser tenidos en cuenta al fijar la lista de los posibles puestos a ocupar.

Teniendo en cuenta las circunstancias que concurran en cada caso concreto, si fuera imposible ofrecer un puesto acorde a la situación de la persona con limitaciones funcionales, tanto si no lo hubiera como si fuera clara la imposibilidad de la persona para prestar cualquier tipo de trabajo en la empresa, se buscará por la vía del diálogo y negociación, tanto personalmente con la persona afectada como con la central sindical a la que pertenezca, el tratamiento más adecuado para la solución del caso.

En el caso de que hubiera más de una persona con limitaciones funcionales para cubrir un mismo puesto, será el servicio médico de empresa quien decidirá quién es la que tiene preferencia.

La persona percibirá el nivel retributivo del puesto de nueva ocupación, salvo en el caso de que las limitaciones funcionales tuvieran su origen en accidente de trabajo o enfermedad profesional producidos en Tubacex, TTI o ACERÁLAVA, o previo a la declaración de enfermedad profesional fuera propuesta del servicio médico de empresa, en cuyo caso conservará el nivel personal de percepción.

Cambio de puesto y promociones.

Artículo 5.4. Reglas generales

Estas reglas tendrán vigencia mientras no se regule el nuevo modelo organizativo de unidades de producción y células.

Con carácter general se apuesta por la formación y promoción internas para favorecer la movilidad profesional como ventaja competitiva, garantizando una sola promoción y un solo movimiento para cada vacante, salvo que la dirección, teniendo en cuenta las circunstancias organizativas, decida que pueden realizarse más movimientos.

La empresa se compromete a sacar a tablón los puestos de convenio antes de cubrirlos externamente.

Las personas con contrato indefinido tienen preferencia para promocionar profesional y personalmente dentro de la empresa, y cambiar de puesto.

En el momento en que sean relevistas sólo podrán promocionar en su sociedad, tal y como recoge el acuerdo contrato de relevo.

Las reglas para las promociones y cambios de puestos son las siguientes

1º. La empresa hará pública la necesidad de cobertura de un puesto vacante concreto y las características y requisitos del mismo, publicándolo en el tablón de anuncios, durante un plazo de siete días naturales, al objeto de que las personas interesadas lo soliciten por escrito al departamento de GPO.

Con carácter general, se seguirá el siguiente procedimiento:

a). Se adjudicará el puesto a la persona que corresponda según las normas concretas que para cada servicio se recogen en este capítulo, previo visto bueno del servicio médico.

b). Para producción, el puesto que deja la persona será cubierto por quien designe la dirección.

2º. La formación de la persona que pasa a ocupar el puesto la realizará el/la que lo deja o aquel/la que designe la dirección por tener un nivel de policompetencia o polivalencia apropiado para realizar la formación.

3º. Para poder promocionar será necesario que la persona cuente como mínimo con un año de fijeza, al día de la convocatoria en el tablón.

4º. La persona que haya manifestado a GPO su intención de optar a una determinada promoción no podrá renunciar a ocupar el nuevo puesto salvo que todavía no se le hubiere comunicado por GPO la adjudicación del mismo.

5º. La decisión sobre la aptitud de cada persona corresponde en exclusiva a la empresa.

6º. Como norma general, si la persona se hubiera incorporado al nuevo puesto y fuera declarada no apta irá al puesto que quede libre, y no podrá volver a optar a una nueva promoción hasta que cuente como mínimo con un año de fijeza o un año de asignación a puesto necesario en el puesto asignado en la empresa, al día de la convocatoria en el tablón, siendo el puesto cubierto por quien designe la dirección.

7º. No se podrá optar a un nuevo cambio o promoción o permuta hasta que haya transcurrido un periodo de doce meses desde la adjudicación del nuevo puesto, salvo que se trate de promoción para la que se requiera el examen.

8º. Cuando se produzca un cambio en el sistema de trabajo a relevos (desmontaje), como, por ejemplo, pasar de un régimen de tres a dos relevos, dejará el puesto quien:

1. Si hubiera varias personas voluntarias, la más antigua en la empresa.
2. Si no hubiera personas voluntarias, la menos antigua en la empresa.

Si entre las personas afectadas por el cambio hubiera alguna ubicada por el servicio médico que no tuviera derecho a optar según lo que se señala en los párrafos anteriores y antes de hacerse efectivo el cambio, por el servicio médico se analizará si existe posibilidad de ubicarla en otro puesto, si no lo hubiere se estará a lo que determine dicho servicio médico.

Si se volviera al régimen o sistema anterior la persona que hubiera tenido que dejar el puesto del relevo tendrá preferencia para retornar. Dicha preferencia se mantendrá durante un período de dos años desde el cambio en el sistema de trabajo que dio lugar a la salida del relevo. Transcurrido dicho plazo no se mantendrá la preferencia en ningún caso.

9°. En el caso de que no se cubriera el puesto con personal con limitaciones funcionales o personal interno a través de la promoción, porque nadie quisiera optar al mismo, o fuese notoria la inexistencia de personal de la plantilla que reúnan las condiciones, características o conocimientos requeridos por el puesto, así como cuando fuere insuficiente el número de los que reúnan dichas características dentro de la plantilla, será cubierto por quien designe la dirección.

10°. Para optar a una promoción se tendrá en cuenta el nivel de cobro, y para la convocatoria el nivel del puesto.

11°. Examen.

La dirección elaborará un examen que tendrá carácter confidencial.

Con carácter previo a la realización del examen, las personas optantes deberán conocer las características del puesto, el horario de trabajo, el régimen de trabajo, la retribución, etc., y el temario.

Las personas que desearan optar al puesto o puestos que se convoquen, deberán enviar su solicitud por escrito al departamento de GPO correspondiente con indicación de sus datos personales y profesionales que puedan ser del caso.

Las personas con puesto asignado que no tengan un año de antigüedad en el puesto podrán presentarse a los exámenes. Si no se presentara o aprobara nadie de los que cumpliera los requisitos (fijeza de un año, etc.) tendrán la posibilidad de cubrir el puesto, siempre que superen las correspondientes pruebas.

La dirección elaborará un material didáctico para que los optantes puedan preparar el examen. Cumplidos los requisitos anteriores se convocará por escrito a los/as optantes a celebrar la prueba con indicación de fecha, lugar y hora de la misma.

Las pruebas ajustadas a las características y exigencias del puesto serán propuestas por la dirección.

Con carácter general, el examen constará de dos partes, una general y otra específica.

Para ser admitido o admitida como aprobado/a o válido/a, se exigirá una nota mínima de 5/10, en cada una de las dos partes del examen.

La corrección de los exámenes, así como la nota o evaluación de cada optante, serán confidenciales.

De todas las personas que hubieren superado las notas mínimas exigidas se elegirán a las cinco que hubieren obtenido las mejores calificaciones. Las cuatro personas elegidas restantes servirán para cubrir puestos de promoción de igual característica a la que propició el examen, sin necesidad de realizar uno nuevo.

Si se hubieran realizado a la vez varios exámenes para otras tantas promociones, se reservarán, a los efectos anteriores, los cuatro siguientes de mejor calificación a los que hubieran obtenido el derecho a los puestos correspondientes. Esta posibilidad podrá ser utilizada por la dirección durante un periodo máximo de un año desde la declaración como válidos de los cinco elegidos.

Si se planteara simultáneamente la promoción a más de un puesto de nivel 10 a 12, ambos inclusive, y, por consiguiente, hubiera que realizar distintos exámenes para cada uno de los puestos, una misma persona podrá optar a todos los puestos que se convoquen. En este caso, el/la optante, antes de concurrir a las pruebas de examen, deberá señalar el orden de su

preferencia para ocupar un puesto en el caso de que pudiera ocupar varios. El orden de preferencia elegido por la persona será obligatorio para ésta, una vez se conozcan las calificaciones obtenidas, no siendo posible la renuncia al cambio o promoción según el orden prefijado si hubiera obtenido el derecho al cambio de puesto.

Las personas que hubiesen concurrido al examen podrán plantear aclaración sobre su examen, respecto a una cualquiera de las cinco de mejor calificación, a cuyo efecto, se celebrará una reunión entre la persona reclamante y la persona con el que se quiera comparar, y las personas que designe la dirección. Si tras la comparación se comprobara que la persona reclamante tenía mejor derecho que la de referencia podrá volver a solicitar compararse con otra persona siguiendo el mismo procedimiento, y así sucesivamente. Los datos y aclaraciones que se conozcan durante el transcurso de las referidas reuniones serán confidenciales. Se informará de la resolución en la siguiente CAG de planta.

Se comunicará a cada aspirante que lo solicite el resultado de su calificación.

Sistema de promociones según departamentos y niveles, consecuencia de vacantes y aplicación del contrato de relevo.

Estas reglas tienen carácter transitorio, hasta que se regule la implantación práctica del nuevo modelo organizativo de unidades de producción y células.

Se garantiza una sola promoción y un solo movimiento, salvo que la dirección, teniendo en cuenta las circunstancias organizativas, decida que pueden realizarse más movimientos.

Con carácter general, podrán promocionar todo el personal fijo, independientemente del nivel que disfruten y al nivel que se presenten.

Artículo 5.5. A puestos de producción

Si la persona que va al puesto vacante fuera declarada no apta irá al puesto que quede libre y si hubiera más candidatos o candidatas presentados a la convocatoria para dicho puesto irá al puesto la siguiente persona de las candidatas presentadas; en caso de que no se hubieran presentado otras personas candidatas al puesto la dirección decidirá quién ocupa el puesto vacante.

1. A nivel 9 o inferiores.

En igualdad de circunstancias entre dos o más personas tendrá preferencia para promocionar quien cuente con mayor antigüedad en la empresa. Si hubiera coincidencia entre dos o más, se tendrá en cuenta la antigüedad en el centro en el que salga la plaza a cubrir.

1.a) Se exceptúa de esta regla de promoción los siguientes puestos:

Teniendo en cuenta la especial relevancia en el proceso productivo de determinados puestos, la promoción a los mismos se realizará a través de un sistema de examen dando peso específico a la antigüedad. Estos puestos son:

- Forja, laminador/a y manipulador/a en ACERALAVA.
- Coordinador/a de marcado acabado expediciones y maquinista en TTI Amurrio.
- Hornos horizontales, hornos verticales, prensa perforar, prensa de extrusión, tren reductor y coordinador/a materia prima en TTI Llodio.

La promoción a estos puestos se realizará a través de examen, según lo regulado en el 5.4.11ª.

Una vez aprobado el examen y obtenida la nota se entrará a valorar la antigüedad de tal manera que cada 5 años de antigüedad sumarán 0,5 puntos. El resultado de la suma de los puntos obtenidos en el examen más los de antigüedad dará la puntuación definitiva para la asignación al puesto.

1.b) Régimen específico de promoción para puestos de baja visibilidad.

Se acuerda que, con el objetivo de facilitar la promoción a las personas asignadas a puestos de poca visibilidad, se compensará la antigüedad de una forma diferente a los únicos efectos de promocionar fuera de estos puestos.

Se aplicará un coeficiente a los años en los que hayan trabajado en dichos puestos.

Estos puestos serán: hileras, discard, nariz, en Llodio, decapado en Amurrio y montaje de lingoteras en ACERÁLAVA. Si estos puestos se modifican sustancialmente por mejoras técnicas, planes industriales, sustitución de equipos, nuevas tecnologías, etc., se someterá a acuerdo su salida de la lista.

La compensación será de 1 año por cada 4 años en el puesto (o fracción de 3 meses por cada año trabajado en el mismo).

Esta compensación se realizará exclusivamente para la antigüedad a efectos de promoción a la hora de optar a otro puesto para salir de uno de los del listado, no se aplicará en sucesivas promociones.

Esta compensación no tendrá efecto económico alguno.

2. A puestos de nivel 10 a 12, ambos inclusive.

La promoción a puestos de estos niveles se realizará a través de examen con fijación de requisitos complementarios específicos para puestos concretos, tales como U. S., Laboratorio, etc. según lo regulado en el 5.4.11ª.

3. A puestos de nivel C a L, ambos inclusive, y responsables de relevo.

Con carácter general, se apuesta por la formación y promoción interna para favorecer el desarrollo profesional.

Las coberturas de las vacantes de estos puestos se realizarán por designación directa de dirección quien analizará las solicitudes presentadas y ponderará las condiciones profesionales y el historial de conocimientos o experiencia de las personas candidatas. Las solicitudes se harán llegar directamente al departamento de GPO y la designación será comunicada a las centrales sindicales.

4. A puestos de jefe o jefa de departamento o de exigencia de titulación de grado medio o superior.

Con carácter general, se apuesta por la formación y promoción interna para favorecer el desarrollo profesional.

Las coberturas de las vacantes de estos puestos se realizarán por designación directa de dirección quien analizará las solicitudes presentadas y ponderará las condiciones profesionales y el historial de conocimientos o experiencia de las personas candidatas. Las solicitudes se harán llegar directamente a la dirección de GPO.

Artículo 5.6. A Puestos de mantenimiento

Se seguirán los criterios señalados en el apartado C del artículo 5.2. de este documento.

Artículo 5.7. Promociones en administración y laboratorio

1. Para puestos de hasta el nivel 7, inclusive: por antigüedad.

2. Para puestos de niveles de números del 8 al 12:

Por examen o proceso de selección, con fijación de requisitos complementarios específicos para puestos concretos.

3. A puestos de niveles C a L, ambos inclusive:

Las coberturas de las vacantes de estos puestos se realizarán por designación directa de dirección quien analizará las solicitudes presentadas y ponderará las condiciones profesionales y el historial de conocimientos o experiencia de las personas candidatas. Las solicitudes se harán llegar directamente al departamento de GPO y la designación será comunicada a las centrales sindicales.

4. A puestos de jefe/a de departamento o de exigencia de titulación de grado medio o superior.

Las coberturas de estos puestos se realizarán por designación directa de la dirección de la empresa y serán comunicadas a las centrales sindicales.

Artículo 5.8. Limitación para promoción interna derivada del contrato de relevo**1. Para el personal relevado:**

Una vez que la persona que pretenda acogerse a la jubilación parcial anticipada en las condiciones previstas en el acuerdo de contrato de relevo comunique a GPO su decisión, con seis meses de antelación a cumplir la edad de jubilación parcial anticipada, suscribirá el documento señalado en el acuerdo de contrato de relevo, en el que constará la renuncia expresa a optar a promociones internas de cualquier tipo.

La formalización de la entrada en la jubilación parcial anticipada del que opte a dicha jubilación se retrasará en seis meses sobre el cumplimiento de la edad de jubilación parcial anticipada, si en los seis meses anteriores a la fecha de la comunicación de su intención de acogerse a dicha jubilación ya hubiera optado a una promoción interna y en curso.

A las situaciones de incapacidad temporal con problemas de formación y promoción les afectarán las condiciones establecidas en el acuerdo de contrato de relevo.

2. Para el y la relevista:

Por limitación legal los y las relevistas sólo podrán promocionar en su sociedad, tal y como recoge el acuerdo contrato de relevo.

Período de prueba y aptitud.

Artículo 5.9. Período de prueba

Sin perjuicio de lo que se señala en el apartado siguiente para la aptitud en el puesto, la duración del período de prueba no podrá exceder.

- Para puestos de niveles 1 al 12: 2 meses.
- Para puestos de niveles C a L: 3 meses.
- Para puestos técnicos y titulados: 6 meses.

La incapacidad temporal, la situación de lactancia y acompañamiento, así como todas aquellas circunstancias que impidan la efectiva prestación de trabajo, interrumpen el período de prueba, en todos los casos.

El hecho de que una persona fuera apta antes de superar el período de prueba, no supone que la empresa renuncie a ejercer el derecho de rescindir el contrato durante el período de prueba.

Artículo 5.10. Sistema transitorio de regulación de la aptitud hasta que se regule el nuevo sistema de células

La persona contratada además de superar el período de prueba tendrá que obtener la aptitud real en el puesto.

Para ello desarrollará las funciones propias del puesto y se someterá al procedimiento de evaluación de la aptitud, durante los períodos máximos que a continuación se determinan:

- Para niveles de números, y en general, cien días efectivos en el puesto de trabajo.
- Para coordinadores/as ciento ochenta días efectivos en el puesto de trabajo.
- Para puestos de oficiales de mantenimiento doscientos días efectivos en el puesto de trabajo.

- Para puestos administrativos 6 meses.

- Para niveles C a L y personas de la línea de mando no excluidas de convenio:

a) Si procede de selección externa: será evaluada a los 6 meses, al año y a los 2 años.

b) Si procede de selección interna: será evaluada a los 6 meses.

El cómputo de los días efectivos en el puesto de trabajo que corresponda según los casos se realizará teniendo en cuenta los efectivos días trabajados en la máquina o puesto, es decir, que no correrán los días en que sea imposible el desempeño real del trabajo por circunstancias tales como las señaladas para la interrupción del período de prueba.

Una vez obtenido el apto, se percibirá el nivel salarial correspondiente al puesto con carácter retroactivo tanto si fuera superior como inferior al de origen:

- Para niveles de números, y en general, desde los cuarenta días efectivos en el puesto de trabajo.

- Para coordinadores/as general, desde los ochenta días efectivos en el puesto de trabajo.

- Para puestos de oficiales de mantenimiento, según lo pactado en este capítulo V.

Durante los primeros 40 días le corresponderá el nivel salarial 0. A partir de dicho plazo pasa nivel salarial 9. A los 720 días de trabajo efectivo nivel de valoración personal, hasta que la persona obtenga la correspondiente aptitud en el puesto percibirá el salario correspondiente al nivel retributivo del puesto de origen, salvo que éste fuera superior al nivel 9, en cuyo caso percibirá éste hasta alcanzar los setecientos veinte días desde la obtención de la aptitud, y a partir de ahí el nivel según valoración personal.

- Para puestos administrativos desde los 6 meses.

- Resto: desde la obtención de su aptitud.

En supuestos concretos, si la dirección considerara que la persona afectada va a necesitar un tiempo suplementario sobre el plazo de días efectivos en el puesto de trabajo correspondiente, trasladará el caso concreto a la comisión de asuntos generales, indicando al objeto de que se determine el número de días suplementarios para lograr obtener la aptitud.

Si se ampliara el plazo para obtener la aptitud y la persona acabara siendo apta en el puesto, percibirá la diferencia entre su nivel y el nivel del puesto que esté ocupando, en concepto de diferencia de nivel desde el plazo general de 40 días efectivos en el puesto de trabajo, o de los especiales de 80 y 200 días efectivos en el puesto de trabajo. Desde que sea apto, en concepto de nivel.

Para los niveles superiores a los anteriores se estará a la normativa específica regulada en este capítulo.

En todo caso se estará al procedimiento de evaluación de la aptitud que corresponda.

Artículo 5.11. Adaptación al puesto, plan de acogida

Con anterioridad a la incorporación de la persona a un puesto de nueva designación, tanto por cambio como por nuevo ingreso o promoción, se pondrá en práctica el plan de acogida.

Artículo 5.12. Percepciones económicas en la contratación

Para nuevas incorporaciones se elimina la cláusula actual de la duración del nivel 0, pasando a percibir el nivel del puesto una vez obtenido el apto con los efectos retroactivos regulados en el artículo 5.10.

Artículo 5.13. Otras percepciones económicas y sociales para el personal de nueva contratación

El personal de nuevo ingreso percibirá el plus de relevo, nocturnidad, plus de distancia, siempre que se den las circunstancias y condiciones que determinan su abono, así como años de servicio y quinquenios.

Estas personas tendrán, asimismo, derecho a cuantas prestaciones sociales están establecidas para el colectivo de plantilla, en función de su modalidad de contrato y tiempo de trabajo pactado.

Las pagas extraordinarias serán, en estos casos, de 1,25 y 1,50 respectivamente de su retribución mensual.

Si procediere abono de horas extraordinarias se abonarán teniendo en cuenta la fórmula general de cálculo, pero aplicada sobre la base de su retribución real en ese momento.

Capítulo VI
Ropa de trabajo

Artículo 6.1. La empresa proporcionará a las personas que lo necesiten, según el desempeño del trabajo concreto de que se trate, la ropa de trabajo adecuada al mismo

La empresa dotará, asimismo, de ropa adecuada a quienes ocupen puestos declarados excepcionalmente sucios o que causen deterioro de vestuario superior a lo normal y se proveerá de ropa y calzado impermeable al personal que trabaje continuamente a la intemperie.

La empresa se compromete a continuar con el sistema de limpieza de ropa implantado para toda la plantilla de fábrica (sin coste para aquella).

Capítulo VII
Prestaciones sociales

Artículo 7.1. Accidentes de trabajo

La persona accidentada en fábrica, dentro del horario de trabajo, percibirá desde el primer día de la incapacidad temporal, un complemento a cargo de la empresa que garantice el cien por cien del salario neto que hubiera percibido de haber continuado trabajando.

Igual tratamiento se dará a las personas que sufran un accidente in itinere, entendiéndose por tal el que se produzca durante el traslado del domicilio a fábrica para incorporarse al puesto de trabajo, o de la fábrica, al abandonar el puesto de trabajo, a su domicilio. Las rutas, desplazamientos, demoras, etc., que desvirtúen el real desplazamiento del domicilio a fábrica o viceversa, no tendrán la consideración de accidente in itinere.

Los accidentes que pudieran sufrir los y las miembros del comité de empresa y delegados y delegadas sindicales, como consecuencia de la actividad sindical de la empresa, durante cualquier desplazamiento, tendrán la consideración de accidente in itinere.

Artículo 7.2. Incapacidad temporal derivada de enfermedad

La persona que se encuentre en situación de incapacidad temporal derivada de enfermedad, percibirá el subsidio que le corresponda según la legislación vigente, y la empresa abonará los complementos, en su caso, para alcanzar los valores siguientes:

Del 1 al tercer día: 100 por ciento de salario neto, sin incluir los pluses de presencia, salvo el área (3 por ciento que sí se incluirá).

Del 4 al 15: 60 por ciento base reguladora, se incluirá el área (3 por ciento).

A partir del 16: 100 por ciento del salario neto, sin incluir los pluses de presencia, salvo el área (3 por ciento) que sí se incluirá.

Artículo 7.3. Maternidad/paternidad

Maternidad/paternidad se separa de la incapacidad temporal. La prestación económica a cargo de la Seguridad Social asciende al 100 por ciento de la base reguladora, por lo tanto, desde el primer día de baja por este motivo, percibirá el 100 por ciento.

Artículo 7.4. Incapacidad permanente total

Al recibo de la comunicación oficial declarativa de la incapacidad permanente total, la empresa procederá conforme a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente total, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y la normativa aplicable.

La persona afectada percibirá la cuantía vigente en cada momento conforme a las condiciones del Seguro según lo establecido en el artículo 11.2 del presente convenio.

Percibirá también la persona, un complemento porcentual sobre dicho capital, de acuerdo a las reglas y cuantías siguientes:

- Para mayores de 55 años, el 40 por ciento del capital.
- Para mayores de 45 años, el 55 por ciento del capital.
- Para menores de 45 años, el 70 por ciento del capital.

Las personas a quienes se les haya concedido incapacidad permanente total y ésta hubiese sido recurrida para alcanzar la condición de absoluta o gran invalidez u otro grado de invalidez superior, podrán solicitar ayuda económica a la empresa en las condiciones y con las características siguientes:

- La ayuda tendrá carácter temporal, y en tanto no se falle el recurso por resolución definitiva.
- La cuantía de la ayuda será la necesaria para llegar a 1.021,72 euros sumadas la pensión que percibe y la ayuda otorgada por la empresa. La cuantía de la ayuda se revisará anualmente en igual porcentaje que se aplique al salario 01.
- Si es confirmada la incapacidad, las cantidades entregadas lo son a fondo perdido. Si, por el contrario, se concediera la incapacidad absoluta o gran invalidez u otro grado de invalidez superior, la persona deberá reintegrar a la empresa las cantidades percibidas a cuenta.
- Para el percibo de la ayuda es indispensable que el beneficiario o la beneficiaria esté de baja en la plantilla de la empresa.

Capítulo VIII

Permisos, licencias y excedencias

Artículo 8.1. Disposiciones generales sobre permisos y su retribución

La persona, previa autorización de la empresa, podrá ausentarse del trabajo avisándolo con la antelación suficiente y poniendo en conocimiento de la misma el motivo de su ausencia. Deberá igualmente, justificar, previa o posteriormente, el motivo alegado.

Cuando se trate de permisos retribuidos, debe entenderse que la persona ausente percibirá la totalidad de sus emolumentos retributivos pactados, con la única excepción de aquellos que vienen determinados exclusivamente por la real asistencia a fábrica, como pueden ser: plus de nocturnidad, de relevos o conceptos equiparables.

Artículo 8.2. Licencias o permisos retribuidos

La persona, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1º) Fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 3 días naturales (mínimo dos de ellos serán laborables). En caso de fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho: 5 días laborables, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

En los supuestos anteriores, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo se ampliará en 2 días naturales.

2º) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

A estos efectos, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el/la facultativo/a correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social.

En caso de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, los 5 días laborables podrán disfrutarse mientras dure la hospitalización o el reposo domiciliario prescrito, hasta el alta médica, a cuyo efecto la persona trabajadora lo deberá comunicar a la empresa con 24 horas de antelación al disfrute.

Los permisos contemplados en el apartado 2 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad de la persona trabajadora, en medias jornadas siempre que y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta posibilidad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo del desplazamiento.

3º) Aquellas personas de la plantilla que tuvieran hijos o hijas con discapacidad: 2 días naturales, para asistir a consultas médicas para dichos hijos o hijas siempre y cuando ello implique un desplazamiento fuera de la provincia.

4º) Matrimonio de hijos o hijas, hermanos o hermanas o padres o madres: 1 día natural. Se entienden incluidos los padres-madres, hermanos-hermanas y abuelos-abuelas políticos/as.

En el supuesto anterior, cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 100 km, el plazo se ampliará en 2 días naturales.

5º) Matrimonio o registro de pareja de hecho del trabajador o la trabajadora: 18 días naturales, incluido el día del matrimonio o registro de pareja de hecho. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos.

En la medida en que se trata de una mejora respecto del mínimo legal establecido en el artículo 37.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del convenio acuerdan que el permiso comenzará a disfrutarse el mismo día del matrimonio o registro de pareja de hecho, independientemente de que dicho día sea festivo, fin de semana o día laborable.

6º) Traslado de domicilio: 1 día natural.

7º) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Este derecho se limitará al tiempo estrictamente necesario para llevar a cabo su cumplimiento.

8º) En lo referente a consultas médicas, por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas de medicina general o a consultas médicas de especialistas, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, y se prescriba por el citado facultativo o facultativa de medicina general.

9º) De los días de libre disposición (días de convenio) que cada persona tiene actualmente, la dirección anualmente autorizará en cada caso la posibilidad de disponer por horas de un máximo de 2 días en función de su jornada (16 horas) para acompañamiento de familiares enfermos o enfermas hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con justificación.

10º) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

11º) Imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, por recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de desplazamiento de la autoridad competente, o por situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de catástrofe o fenómeno meteorológico adverso: hasta 4 días. Transcurrido este plazo, el permiso se prorrogará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de lo previsto legalmente.

12º) Para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos, siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

13º) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Las referencias que en los distintos apartados de este artículo se realizan respecto del o la cónyuge, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el/la trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una certificación de empadronamiento.

En cualquier caso, en esta materia se estará a lo establecido legalmente en cuestión de permisos, poniendo en especial interés a lo regulado por las leyes sobre igualdad y conciliación de la vida familiar y laboral.

Las licencias contempladas en este artículo que pudieran corresponder al trabajador o trabajadora por su condición de matrimonio, o parejas de hecho o convivencia serán contempladas independientemente de si se producen entre personas de diferente o igual sexo.

Artículo 8.3. Excedencias

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

Puede ser de carácter voluntaria o forzosa.

En todos los casos de excedencia, GPO rellenará y sellará las solicitudes de excedencia y de reingreso y dará copia al interesado.

Artículo 8.4. Excedencia voluntaria

Todas las personas con una antigüedad mínima de un año en la plantilla de la empresa, podrán solicitar de ésta que se les reconozca su derecho de excedencia. Para ello, la persona deberá cumplir con el requisito previo de especificar por escrito y con antelación suficiente, su deseo de acogerse a ella y la fecha de iniciación:

— Duración de la excedencia: la persona que se acoja a esta situación, permanecerá en ella durante un año como mínimo, y cinco años como máximo. Este derecho sólo podrá ser ejercitado por la misma persona, transcurridos cuatro años desde la finalización del final de la excedencia anterior.

— Reingreso: la persona en situación de excedencia conserva sólo un derecho preferente para incorporarse a un puesto de trabajo similar.

La reincorporación se producirá a partir de la finalización del período de la excedencia, debiendo solicitarse aquélla por escrito con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia concedida. Si la persona excedente no cumpliera este requisito, se entenderá que renuncia a sus derechos.

El período de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

Artículo 8.5. Medidas de conciliación de la vida familiar

Los siguientes permisos encaminados a posibilitar la conciliación de la vida familiar de los trabajadores y trabajadoras de TTI y ACERÁLAVA:

— Excedencias de jornada por cuidado de hijos/hijas, de familiares con discapacidad y de familiares dependientes.

— Reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes.

Se regularán de acuerdo con el Estatuto de los trabajadores, la Ley de Igualdad y jurisprudencia aplicable.

La excedencia por cuidado de hijos e hijas prevista en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de tres años, se amplía en virtud del presente convenio colectivo hasta un máximo de cinco años. El período de reserva del puesto de trabajo en este caso será de dos años.

Las trabajadoras o trabajadores tendrán derecho por lactancia a los permisos y licencias según señale la legislación vigente en cada momento. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre. Se permitirá la acumulación del tiempo legalmente establecido.

Artículo 8.6. Excedencia forzosa por cargo público o sindical

Las personas que hayan sido designadas o elegidas para desempeñar un cargo público o sindical, que les imposibilite la asistencia normal al trabajo, pasarán a la situación de excedencia forzosa, que se regulará por las siguientes reglas:

Duración de la excedencia: la duración de la excedencia será la del tiempo en que permanezca en el cargo público o sindical para el que haya sido designado/a o elegido/a.

Esta excedencia dará derecho a la persona a conservar su puesto de trabajo habitual y así como al cómputo del tiempo de su duración a efectos de antigüedad.

Reincorporación: el reingreso deberá solicitarlo y efectuarlo la persona dentro de los 60 días siguientes al cese en el cargo público o sindical. De no hacerlo, se entenderá que renuncia a todos sus derechos, causando baja definitiva en la empresa.

Artículo 8.7. Permisos no retribuidos

El trabajador o la trabajadora, por razones particulares distintas a las señaladas para las licencias retribuidas, podrá solicitar permiso no retribuido, previa autorización escrita de su superior inmediato y del departamento de GPO.

Artículo 8.8. Reducción de jornada

Circunstancias personales de todo tipo pueden aconsejar a determinado personal solicitar al departamento de GPO una reducción de su jornada laboral normal reservándose aquélla el derecho a concederla, pero esta posible reducción de jornada quedará limitada a aquel personal en trabajos indirectos y normalmente a jornada partida, en trabajos sin relación directa entre tiempo y cumplimiento de la función. Queda excluido así el personal a relevos o, a uno o más relevos, sean operarios/as o mandos. En casos especiales, en razón a la importancia del motivo, podrá ponderarse con el/la jefe/a del departamento la posible existencia de una reducción para este personal a relevos, que solicite la reducción.

Esta reducción sobre las ocho horas diarias normales podrá ser de dos o de cuatro horas, determinando en todo caso una disminución proporcional tanto en la retribución salarial mensual como en las pagas extraordinarias y en la retribución de las vacaciones anuales.

La cotización a la Seguridad Social y accidentes de trabajo se realizará en función de la nueva retribución que se fije.

No sufrirán merma alguna los días festivos, puentes y vacaciones señalados en el calendario laboral y se mantendrán igualmente en su integridad los beneficios sociales.

La convertibilidad de la reducción de dos o cuatro horas, llevada a días completos y fijos de semana, deberá ser objeto de estudio expreso en cada caso, con independencia de la reducción de jornada.

La reducción de jornada no podrá solicitarse por menos de tres meses, que se computarán desde la fecha de inicio de la nueva jornada reducida.

Artículo 8.9. Promoción y formación profesional en el trabajo

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

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

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

Artículo 8.10. Formación

La empresa pondrá, con objeto de conseguir el mejor desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as, una mayor eficiencia económica que mejore la competitividad de las empresas TTI y ACERÁLAVA y la adaptación a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica como por nuevas formas de organización del trabajo, se ponen en marcha planes de formación destinados a los colectivos que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran, informando sobre los mismos a la representación sindical.

Los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a información sobre los citados planes y al seguimiento de los mismos.

Se tendrán en cuenta lo establecido en la legislación para el permiso individual de formación.

Asimismo, la empresa continuará con el plan de formación abierta a las personas trabajadoras que tengan inquietud en desarrollarse en aquellas materias que puedan mejorar su empleabilidad. Las materias que en este ámbito se podrán desarrollar serán tales como U. S., liderazgo y gestión de equipos o especialidades de mantenimiento, inglés o aquellas otras que se consideren de interés para ambas partes.

Capítulo IX Código de conducta

Artículo 9.1. El poder disciplinario es facultad exclusiva de la dirección de la empresa

La dirección se reserva la potestad sancionadora en cualquiera de sus grados, según lo recogido en este capítulo.

Con la firma del presente convenio se alcanza un compromiso para desarrollar un código de conducta ante adicciones.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo acordado en el seno de la comisión de igualdad y recogido en el “Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de género y otras formas de violencias machistas en ACERÍA DE ALAVA, SAU y TUBACEX Tubos Inoxidables” sobre las faltas aplicables en el contexto de acoso sexual o por razón de género y que sean, por tanto, susceptibles de activar el referido protocolo.

Artículo 9.2. Faltas

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

Las faltas cometidas por cualquier trabajador o trabajadora, se clasificarán, atendiendo a su importancia y transcendencia en leves, graves o muy graves. La enumeración de las faltas que se hace en los siguientes artículos siguientes, es meramente enunciativa, debiendo completarse con lo que en cada momento establezca el código ético y de conducta del Grupo TUBACEX interpretándose el nivel de gravedad de las mismas según Derecho.

Artículo 9.3. Faltas leves

Se califican como faltas leves las siguientes:

1ª). De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.

2ª). No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la ausencia al trabajo, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

3ª). El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si por como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa, o a los compañeros o compañeras, de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser calificada considerada como grave o muy grave, según los casos.

4ª). Pequeños descuidos en la conservación del material.

5ª). Falta de aseo o limpieza personal.

6ª). No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

7ª). No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

8ª). Discutir con los compañeros o las compañeras dentro de la jornada de trabajo.

9ª). Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 9.4. Faltas graves

Se califican como faltas graves las siguientes:

1ª). Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo de 30 días un mes.

2ª). Faltar al trabajo de uno a tres días durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o una compañera o cuando, como consecuencia de la misma, se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3ª). No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a las prestaciones de protección a la familia. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.

4ª). Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

5ª). La desobediencia a los y las superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros y compañeras de trabajo, se considerará falta muy grave.

6ª). Simular la presencia de otra persona en el trabajo, firmando o fichando por ella.

7ª). La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8ª). La imprudencia durante el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros y compañeras o peligro de averías para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

9ª). Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa.

10ª). La reiteración o reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 9.5. Faltas muy graves

Se califican como faltas muy graves las siguientes:

1ª). Los malos tratos de palabra u obra, o falta grave de respeto y consideración a los jefes o jefas, o de éstos y éstas a los subordinados o subordinadas, o a sus familiares, así como a los compañeros o compañeras.

2ª). Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.

3ª). Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.

4ª). El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros o compañeras como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el desarrollo del trabajo

5ª). La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

6ª). La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de otros trabajadores o trabajadoras.

7ª). La embriaguez durante el trabajo.

8ª). Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, de los y las miembros de los comités de empresa, de los delegados y las delegadas sindicales y sus organizaciones.

9ª). Revelar a personas externas datos de reserva obligatoria.

10ª). Dedicarse a actividades que la empresa hubiese declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma.

11ª). Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.

12ª). Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

13ª). La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

14ª). Originar riñas y pendencias con sus compañeros o compañeras de trabajo.

15ª). La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

16ª). Las conductas de acoso sexual, así como las represalias por denunciar tales conductas.

Artículo 9.6. Sanciones

En función de la calificación de las faltas se impondrán las siguientes sanciones:

a). Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b). Por faltas graves:

- Traslado de puesto dentro de la misma fábrica.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c). Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
- Inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de categoría.
- Traslado forzoso otro centro de trabajo, sin derecho a indemnización.
- Despido.

Artículo 9.7. Cumplimiento de la sanción

La imposición de las sanciones se realizará en los plazos máximos siguientes:

a). Por faltas leves: a los 10 días laborables de la comisión de la falta o del conocimiento por parte de la empresa de la comisión de la misma.

b). Por faltas graves: a los 20 días laborables de la comisión de la falta o del conocimiento por parte de la empresa de la comisión de la misma.

c). Por faltas muy graves: a los 60 días laborables de la comisión de la falta o del conocimiento por parte de la empresa de la comisión de la misma.

En estos cálculos se incluyen los sábados salvo que fuere festivo general y se contarán desde la fecha de comunicación de la sanción. En los supuestos en los que hubiera desde ese momento. No podrá cumplirse fraccionadamente o de forma discontinua la sanción.

Una vez que la dirección tenga conocimiento de la comisión por una persona afiliada a un sindicato de una falta de las susceptibles de ser sancionada con el despido disciplinario, y antes de adoptar su decisión, además de la obligación prevista en el capítulo X y antes de adoptar su decisión, se reunirá con el delegado o la delegada sindical del sindicato al que la persona afectada pertenezca y antes de adoptar su decisión, con objeto de oír y escuchar las razones que pueda alegar para aminorar, en su caso, la sanción, a cuyo efecto se atenderán las circunstancias concurrentes.

Si la persona afectada no estuviere afiliada a un sindicato, la dirección, antes de adoptar la decisión, oír a la comisión de asuntos generales de la planta.

El trámite de audiencia, en ambos casos, se llevará a cabo dentro de los diez primeros días laborables, desde el conocimiento por la dirección de la comisión de la falta, sin que dicha audiencia pueda prolongarse por más de dos días. Cumplido este trámite, la dirección impondrá la sanción que estime procedente.

Capítulo X

Actividad sindical en la empresa

Artículo 10.1. Comités de empresa

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

Las reuniones de la empresa se realizarán con el comité Intercentros con carácter general. Excepcionalmente, podrán celebrarse reuniones con el comité de centro de trabajo.

Artículo 10.2. Comités intercentros

Se constituye un comité intercentros, integrado por un máximo de trece miembros, en función de la proporción que cada sindicato o lista haya obtenido en las elecciones sindicales a miembros de comité de empresa en cada centro de trabajo, garantizando en todo caso la presencia de un o una representante por cada candidatura que haya obtenido representación en alguno de dichos comités de empresa.

Los y las componentes del comité intercentros serán nombrados/as por sus sindicatos respectivos y, en cualquier caso, será miembro el liberado o la liberada, siempre que lo tuviera.

Las funciones que tiene el comité intercentro, son las siguientes:

- La negociación y aprobación, en su caso, del convenio colectivo de TTI y ACERÁLAVA.
- La negociación de los expedientes de regulación de empleo que pudiera plantear la dirección.
- La negociación de los calendarios generales para cada año.
- Tratar sobre cualquier asunto que le trasladen los comités de empresa, la comisión mixta interpretativa del convenio o las comisiones de asuntos generales.

Los acuerdos del comité intercentros se adoptarán por mayoría de sus miembros presentes.

El comité intercentros podrá acordar la convocatoria de los comités de cada centro.

Artículo 10.3. Comisión mixta interpretativa del convenio

La comisión mixta de seguimiento e interpretación del convenio estará compuesta por un delegado o una delegada de cada uno de los sindicatos o lista firmantes del presente convenio colectivo nombrados por éstos (será miembro el delegado liberado o liberada, siempre que lo/la tuviera), y por representantes de la empresa.

En caso de que se produjera durante la vigencia del convenio la fusión de dos o más sindicatos o listas con derecho a formar parte de la comisión mixta, sólo continuará un delegado o delegada elegida por el sindicato fusionado; si se produjera la escisión de algún sindicato con derecho a formar parte de la comisión mixta, sólo continuará el delegado o delegada que fue elegido o elegida antes de la escisión por todo el tiempo que reste hasta el nuevo convenio.

La comisión se reunirá cuantas veces sean precisas, siendo convocada por el o la miembro que haga las veces de secretario o secretaria, con al menos cinco días laborales de antelación.

Son competencias de la comisión las siguientes:

1ª. Debatir y decidir sobre las interpretaciones y reclamaciones que se puedan surgir sobre la aplicación e interpretación de las cláusulas del presente convenio que le puedan plantear los sindicatos, los trabajadores y las trabajadoras o la dirección de la empresa.

Las reclamaciones, tanto individuales como colectivas, se tramitarán de la siguiente forma:

a) Los sindicatos o la dirección, así como cualquier trabajador o trabajadora presentarán por escrito al secretario o la secretaria y reclamaciones a interpretar por la comisión.

b) Con carácter inmediato el secretario o secretaria visará si lo planteado es competencia o no de la comisión mixta.

c) Si la consulta fuera de la competencia de la comisión mixta el secretario o secretaria convocará una reunión a celebrar en el plazo máximo de 20 días laborales.

d) La comisión deberá pronunciarse en todo caso, adoptando la decisión correspondiente por acuerdo entre la dirección y la mayoría de los delegados o delegadas sindicales teniendo en cuenta el porcentaje ponderado de la representatividad obtenida por cada uno en las precedentes y últimas elecciones sindicales celebradas. La resolución se registrará en la correspondiente acta.

e) La comisión expedirá los correspondientes certificados del acuerdo, y hará entrega de copia del mismo a los y las miembros de la comisión y al o la solicitante de aclaración o interpretación.

f) Si hubiera acuerdo tendrá los mismos efectos que el convenio.

g) Si no hubiera acuerdo el o la solicitante podrá iniciar los procedimientos que crea convenientes.

En todo caso, este trámite tendrá carácter obligatorio, preceptivo y previo al inicio de cualquier otra vía administrativa o jurisdiccional para la resolución de la discrepancia.

2ª. Trasladar al comité Intercentros aquellas cuestiones que sean de su competencia.

Artículo 10.4. Comisión de asuntos generales y comisión general

Según su ámbito competencial, hay una comisión de asuntos generales por centro de trabajo y una comisión general de TTI y ACERÁLAVA.

1. Comisión de asuntos generales de centro de trabajo (CAG).

Es competente para tratar de asuntos del centro de trabajo que no estén reservados a la comisión general.

La comisión estará compuesta por un delegado o una delegada de cada uno de los sindicatos o lista que hayan obtenido en alguno de los comités de empresa de alguno de los centros de trabajo en las elecciones sindicales un miembro, como mínimo, en alguno de los comités de empresa de alguno de los centros de trabajo, y por representantes de la dirección, en igual número a aquéllos. En representación de la dirección estarán al menos presentes el director o directora gerente así como el jefe o jefa de GPO de la planta o eventualmente las personas que ellos designen.

Los y las componentes sindicales de la mencionada comisión serán nombrados y nombradas por sus sindicatos respectivos y, en cualquier caso, será el delegado o la delegada liberado/a, siempre que lo tuviera.

El citado órgano se reunirá mensualmente, siendo convocado por GPO.

Son competencias de la CAG las siguientes:

- a) Informar sobre la trayectoria y resultados de la planta.
- b) Debater y acordar en su caso sobre los cambios provenientes de modificaciones tecnológicas, técnicas, productivas o económicas que incidan en la organización del trabajo y repercutan de manera sustancial en las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas, y que plantee la dirección.
- c) Dar traslado al comité Intercentros o a la comisión general de aquellas las cuestiones que así se acuerden y sean de su competencia.
- d) Cualquier otra cuestión de ámbito económico y socio laboral, que no sea competencia de esté reservada a la comisión mixta interpretativa y de seguimiento del convenio.

Los acuerdos de la CAG se adoptarán por el voto favorable de la dirección y de la mayoría de los y las miembros de los sindicatos asistentes a la reunión de que se trate, teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad de cada uno de los sindicatos obtenido en las precedentes y últimas elecciones sindicales celebradas.

2. Comisión general de TTI y ACERÁLAVA.

La comisión estará compuesta por un delegado o una delegada de cada uno de los sindicatos o lista que hayan obtenido en alguno de los comités de empresa de alguno de los centros de trabajo en las elecciones sindicales un miembro, como mínimo, en alguno de los comités de empresa de alguno de los centros de trabajo, y por representantes de la empresa, en igual número a aquéllos. En representación de la empresa estarán al menos la dirección de GPO así como los jefes y las jefas de GPO de cada planta y representantes de dirección de otras áreas que sean relevantes para los asuntos a tratar.

Se reunirá al menos una vez al trimestre. La comisión general tratará de asuntos generales de ambas sociedades:

- Información comercial.
- Resultados económicos.
- Situación general de las fábricas.
- Información sobre cambios organizativos o tecnológicos de ámbito general.

Los acuerdos de la CG se adoptarán por el voto favorable de la dirección y de la mayoría de los miembros sindicales asistentes a la reunión de que se trate, teniendo en cuenta el porcentaje de representatividad de cada uno de los sindicatos obtenido en las precedentes y últimas elecciones sindicales celebradas.

Artículo 10.5. Actividad sindical en la empresa y garantías sindicales

Sin perjuicio de lo dispuesto en la LOLS, la actividad sindical en TTI y ACERÁLAVA se desarrollará conforme a las siguientes reglas:

1ª. Las secciones sindicales, legalmente constituidas, que agrupen a un mínimo de afiliados y afiliadas del 15 por ciento del conjunto de las plantillas de TTI y ACERÁLAVA, tendrán derecho a elegir un liberado o una liberada que podrá hacer uso de todas las horas retribuidas necesarias para representar y defender los intereses de las personas afiliadas a su sindicato.

Teniendo en cuenta que lo anterior excede las garantías mínimas legales, el liberado o liberada, como representante natural del sindicato ante la dirección y viceversa, deberá estar disponible cuantas veces sea requerido o requerida por GPO.

El día que sea fijado por dirección, dentro de los dos meses siguientes a la proclamación de los electos de las elecciones sindicales a miembros de los respectivos comités de empresa, y a efectos de lo previsto en este capítulo, cada sindicato facilitará a GPO certificación justificativa de sus afiliados y afiliadas mediante acta de certificación emitida por el notario o notaria titular de Llodio o un árbitro o árbitra consensuado/a por las partes.

Dicha certificación tendrá validez hasta las siguientes elecciones, tanto totales como parciales. La dirección podrá exigir justificación de la afiliación.

La doble afiliación de un trabajador o trabajadora supondrá no sumar en ninguno de los Sindicatos o listas que lo presenten.

A los dos meses de producirse la escisión o fusión de sindicatos, tanto el “antiguo” como el “nuevo” sindicato resultante estarán obligados a certificar de nuevo su afiliación ante el notario o notaria de Llodio. En este caso, el resto de sindicatos tendrán opción de comparecer en la misma fecha ante dicho notario para certificar su afiliación.

2ª. Las horas de permiso retribuido a que tienen derecho los y las miembros del comité y delegados sindicales, podrán ser acumuladas en uno de éstos perteneciente a su mismo sindicato en la persona designada por éste.

Ninguna organización podrá disponer de más de dos delegados o delegadas organizativas por centro de trabajo.

3ª. El colectivo de trabajadores de TTI y ACERÁLAVA tendrá derecho a celebrar asambleas conjuntas pudiendo usar para este fin hasta un máximo de diez horas retribuidas. Dichas asambleas serán convocadas por el comité intercentros, con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

4ª. Caso de poseer más de un delegado o delegada sindical, nombrará un delegado o delegada principal que asumirá las funciones de responsable de la sección sindical y de representación del sindicato ante la Dirección y GPO.

5ª. Los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras mantienen todos los derechos económicos y profesionales de la categoría y régimen de trabajo que posean.

6ª. Cada sindicato tiene potestad para sustituir o suplir a sus miembros electos de los comités de empresa o delegados sindicales, como mejor considere.

7ª. La empresa pondrá a disposición de los delegados sindicales, en cada centro de trabajo, un tablón de anuncios.

Asimismo, pondrá a disposición de cada sindicato que ostente, como mínimo, un miembro electo en alguno de los comités de empresa un local sindical con la infraestructura necesaria para recibir y atender a sus afiliados y afiliadas.

8ª. las secciones sindicales constituidas, dispondrán de hasta cuatro horas anuales durante la vigencia de este convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo, y que serán retribuidas.

Estas reuniones podrán realizarse dentro o fuera de los locales de la empresa. La retribución de las referidas horas, cualquiera que sea el nivel y categoría de las personas asistentes, se hará al valor/hora que corresponda al nivel 10 de convenio.

Las citadas reuniones serán convocadas por el o la responsable de cada sección sindical, quién lo comunicará a la dirección de GPO con una antelación mínima de 48 horas, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Las reuniones del conjunto de afiliados y afiliadas se podrán realizar en cada centro de trabajo. De conformidad con lo anteriormente señalado, las centrales sindicales remitirán a la dirección de GPO la relación de afiliados y afiliadas asistentes a dichas reuniones, a efecto de retribución de las mismas. A estos efectos, no contará la doble afiliación.

9ª. Ningún trabajador o trabajadora podrá ser discriminado o discriminada en su trabajo por razón de la afiliación sindical.

10ª. Cuando un afiliado o una afiliada a un sindicato pueda verse afectado o afectada por una sanción, el departamento de GPO notificará el hecho por escrito al delegado o delegada sindical que corresponda.

El delegado o delegada sindical tendrá derecho a ser escuchado o escuchada por la dirección de la empresa para negociar y conciliar cualquier problema de sus afiliados y afiliadas.

11ª. A las reuniones sindicales podrán asistir asesores o asesoras sindicales, a cuyo efecto la sección sindical correspondiente lo comunicará previamente a la dirección de GPO.

Artículo 10.6. Reglas para la solución de conflictos

Ambas partes, dirección y sindicatos, se obligan a tramitar por los procedimientos señalados en este capítulo, todas las reclamaciones y conflictos, tanto de carácter individual como colectivo o individual que se produzcan en TTI y ACERÁLAVA.

La inaplicación de las condiciones de trabajo acordadas con motivo de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que tengan su origen en el artículo 82.3, tiene carácter excepcional solo justificada por la existencia de causas económicas, técnicas y organizativas graves, entendidas por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. La empresa no podrá proceder unilateralmente a la inaplicación del presente convenio/pacto.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación en el PRECO. Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Resolución de Conflictos Laborales, de 16 de febrero de 2000 (BOPV número 66, de 4 de abril de 2000).

Las partes, en todo caso y con carácter general, excluyen en cualquier instancia el arbitraje con carácter obligatorio, siendo necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y la mayoría de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras) para someter el desacuerdo en el periodo de consultas al arbitraje del ORPRICCE.

Todas las partes se comprometen a cumplir las obligaciones recogidas en este artículo.

1. Reclamaciones individuales.

Toda reclamación individual derivada de interpretación o aplicación de convenio o acuerdo seguirá el siguiente procedimiento:

1ª. El trabajador o trabajadora la presentará por escrito a algún/os de los delegados o delegadas sindicales de la comisión de asuntos generales de las plantas, quienes lo trasladarán al departamento de GPO.

La empresa deberá dar su opinión en el plazo máximo de cinco días laborables, a partir de aquél en que recibió la reclamación, dicho plazo sin respuestas, se entenderá aceptada la reclamación en favor del trabajador o la trabajadora.

2ª. En caso de que la contestación no satisfaga al o la reclamante, este o esta someterá el asunto, en un máximo de cinco días laborables, y por escrito a la Comisión de Asuntos Generales a través de uno o una de sus miembros sindicales. La no convocatoria de la CAG en plazo por parte de la empresa, se entiende equivalente a "sin pronunciamiento en el plazo estipulado" ya que es asimilable.

3ª. La comisión de asuntos general deberá pronunciarse en el plazo máximo de cinco días laborables, a partir de su recepción. Este pronunciamiento podrá ser: con acuerdo de la Dirección y de la mayoría de la parte sindical, solventando el asunto que será vinculante para las partes y servirá de prueba ante las jurisdicciones, si a ellas fuera sometido el asunto. Si no se solventara el asunto con acuerdo, o sin pronunciamiento en el plazo estipulado, se podrá acudir a la jurisdicción social o a la autoridad laboral o la inspección de trabajo.

4ª. Con acuerdo unánime en tal sentido, se trasladará el asunto a un o una árbitro o árbitra del PRECO, en cuyo caso se exigirá el acta de sometimiento, que deberá ser suscrita por el trabajador o la trabajadora afectado o afectada, dictándose laudo vinculante para las partes.

2. Reclamaciones colectivas.

Si la reclamación o conflicto fuese de carácter colectivo, se someterá por escrito a la comisión de asuntos generales de la planta a través de uno o una de sus miembros sindicales. La comisión de asuntos generales deberá pronunciarse en el plazo de veinte días naturales, contados a partir de su recepción.

Este pronunciamiento podrá ser:

a) Acuerdo de la CAG solventando el asunto, que será vinculante para las partes.

b) Acuerdo de la CAG de someter el asunto a la mediación y/o arbitraje del PRECO.

c) Si no se solventara el asunto con acuerdo de la CAG, o sin pronunciamiento en el plazo estipulado, se someterá el caso, con carácter previo, a la conciliación o mediación del PRECO; con posterioridad se podrá acudir a la jurisdicción social o a la autoridad laboral o la inspección de trabajo.

d) Acuerdo unánime de la CAG de someter el asunto al arbitraje del PRECO, suscribiéndose por las partes, con carácter previo, el acta de sometimiento. El laudo arbitral será vinculante para las partes.

Se reconoce expresamente el derecho de huelga legal de los trabajadores y las trabajadoras como medio constitucional de defensa de sus intereses.

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

Artículo 10.7. Ámbito temporal

Todos los acuerdos contemplados en el presente capítulo son, con independencia del ámbito temporal del convenio, de duración ilimitada y no pueden ser alterados por las partes, salvo mutuo acuerdo.

Capítulo XI Servicios sociales

Artículo 11.1. Comedor

Se mantiene el actual sistema de comedor y la empresa abonará el 50 por ciento del valor del ticket de comida.

Artículo 11.2. Seguro de vida

Se garantiza, a todo el personal, mientras esté trabajando en TTI, SAU y ACERIA DE ÁLAVA, SAU, salvo las excepciones contempladas en el artículo 7.6 así como las personas jubiladas parciales que no contraten el seguro, los siguientes capitales:

- Fallecimiento por cualquier causa dentro de los límites y condiciones establecidos en la póliza de seguro 60.101,21 euros.
- Invalidez permanente absoluta 60.101,21 euros.
- Muerte por accidente 60.101,21 euros.
- Muerte por accidente de circulación 60.101,21 euros.
- Invalidez permanente total 60.101,21 euros en el sentido de lo explicado en el artículo 7.4.
- Invalidez absoluta por accidente 60.101,21 euros.
- Invalidez por accidente de circulación 60.101,21 euros.

Estos capitales no son acumulativos entre sí.

Artículo 11.3. Aportaciones a la EPSV

La aportación de los socios protectores y las socias protectoras será el 4 por ciento de la suma de los salarios brutos, (clave 01) "salario pensionable" percibido por el colectivo el año anterior, y se realizará en los meses de febrero, mayo, agosto y noviembre.

Artículo 11.4. Viajes

Se aplicará lo dispuesto para este concepto en el convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Álava.

Artículo 11.5. Plus extrasalarial

Es consecuencia de la reestructuración, derogación y modificación de los conceptos anteriormente existentes de "Enseñanza", "Paquete de Navidad", "Fondo Social" y "Eroski", que desaparecen.

Dicho plus es lineal y para el año 2025 asciende a la cantidad de establecida en el anexo I, cifra resultante de aplicar un IPC más 1,25 + 0,50 a la vigente del año 2024. Para los años 2026, 2027, 2028 y 2029 la base se incrementará según el IPC de la CAPV más 0,50 puntos.

Se abonará el día 15 de septiembre de cada año.

Artículo 11.6. Seguridad y salud laboral

En coherencia con la política de seguridad y salud laboral, política estratégica de TTI y ACERÁLAVA, la dirección de la empresa mantendrá durante la vigencia de este convenio la cobertura de la posición del departamento de prevención, que además de trabajar en la prevención de riesgos laborales de la compañía cubra funciones de vigilancia de la salud y asistenciales, con un perfil profesional de DUE comprometido en el convenio 2013-2016.

Artículo 11.7. Necesidades sociales de especial gravedad

Con el fin de atender a situaciones concretas de trabajadores y trabajadoras que estén viviendo realidades de especial gravedad desde el punto de vista de la salud familiar se crea una comisión paritaria de composición restringida para valorar posibles acciones de apoyo en estos casos.

Artículo 11.8. Plan igualdad

En TTI y ACERÁLAVA se continuará con el desarrollo de los planes de igualdad para estas plantas y de la aplicación de las medidas que se concreten en dichos planes que se acuerdan en el seno de la comisión de igualdad.

Artículo 11.9. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGBTI

Tubacex Tubos Inoxidables, SAU y ACERÍA DE ÁLAVA, SAU manifiestan su compromiso firme con la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI en el ámbito laboral, así como con la erradicación de cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales. En virtud de este compromiso, ambas empresas garantizan un entorno de trabajo inclusivo, diverso, seguro y respetuoso, en el que todas las personas, con independencia de su condición, sean tratadas con plena dignidad e igualdad de oportunidades.

De acuerdo con la legislación vigente en la materia, el presente artículo constituye el conjunto planificado de medidas y recursos destinados a alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGBTI en el seno de TTI y ACVA, incluyendo las siguientes medidas mínimas:

1) Cláusulas de igualdad y no discriminación. Queda prohibida cualquier forma de discriminación, directa o indirecta, acoso o represalia por causas relacionadas con la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales. La empresa garantizará el respeto a la identidad y expresión de género de cada persona, incluido el uso del nombre elegido y de los pronombres correspondientes en todas las interacciones internas y externas vinculadas a la prestación de servicios. El presente artículo será difundido a toda la plantilla y se entregará en los procesos de acogida.

2) Acceso al empleo. En los procesos de selección se emplearán descripciones de puesto y anuncios redactados con lenguaje inclusivo, se aplicarán matrices objetivas de valoración y se impartirá formación específica al personal interviniente para evitar sesgos. Se prohíbe recabar, inferir o utilizar información sobre orientación o identidad sexual; no se revisarán redes sociales para fines no profesionales. Toda persona candidata será tratada conforme a su nombre y pronombres elegidos y se adoptarán ajustes razonables en pruebas o entrevistas cuando resulte procedente.

3) Clasificación y promoción profesional. La clasificación, la promoción y los ascensos se regirán por criterios escritos, objetivos y verificables de cualificación, experiencia y desempeño. Periódicamente se revisará la movilidad y las promociones para verificar la inexistencia de sesgos LGBTI, adoptándose, en su caso, medidas correctoras proporcionadas. Se garantizará el acceso igualitario a vacantes internas, programas de desarrollo y acciones formativas vinculadas a la carrera profesional.

4) Formación, sensibilización y lenguaje. La empresa integrará en su plan de formación un módulo que abarcará, como mínimo: (i) el contenido y alcance de estas medidas; (ii) conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género; (iii) el eventual protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo; y (iv) el protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o la violencia por LGBTIfobia. Se promoverá el uso de lenguaje inclusivo y la revisión progresiva de documentos y señalética.

5) Entornos diversos, seguros e inclusivos. La LGBTIfobia se considerará factor de riesgo psicosocial a efectos preventivos. Periódicamente se revisará la eficacia de la política de tolerancia cero y las vías de denuncia.

6) Permisos y beneficios sociales. Se reconoce el acceso en igualdad a todos los permisos y beneficios sociales convencionales a las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGBTI.

7) Régimen disciplinario. Constituyen infracciones sancionables las conductas LGBTIfóbicas, incluidos insultos, vejaciones, hostigamiento, exclusión o la negativa reiterada e injustificada a utilizar el nombre elegido o los pronombres correspondientes.

8) Protocolo frente al acoso y la violencia contra las personas LGBTI. La empresa contará con un protocolo integrado que, como mínimo, incluirá: declaración de tolerancia cero; ámbito subjetivo que alcance a toda persona que trabaje en la empresa, con independencia de

su vínculo, así como a quienes se relacionen profesionalmente con ella; garantías de confidencialidad, diligencia y plazos; prohibición de represalias y medidas de protección integral de la víctima; y un procedimiento con canales de denuncia accesibles, acuse de recibo inicial, adopción de medidas cautelares, investigación por comisión designada y emisión de informe motivado en plazo máximo de treinta días hábiles desde su constitución, seguido de resolución empresarial con las medidas correctoras y, en su caso, disciplinarias que procedan.

9) Recursos, coordinación e indicadores. La empresa designará una persona de referencia por centro para el seguimiento de estas medidas y habilitará un canal específico dentro del sistema interno de información para comunicaciones relacionadas con LGTBIfobia. Anualmente se evaluará el grado de cumplimiento mediante indicadores objetivos (formación impartida, revisión de ofertas y promociones, denuncias tramitadas y medidas adoptadas), respetando la intimidad y sin recabar ni tratar datos sobre orientación o identidad sexual.

El desarrollo, seguimiento, evaluación y revisión de las medidas contempladas en el presente artículo será competencia de la comisión de igualdad de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024.

Artículo 11.10. Plan de euskera

La dirección de la empresa se compromete a fomentar el uso del euskera tanto en comunicaciones, carteles, folletos, etc.

La dirección se compromete, asimismo, a impulsar el aprendizaje y uso del euskera subvencionando cursos externos siempre y cuando se acredite el conocimiento y aprovechamiento de estos cursos.

Artículo 11.11. Desarrollo profesional

Con el fin de impulsar el desarrollo profesional, la empresa se compromete a impulsar el aprendizaje y uso del inglés de aquellas personas que asuman el compromiso de participar en proyectos internacionales. Para ello subvencionará cursos externos siempre y cuando se acredite el conocimiento y aprovechamiento de estos cursos.

Disposición adicional primera

Durante la vigencia del presente convenio serán de aplicación los acuerdos siguientes, en tanto en cuanto no sean contrarias a lo dispuesto y acordado en el presente convenio:

- Acta de 20 de julio de 1999, sobre marcajes.
- Acuerdo de la CPE de 25 de enero de 2000: se acuerda que, ante la situación excepcional de que el líquido está en la cuchara y hasta que esté en las lingoteras quedando las cucharas en perfecto estado, la prolongación de jornada por este único motivo se compensaría: hora trabajada x 2 x 1,75 ó 2,5 si es laborable o festivo.
- Acta de la CPE de 15 de febrero de 2000, sobre coordinadores/coordinadoras: si el coordinador o la coordinadora, que tiene la obligación de cambiar de relevo, está en el relevo, ya no se considera cambio, por lo tanto, si se le envía a casa, es voluntaria la prolongación de jornada.
- Acta de la CPE de 23 de julio de 1999, sobre formación: la dirección está dispuesta a que, en la fase de elaboración del plan de formación de la empresa, se tenga una reunión previa para la presentación de este plan a los sindicatos, y que éstos puedan aportar su visión, siempre dentro de los parámetros generales.
- Acta de la CPE de 26 de octubre de 2004, sobre nocturno doble.
- Acta de la CPE de 22 de febrero de 2007, sobre doblaje.

Disposición adicional segunda

En el contexto de la firma de este convenio y durante la vigencia del mismo, la dirección se compromete a invertir al menos un 1 por ciento de la cifra de negocio del año anterior de ambas empresas en las plantas de TTI y ACERÁLAVA.

Se adquiere, asimismo, el compromiso de que el 80 por ciento de la producción de los hollows de la planta de Abu Dabi se realice en las plantas de TTI y ACERÁLAVA.

Disposición adicional tercera

La dirección de la empresa se compromete, con la firma de este acuerdo, a mantener una plantilla total de TTI y ACERÁLAVA de 603 durante la vigencia del convenio.

Asimismo, la dirección se compromete a formalizar los contratos de relevo en los términos establecidos por la ley para el período 2025-2029, vinculado a la vigencia de este convenio colectivo. Estos contratos de relevo se formalizarán mediante contratos indefinidos.

Disposición adicional cuarta

Con la firma del presente convenio se abonará una paga única, no consolidable de 2.000,00 euros que se efectuará en un solo pago. Este importe no se verá reflejado en las tablas salariales al ser un abono puntual no consolidable.

Este abono único se realizará a todas las personas trabajadoras que se encontraran en situación de alta en TTI y/o ACERÁLAVA, excepto personal en situación de jubilación parcial, en la fecha de la firma del acuerdo del presente convenio (24 de abril de 2026) y a aquellas personas que, no estando de alta en la empresa a 24 de abril de 2026, hubieran prestado servicios o estado de alta en la empresa un mínimo de 30 días en el período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 24 de abril de 2026 y no hubieran causado baja voluntaria en la empresa. El tiempo que hubieran permanecido las personas trabajadoras en situación de incapacidad temporal durante este período (desde el 1 de enero de 2025 hasta el 24 de abril de 2026) se considerará de alta a efectos del pago de esta paga única.

Asimismo, tendrán derecho al abono de esta paga las personas que, no estando de alta en la fecha indicada (24 de abril de 2026) y no habiendo permanecido en la empresa el período mínimo de 30 días desde el 1 de enero de 2025 hasta el 24 de abril de 2026, se incorporen a su puesto durante la vigencia del presente convenio como consecuencia de una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo u otra causa de suspensión con reserva del puesto. En estos casos, el abono de la paga única se producirá a la reincorporación efectiva.

Disposición adicional quinta

Se acuerda la contratación de un seguro médico con acceso a pruebas diagnósticas y consultas de todas las especialidades.

Esta disposición se aplicará al personal fijo, con condición de fijeza y jubilados parciales.

Disposición adicional sexta

No obstante lo dispuesto en el artículo 1.2 del presente convenio colectivo respecto a la prórroga automática de sus cláusulas hasta la firma del siguiente convenio, las partes acuerdan expresamente que la normativa reguladora de la jubilación parcial anticipada y el contrato de relevo contenida en el capítulo V y en el anexo 4 del presente convenio no quedará prorrogada en ningún caso. En consecuencia, los efectos y la aplicación práctica de dicha normativa quedarán limitados estrictamente al período comprendido entre el 1 de enero de 2025 y el 31 de diciembre de 2029, sin que proceda su extensión temporal por prórroga del convenio ni por cualquier otro motivo, extinguiéndose automáticamente a la finalización de dicho período.

Derecho supletorio

Todo lo no regulado expresamente en este convenio se regulará por lo dispuesto en el convenio colectivo provincial para las Industrias siderometalúrgicas de Álava, Estatuto de los Trabajadores, La Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás legislación vigente sobre la materia de que se trate.

Disposición derogatoria

Todo lo no regulado por el presente convenio queda expresamente derogado.

Anexo 1

Tablas salariales

Tabla definitiva 2025 (IPC 2,9% + 1,25% + 0,50%)			
Niveles	Importe	Años de servicio	Vacaciones fuera período estival
0	1.920,90	Base: 420.75€	En junio 652,60€
1	2.133,15	Años %	Resto de meses 794,47€
2	2.167,45	4 años 41 16,83	(Excepto julio, agosto y sept.)
3	2.206,95	6 años 5,5 23,14	
4	2.252,34	8 años 7 29,45	Gratific./hora mes agosto
5	2.304,55	10 años 8,5 35,76	Importe por hora 1,83€
6	2.364,55	12 años 9,5 39,97	
7	2.433,57	15 años 11 46,28	Plus relevos*
8	2.513,02	20 años 13 54,70	Por relevo 5,29€
9	2.604,32	25 años 14 58,91	Doble, s/convenio
10	2.709,32		
11	2.830,09	Quinquenios	Nocturnidad*
12	2.968,96	Base: 1.165,09€	Por hora 3,29€
B	0,00	5% por quinquenio	Por relevo de 8h 26,29€
C	2.730,06		Doble, s/convenio
D	2.829,17	Cambio relevo	
E	2.940,18	Por cambio 10,40€	Prima de asistencia
F	3.066,36		Niveles números:
G	3.208,46		122,38€
H	3.367,54	Plus extrasalarial	1,02 * (01(nivel 12) * 14,75/365
I	3.545,64	Anual – 15/09	Niveles letras:
J	3.745,20	676,26€	146,15€
K	3.968,69		1,02 * (01(nivel 1) * 14,75/365
L	4.218,94	Descuento por comedor	
M	4.503,17	Trabajador/a 4,90€	Movilidad
N	4.813,27		Provisional 132,46€
O	5.188,15		Definitiva acercam.
P	5.558,79		283,83€
			Definitiva alejam.
			567,67€

Anexo 2

Normativa sobre uso de coche propio en viajes de trabajo

Para los viajes de trabajo al servicio de la empresa está previsto, en general, el uso de los transportes públicos (ver norma sobre viajes). Sin embargo, en determinados casos el uso del automóvil particular puede ser necesario (viajes de corta distancia) e incluso económicamente ventajoso (si viajan dos o más personas de la empresa), etc.

1. El personal que por determinadas circunstancias sea expresamente autorizado a realizar un viaje en coche propio percibirá una compensación por kilómetro recorrido, en la cuantía que se determine para este concepto por el convenio colectivo provincial para las industrias siderometalúrgicas de Álava.

2. La empresa no indemnizará al propietario o la propietaria del vehículo por conceptos tales como averías, accidentes, sanciones por infracciones de tráfico, falta de cobertura del seguro propio, etc.

3. La liquidación de un viaje de esta índole se hará del modo ordinario y serán aplicables los demás conceptos de gasto (peaje, parkings, etc.).

Anexo 3

Grupos profesionales

Las partes acuerdan transformar las siguientes categorías profesionales en grupos profesionales durante la vigencia de este convenio.

- Profesional siderur. 1ª.
- Profesional siderur. 2ª.
- Profesional siderur. 3ª.
- Personal oficial 1ª.
- Personal oficial 2ª.
- Personal oficial 3ª.
- Personal especialista.
- Personal almacenero.
- Personal pesador o basculero.
- Personal guarda jurado.
- Personal vigilante.
- Personal conserje.
- Personal telefonista.
- Personal ordenanza.
- Personal chófer de laurak.
- Personal chófer de turismo.
- Personal chófer de camión grúa.

- Personal de limpieza.
- Personal jefe 1ª adtvo.
- Personal jefe 2ª adtvo.
- Personal oficial 1ª adtvo.
- Personal oficial 2ª adtvo.
- Personal auxiliar adtvo.
- Personal ingeniero y licenciado.
- Personal ayudante de ingeniero.
- Personal perito resp. Técnico.
- Personal perito.
- Personal maestro industrial.
- Personal ATS.
- Personal jefe de taller.
- Personal maestro de taller.
- Personal maestro segundo.
- Personal contraмаestre.
- Personal encargado.
- Personal delineante proyectista.
- Personal delineante 1ª.
- Personal delineante 2ª.
- Personal calcador.
- Personal reproductor de planos.
- Personal auxiliar proyect.
- Personal jefe de laboratorio.
- Personal jefe 1ª laboratorio.
- Personal jefe 2ª laboratorio.
- Personal jefe de sección laborat.
- Personal analista 1ª laboratorio.
- Personal analista 2ª laboratorio.
- Personal auxiliar laboratorio.
- Personal jefe de organización 1ª.
- Personal jefe de organización 2ª.
- Personal técnico de organiz. 1ª.
- Personal técnico de organiz. 2ª.
- Personal auxiliar organización.

Anexo 4**Acuerdo para la utilización práctica del contrato de relevo en
Tubacex, SA, TTI, SAU Y Acería de Álava, SAU****Índice**

Preámbulo.

Capítulo I. Jubilado o jubilada parcial.

Capítulo II. Relevista.

Capítulo III. Promociones internas para puestos de relevados y relevadas.

Capítulo IV. Salvaguardas jurídicas.

Capítulo V. Comisión mixta interpretativa del convenio.

Preámbulo

Los contratos de relevo a celebrar para el período 2025-2029 se adaptarán de conformidad con el artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (RDL 8/2015), el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, y el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015).

La adaptación del contrato de relevo se hará de conformidad con los términos que legalmente estén vigentes en cada momento. A efectos de dar adecuada cobertura a los contratos de relevo, se tendrán en consideración las personas trabajadoras que puedan adquirir la condición de fijeza a partir de la firma del presente convenio.

Habida cuenta que las sucesivas modificaciones a las que va siendo sometida la regulación de la jubilación parcial anticipada (contrato de relevo) van haciendo que su aplicación resulte más gravosa para la empresa tanto en términos económicos como para la aplicación del capítulo V, las partes acuerdan que se considerarán causas justificadas de inaplicación de este apartado y del capítulo V (con la salvedad de lo regulado en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, y en el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre):

- la alteración sustancial de los porcentajes de reducción de jornada legalmente establecidos (actualmente entre el 25 por ciento y el 75 por ciento, o entre el 20 por ciento y el 33 por ciento durante el primer año si la anticipación es superior a dos años), o de los requisitos de cotización de relevistas o relevados y relevadas, la alteración sustancial de las condiciones exigidas al o la relevista (actualmente contrato indefinido y a tiempo completo) o cualquier otra condición que resultara especialmente gravosa para la empresa.
- la alteración por circunstancias ajenas a la empresa de las plantillas que se traduzcan de facto en la superación de la plantilla objetivo máxima de producción establecida para cada año por la empresa o el número de fijos y fijas anual para cada área comprometidos por la misma.
- los resultados de TTI y ACERÁLAVA, flexibilidad para la ejecución de la producción o las circunstancias de mercado, etc.

El capítulo V del convenio y este acuerdo suponen un plan de empleo dentro de la empresa que regula la contratación eventual y fija, ascensos y promociones, jubilaciones parciales, etc., todo ello necesariamente relacionado.

Por consiguiente, los diferentes acuerdos que regulan las referidas materias recogidas en los textos del capítulo V y el acuerdo de contrato de relevo están directa y necesariamente vinculados.

Así, si por cualquier causa o reclamación, tanto ante la administración laboral o la inspección de trabajo, jurisdicción, el comité intercentros, algún comité de empresa de alguno de los

centros, los sindicatos o alguno de éstos, o algún trabajador o trabajadora concreta, fuera declarado nulo o inaplicable alguno de los acuerdos recogidos en dichos textos, tanto el capítulo V como el acuerdo de contrato de relevo, ambos en su conjunto, quedarán automáticamente sin efecto ni aplicación práctica.

Esta misma cláusula figura en el capítulo V del convenio.

El cumplimiento del porcentaje de trabajo durante la jubilación parcial anticipada podrá realizarse de forma acumulada en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva siempre que la administración así lo permita.

Capítulo I

Jubilada o jubilado parcial

Es la trabajadora o el trabajador que voluntariamente se acoge a la jubilación parcial simultaneada con un contrato de trabajo a tiempo parcial, y vinculada a un contrato de relevo concertado con otro trabajador o trabajadora.

Cumplidos los requisitos previstos en el presente acuerdo y en la normativa vigente, la jubilación parcial anticipada será autorizada previamente a su formalización por la Seguridad Social, por reunir la trabajadora o el trabajador los requisitos exigidos legalmente.

I.1. Condiciones para poder acceder a la jubilación parcial anticipada. Conforme a lo establecido en la Ley General de Seguridad Social.

I.1.a). Comunicación de la decisión.

Con siete meses de antelación a la fecha en que el personal jubilable cumpla la edad legal de jubilación parcial anticipada y, antes de pasar a la situación de jubilación parcial anticipada, según las previsiones de este acuerdo, y el trabajador o trabajadora comunicará su decisión a GPO.

Esta decisión sólo le vinculará a la empresa si la realizó de forma efectiva con seis meses de antelación a la fecha en que cumpla la edad legal de jubilación parcial anticipada. Como excepción, si la persona afectada comunicara su intención de acogerse a la jubilación parcial anticipada con posterioridad a cumplir la edad legal de jubilación parcial, la empresa podrá admitirla o no.

Una vez cumplidos estos requisitos, ambas partes –dirección y personal afectado– suscribirán el documento de acuerdo, en el que se recoge el compromiso expreso del trabajador o trabajadora de causar baja en la empresa al cumplir la edad legal de jubilación definitiva, y la renuncia a promocionar desde que comunique a GPO su decisión de jubilarse. Si llegado el momento de formalizar la jubilación parcial anticipada la trabajadora o el trabajador se negara a ello la empresa sólo quedará obligada a suscribir el correspondiente contrato a tiempo parcial por el porcentaje de jornada que corresponda legalmente.

I.1.b). Obligación del personal afectado que accede a la jubilación parcial anticipada de formar a la persona que le sustituya en su puesto.

Antes de formalizar la nueva situación, el personal relevado está obligado a formar a la persona que le sustituya, teniendo en cuenta los plazos que recoge el capítulo V del convenio de TTI y ACERÁLAVA.

I.1.c). Fecha de efectos del pase a la situación jubilación parcial anticipada.

La fecha de efectos de la jubilación parcial anticipada será la del cumplimiento de la edad legal de jubilación parcial anticipada del relevado o relevada, o la que, en otro caso, corresponda según lo previsto en el segundo párrafo del apartado anterior.

El personal que se halle en situación de incapacidad temporal no podrá acceder a la jubilación parcial anticipada hasta que obtenga la correspondiente alta médica.

I.2. Contrato a tiempo parcial. El personal que se acoja a la jubilación parcial anticipada suscribirá el correspondiente contrato a tiempo parcial por el porcentaje de jornada resultante de la reducción acordada de conformidad a la legalidad vigente en cada momento (actualmente entre el 25 por ciento y el 75 por ciento, o entre el 20 por ciento y el 33 por ciento durante el primer año si la anticipación es superior a dos años). Los casos excepcionales que requieran otro tratamiento se acordarán con la persona interesada.

El personal relevado percibirá las cantidades que se detallan a continuación:

I.3.a). De la Seguridad Social. La pensión de jubilación parcial anticipada correspondiente, en función de sus circunstancias personales.

Los cambios de circunstancias personales o legales, tanto de la Seguridad Social como fiscales, en ningún caso tendrán repercusión para la empresa.

I.3.b). De la empresa. El personal relevado percibirá de la empresa las siguientes cantidades:

1ª. Las correspondientes al contrato a tiempo parcial, según el convenio colectivo vigente en cada momento, y proporcionales a la jornada de dicho contrato, incluido el plus extrasalarial y el complemento de ajuste.

Respecto al seguro de vida, el relevado o relevada estará obligado a mantener el seguro de vida hasta su baja definitiva en la empresa.

Capítulo II

Relevista

Es relevista la persona que suscribe un contrato de relevo, para sustituir al personal relevado.

1. El contrato de relevo.

El personal relevista suscribirá el correspondiente contrato de relevo indefinido, y a tiempo completo de conformidad con la legalidad vigente en cada momento, y cumplirá, además de los requisitos exigidos legalmente, los generales que a continuación se detallan. De conformidad con la legalidad vigente, el contrato de relevo deberá mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial anticipada. En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido por el tiempo restante.

— Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será del 100 por ciento (tiempo completo).

— Resto de puestos:

Percibirá el nivel que corresponda en función del puesto a ocupar, sus conocimientos, y la situación del mercado, a criterio de la dirección.

— Derechos sociales.

El personal relevista tiene derecho a los beneficios sociales conforme a su contrato indefinido a tiempo completo, teniendo en cuenta los derechos y obligaciones que para cada caso prevé el convenio colectivo.

A los efectos de este acuerdo, el personal con puesto asignado y que tengan la aptitud en el mismo, además de los derechos inherentes a su contrato, disfrutará de los siguientes derechos.

a). Derecho a promocionar a partir de cumplir un año de antigüedad desde que fueran asignados a puesto de carácter permanente, debiendo realizarse dicha promoción dentro de la sociedad en la que el trabajador se encuentre de alta, sin perjuicio de lo regulado en el nuevo modelo organizativo sobre unidades de producción y células.

b). Derecho a formar parte de la EPSV a partir del año siguiente a que fueran asignados a puesto de carácter permanente.

c). El puesto de trabajo del trabajador relevista y el del trabajador sustituido podrá ser el mismo o diferente, y el horario de trabajo podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

Capítulo III

Promociones internas para puestos de personal relevados

En esta materia se seguirá lo pactado con carácter general en el capítulo V del convenio colectivo de TTI y ACERALAVA.

Limitación para promoción interna.

Una vez que la trabajadora o el trabajador que desee acogerse a la jubilación parcial anticipada en las condiciones previstas en el capítulo I comunique su decisión con seis meses de antelación a cumplir la edad legal de jubilación parcial anticipada suscribirá el documento de acuerdo, por el cual renuncia expresamente a optar a promociones internas de cualquier tipo.

La formalización de la entrada en la jubilación parcial anticipada quedará retrasada en seis meses sobre el cumplimiento de la edad legal de jubilación parcial anticipada si en los seis meses anteriores a la fecha de la comunicación por el trabajador o trabajadora de su intención de acogerse a la jubilación parcial anticipada ya hubiera optado a una promoción interna y en curso.

En las situaciones de IT el personal no podrá acceder a la jubilación parcial hasta que obtenga la correspondiente alta médica.

Capítulo IV

Salvaguas jurídicas

Pérdida de prestaciones públicas.

La pérdida de las prestaciones públicas por causas imputables al personal relevado no supondrá en ningún caso responsabilidad de ningún tipo para la empresa.

Capítulo V

Interpretación y seguimiento de este acuerdo

Este acuerdo forma parte del convenio colectivo; por lo tanto, será la comisión mixta interpretativa del mismo la que interprete y vigile su correcta aplicación, así como resolver cuantas dudas y divergencias puedan surgir sobre su aplicación. Asimismo, si la regulación del contrato de relevo pudiera modificarse legalmente en condiciones que beneficien a los trabajadores o trabajadoras y empresa, esta comisión debatirá la posible aplicación de esas condiciones más beneficiosas.

Anexo 5

Personal fuera de convenio

- Directores o directoras gerentes.
- Directores o directoras de área.
- Comités de dirección.
- Jefes o jefas de área.
- Jefes o jefas de departamento.
- Técnicos o técnicas de alta cualificación.
- Producción: puestos de nivel superior a jefe o jefa de relevo, supervisor o supervisora.
- Mantenimiento: puestos de nivel superior a maestro o maestra.
- Oficinas y áreas auxiliares: todos aquellos puestos que requieran una formación universitaria superior.