

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES**

Delegación Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava

Convenio colectivo para la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA

Resolución del delegado territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de Álava del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2015-2016-2017 para la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA (Centro de trabajo Vitoria-Gasteiz). Código convenio número 01003561012010.

ANTECEDENTES

El día 9 de marzo de 2016 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 19 de enero de 2016. Se requirió el 23 de marzo de 2016 y se subsanó el 29 de junio de 2016.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 19.1.g del Decreto 191/2013, de 9 de abril (BOPV de 24 de abril de 2013) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

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

En su virtud,

RESUELVO

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 4 de julio de 2016

La Secretaria de la Delegación Territorial de Álava, por ausencia del Delegado según Disposición Adicional letra C del Decreto 191/2013 (BOPV 78 de 24 de Abril de 2013)

CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo de empresa SNA Europe Industries Iberia, SA

Centro de trabajo: Vitoria-Gasteiz

Avda. del Cantábrico, 14

Vigencia: 1 de enero de 2015-31 de diciembre de 2017

Capítulo I: ámbito de aplicación**Artículo 1**

Ámbito territorial. El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo entre la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA y su personal, en el centro de trabajo de la misma en Vitoria-Gasteiz, Avda. del Cantábrico, 14.

Artículo 2

Ámbito personal. El presente convenio afecta a todo el personal que presta sus servicios en este centro de trabajo de la empresa a la entrada en vigor del mismo o que cause alta en el mismo durante su vigencia.

Quedan excluidos expresamente del ámbito de aplicación de este convenio, el personal directivo y jefes/as, o quienes hayan renunciado de forma individual y expresa a su vinculación al mismo.

Artículo 3

Vigencia y duración. El presente convenio tendrá una vigencia de 3 años. Entrará en vigor a todos los efectos a partir del 1 de enero de 2015, finalizando el 31 de diciembre del año 2017.

Finalizado el plazo de vigencia de este convenio y hasta tanto no se alcance nuevo acuerdo, sigue vigente el presente convenio en todos sus términos, estableciéndose un plazo máximo de vigencia adicional de 36 meses, exceptuado de lo anterior los artículos en los que expresamente se convenga otra cosa.

Artículo 4

Revisión. El presente convenio, durante su vigencia, no tendrá revisión, sea cual fuese el Índice de Precios al Consumo, a excepción de los artículos en que expresamente se convenga otra cosa.

Artículo 5

Absorbibilidad. Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los conceptos retributivos pactados, o en cualquier otro, únicamente operarán si, globalmente consideradas, superan el nivel total de éste.

Artículo 6

Vinculación a la totalidad. El conjunto de los derechos y obligaciones pactados de acuerdo con las cláusulas de este convenio, forman un todo orgánico e indivisible, no pudiendo ser aplicado solo parcialmente.

Artículo 7

Garantía personal. En caso de existir algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones tales que examinadas en su conjunto resultasen superiores a las que les correspondiesen por aplicación de este convenio, tendrán derecho a que se mantengan y respeten con carácter estrictamente personal.

Capítulo II: percepciones salariales

Artículo 8

8.1 Retribuciones brutas. Todos los conceptos salariales que figuran en el presente convenio tienen la consideración de retribuciones brutas y sobre ellas se efectuarán las correspondientes deducciones de Seguridad Social, impuesto sobre la renta de las personas físicas y cualquier otra que pudiera corresponder por aplicación legal.

8.2 Salarios. Se producirán los siguientes incrementos en cada una de las fechas que a continuación se detallan:

a) En concepto incremento ejercicio 2015, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2014, que se adjuntan como anexo I, II y III, se incrementará en un 0,7 por ciento.

Además, toda vez el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia SA, alcanzó la situación de equilibrio en el ejercicio 2014, arrojando unas pérdidas de 600.000. euros, en la nómina de enero 2016, se repartirá una paga de beneficios 2014, no consolidable, a toda la plantilla del centro, equivalente a un 0,4 por ciento de la retribución fija anual del ejercicio 2014 de cada concreto trabajador/a.

El importe señalado en el párrafo anterior, se incrementará en las cuantías que a cada concreto trabajador/a correspondieran en concepto regularización incremento salarial del 0,7 por ciento para el período enero a diciembre 2015 en los conceptos salariales para los que se ha convenido dicho incremento, así como en las diferencias que correspondieran para el mismo período temporal en virtud del nuevo valor señalado para el concepto antigüedad y el concepto plus de nocturnidad.

b) El 1 de enero de 2016, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2015, tendrá un incremento mínimo garantizado del 1,30 por ciento. En el supuesto que el Índice Nacional de Precios al Consumo del periodo 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2015, fuera superior a la citada cifra, la empresa incrementará las retribuciones en el mayor de ambos porcentajes.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2015, alcanza un beneficio superior a 600.000. euros, en la nómina del mes de junio 2016, se repartirá una paga de beneficios, no consolidable, a toda la plantilla del centro, equivalente a un 0,4 por ciento de la retribución fija anual del ejercicio 2015 de cada concreto trabajador/a.

c) El 1 de enero de 2017, la retribución anual de las tablas salariales existentes a 31 de diciembre de 2016, tendrá un incremento mínimo garantizado del 2,30 por ciento. En el supuesto que el Índice Nacional de Precios al Consumo del periodo 1 de enero de 2016 al 31 de diciembre de 2016, fuera superior a la citada cifra, la empresa incrementará las retribuciones en el mayor de ambos porcentajes.

Además, si el resultado de explotación de la entidad jurídica SNA Europe Industries Iberia SA, recogido en sus cuentas anuales auditadas para el ejercicio 2016, alcanza los rangos de beneficio que a continuación se señalarán, en la nómina del mes de junio 2017, se repartirá una paga de beneficios, no consolidable, a cada trabajador/a del centro, calculada sobre la retribución fija anual del ejercicio 2016 de cada concreto trabajador/a, que ascenderá a:

1. Un 0,1 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 600.000 y 1.500.000. euros.
2. Un 0,2 por ciento, si el beneficio se sitúa entre 1.500.000 y 2.500.000. euros.
3. Un 0,4 por ciento, si el beneficio supera los 2.500.000. euros.

Artículo 9

Forma de pago de las remuneraciones. Todos los trabajadores/as incluidos en este convenio percibirán las remuneraciones que se devenguen, por períodos mensuales. El pago de las mismas se efectuará el primer día laborable siguiente al mes que se liquide, mediante transferencia bancaria.

Excepción a lo anterior la constituirá la Prima de producción, cuyo necesario cierre anticipado con carácter mensual, al objeto de hacer posible el devengo de la nómina mensual el primer día laborable del mes siguiente, hace obligatorio se devengue con antelación a fin de mes, procurando dejar siempre entre 20 y 22 días laborables en cada mes de la citada prima.

Artículo 10

Estructura salarial. Quedará constituida por los conceptos que se relacionan en los artículos subsiguientes.

Artículo 11

Salario o sueldo base. Se considera salario o sueldo base el que figura como tal y en cómputo anual para cada categoría y nivel en la columna primera de los anexos I y II. Se percibirá por día o mes natural respectivamente y en proporción a las horas de presencia.

Artículo 12

Antigüedad. En la medida que a partir del 1 de enero de 2010 se convino la supresión de la generación de antigüedad con arreglo al sistema previo de quinquenios, importes acumulados a la fecha, que todos los trabajadores/as en plantilla en aquel momento pasaron a percibir en el plus de vinculación personal, en la actualidad el nuevo concepto de antigüedad para todo el personal del centro de trabajo de Vitoria-Gasteiz, resultará de la aplicación de la tabla de valores en cómputo anual que a continuación se recoge, y tendrá un importe idéntico para todos los trabajadores/as, con independencia de cual fuera su salario base o categoría profesional y nivel, resultando la determinación de su importe, exclusivamente de los años de servicio en la compañía, contados con posterioridad al 1 de enero de 2010:

ANTIGÜEDAD	IMPORTE TRIENIO
3 años – a partir del 1 de enero de 2010	310 euros
6 años – a partir del 1 de enero de 2010	2 x 310 euros
9 o más años – a partir del 1 de enero de 2010	3 x 310 euros

El nuevo importe convenido para estos trienios tendrá fecha efectos 1 de enero de 2015, sin que quepa reclamar retroactividad por períodos previos a la citada fecha efectos, devengándose las diferencias resultantes para el período de enero a diciembre de 2015 con arreglo a lo previsto en el párrafo tercero del artículo 8.2.a).

A este concepto salarial, le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 8 del presente convenio, para los ejercicios 2016 y 2017.

Artículo 13

Complemento de calificación global de puesto. Este complemento comprende todas las circunstancias objetivas inherentes al puesto de trabajo de que se trate, tales como responsabilidad, dificultad y expresamente, la penosidad, toxicidad y peligrosidad.

Los días en que se percibirá dicho complemento serán los días naturales del año, menos los domingos y en las cuantías diarias que resulten de dividir las cantidades anuales establecidas entre los días señalados y en proporción a las horas de presencia.

Artículo 14

Prima de incentivo. La prima de incentivo anual para los trabajos controlados o cronometrados por el sistema de muestreo, se establece en el 15,50 por 100 sobre el salario base y complemento de calificación global de puesto.

Las cantidades que figuran para cada nivel de retribución en la columna tercera del anexo II, corresponden a un rendimiento óptimo, equivalente a una actividad 80 en el sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas.

El valor hora a actividad 80 se obtendrá dividiendo la prima de incentivo anual por las horas anuales, más 155 horas de vacaciones. El valor punto, dividiendo el valor hora entre 20 puntos.

Artículo 15

Plus de vinculación personal. Importes individualmente reconocidos como plus de vinculación de carácter personal. Corresponden al reconocimiento del derecho adquirido y en curso de adquisición hasta el 28 de febrero de 1995 y el 31 de diciembre de 2009, por los trabajadores/as contratados en aquella fecha, por el concepto de antigüedad en las empresas Herramientas Arregui, SA, Herramientas Eurotools, SA y SNA Europe Industries Iberia, SA, respectivamente, hasta la fecha de establecimiento del actual sistema de generación de antigüedad.

Dichos importes individuales reconocidos, representan un complemento retributivo "ad personam"; extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador/a afectado/a. Dicho complemento retributivo "ad personam" se reflejará en los recibos oficiales de salarios con la denominación de plus de vinculación personal, no siendo susceptible de absorción o compensación.

Dicho complemento se devengará mensualmente o por días naturales de acuerdo a las retribuciones salariales.

A este concepto le serán de aplicación los incrementos establecidos en el artículo 8 del presente convenio.

Artículo 16

Plus de nocturnidad. Se percibirá a razón de 18,50 euros por noche, considerada como tal, el periodo temporal que va desde las 22: 00 a las 6: 00 horas, en proporción a las horas trabajadas. Se excluye de su percepción al personal de portería (guardas), cuya retribución está establecida en función de que, por su propia naturaleza, tienen que trabajar de noche.

Artículo 17

Complemento de puesto de trabajo. La empresa, además de las remuneraciones que correspondan a cada trabajador/a por su nivel de retribución o categoría profesional, remunerará con un complemento de puesto, por día laborable, los siguientes trabajos de forja:

— Estampador/a	5,579 euros
— Hornero/a	5,094 euros
— Alimentador/a	4,124 euros

Tal complemento de puesto de trabajo dejará de percibirse únicamente cuando el trabajador/a sea trasladado de sección o permanezca inactivo durante su jornada laboral completa a partir del dieciseisavo día, en el transcurso de un trimestre.

Artículo 18

Complemento de vencimiento periódico superior al mes. Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad se abonarán, respectivamente, los días 16 de julio y 18 de diciembre, en la cuantía que para ambas figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 19

Horas extraordinarias. Ambas partes coinciden en la conveniencia de reducir las horas extraordinarias al mínimo imprescindible.

Quedan exceptuadas aquellas situaciones en que por causas de fuerza mayor, o por existir períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, o necesidades estrictas de mantenimiento, sea necesaria su realización.

Existirá un estricto cumplimiento de las disposiciones legales, no superándose el límite máximo anual, salvo las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes.

La retribución de horas extraordinarias se ajustará a los siguientes valores:

CATEGORÍA	EUROS/HORA		
	LABORABLE	SÁBADO	FESTIVO
Especialista	16,760	18,022	19,279
Oficial de 3ª	17,911	19,262	20,618
Oficial de 2ª	18,936	20,371	21,797
Oficial de 1ª	19,832	21,333	22,840
Jefe/a de equipo	20,515	22,071	23,635

Además de los importes señalados, cada hora extraordinaria realizada se abonará con la prima de producción obtenida, en función de la actividad desarrollada.

Asimismo, por acuerdo entre la empresa y cada trabajador/a, las horas extraordinarias podrán compensarse mediante el disfrute de igual número que las realizadas, más la siguiente compensación económica total por cada hora:

CATEGORÍA	COMPENSACIÓN POR HORA		
	LABORABLE	SÁBADO	FESTIVO
Especialista	6,832	7,380	7,925
Oficial de 3ª	7,176	7,749	8,325
Oficial de 2ª	7,517	8,117	8,720
Oficial de 1ª	7,856	8,486	9,114
Jefe/a de equipo	8,200	8,857	9,513

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

Capítulo III: jornada y organización del trabajo

Artículo 20

Jornada de trabajo. Las retribuciones que se establecen en las tablas salariales anexas corresponden a una jornada de trabajo anual de 1.696 horas durante toda la vigencia del presente convenio.

Dentro de la jornada de trabajo se respetará los 15 minutos de descanso en la jornada continuada o turnos rotativos.

La distribución de estas horas anuales se realizará de acuerdo con los distintos horarios y regímenes que se establezcan, sobre la base del respeto a la jornada anual establecida.

El personal de jornada partida, siempre que su trabajo lo permita y con el visto bueno de su superior jerárquico, podrá disfrutar de una flexibilidad de 30 minutos a la hora de entrada (atrasando la misma) y de otros 30 minutos al mediodía (adelantando o atrasando la misma). El tiempo de tolerancia deberá ser recuperado siempre en la misma jornada laboral, a la finalización de la misma.

Artículo 21

Flexibilidad horaria. Con objeto de fomentar la estabilidad del empleo y favorecer al mismo tiempo la necesaria adaptabilidad de la empresa a las necesidades del mercado, sólo cuando exista un número máximo de contratos temporales en el centro de trabajo de Avda. del Cantábrico, 14 de Vitoria-Gasteiz, igual o inferior al 10 por ciento de la plantilla, podrá la dirección de SNA Europe Industries Iberia, SA, utilizar las medidas que a continuación se señalan. A efectos del cómputo de dicho porcentaje, se tomará como referencia el mes anterior al de la utilización de dichas medidas y exclusivamente no se considerarán, a estos efectos, como temporales, los contratos de interinidad y los derivados de un contrato de relevo.

Si la representación legal de los trabajadores/as discrepase sobre el cumplimiento del citado porcentaje, deberá iniciar el procedimiento señalado en el último párrafo de este artículo. En caso contrario, se entenderá que la empresa cumple con dicho porcentaje.

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 65 horas anuales, que podrá utilizar tanto para atender emergencias o períodos punta de la producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida de pedidos o de la clientela etc., como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En cualquier caso, la utilización de horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar por este cauce, ningún incremento adicional o disminución en la jornada anual que tenga establecida la empresa, mientras que previamente el 75 por ciento de la plantilla del centro, no haya agotado su saldo de horas establecido con arreglo al acuerdo específico de bolsa de horas/días firmado el 11 de marzo de 2009. Alcanzado dicho ratio, será de aplicación la bolsa u horas de disponibilidad prevista en este artículo, para todos los trabajadores/as que hubieran agotado la recuperación de horas adeudadas con arreglo al acuerdo específico de 11 de marzo de 2009.

El aumento o disminución de las horas como consecuencia de la utilización de las horas de disponibilidad arriba mencionadas, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores/as individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente citado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido entre la dirección de la empresa y la representación del personal, que se cumplan los siguientes requisitos:

1) Preaviso que con carácter general se realizará con 4 días naturales de antelación o al menos un mínimo de 72 horas –cuando excepcionalmente, hubiera resultado imposible el preaviso con 4 días naturales de antelación- al personal afectado y a la representación del personal en la empresa, con información por escrito de las razones que lo justifican.

2) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en el aumento de horas de trabajo, ésta se efectuará mediante la ampliación de las jornadas de los viernes del mismo carácter, hasta 8 horas.

Excepcionalmente, podrá la dirección de la empresa ordenar el trabajo en otros días distintos, excluidos sábados turnos tarde/noche, domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero

estos días no podrán exceder de 4 al año. En estos casos, la jornada no podrá ser inferior a 6,30 horas, ni superior a 8 horas. Para el personal de jornada partida o continuada, la utilización sólo podrá efectuarse en jornadas de mañana, debiendo finalizar ésta antes de las 16 horas. Estas jornadas de trabajo adicionales tendrán una compensación de 40 euros/jornada completa (8 horas) o importe correspondiente, supuesto la jornada efectiva efectuada, fuera de duración inferior o superior, dentro del marco de extensión horaria señalado en este párrafo (entre 6,30 y 8 horas).

Si la empresa hubiese utilizado la excepcionalidad contenida en el párrafo anterior, la compensación de dichas horas deberá efectuarse en días completos de descanso, de forma que los días de trabajo, que individualmente corresponda trabajar anualmente a cada trabajador/a, no se vean incrementados.

3) Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas de trabajo, ésta se efectuará reduciendo en todo (hasta un máximo de cinco días) o en parte (como máximo de hasta dos horas diarias), la jornada de los días que por calendario corresponda trabajar.

Su compensación se efectuará ampliando las jornadas de los viernes del mismo carácter hasta 8 horas.

Excepcionalmente, podrá señalarse su trabajo en otros días distintos, excluidos sábados turno tarde/noche, domingos, festivos, puentes y vacaciones, pero éstos no podrán exceder de 4 al año.

Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente sino que se compensarán en tiempo libre a disfrutar dentro del ejercicio en curso o primer semestre del ejercicio subsiguiente.

Con independencia de las horas de compensación acordadas, la empresa, en un período de 30 días consecutivos, no podrá, salvo concurren circunstancias muy extraordinarias y medie una exposición sólida y detallada al comité de empresa por parte de la dirección de la empresa, utilizar alternativamente períodos de aumento y disminución de la jornada de trabajo.

Las horas de disfrute compensatorio se señalarán preferentemente de mutuo acuerdo con el trabajador/a, excluyendo las fechas que incidan en períodos estacionales de alta producción o períodos punta conocidos en ese momento, que a tal efecto sean señalados por la empresa.

Asimismo, la empresa podrá exigir que dicho disfrute o realización sea colectivo, previa información y en la medida de lo posible, acuerdo con la representación de los trabajadores, cuando la utilización de las horas se realizó de dicha forma, no acumulando tal disfrute a las vacaciones colectivas.

Si la representación legal de los trabajadores/as discrepase sobre el cumplimiento del porcentaje de temporalidad al que se refiere el primer párrafo de este artículo, deberá someter la misma al procedimiento para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (PRECO) de 16 de febrero de 2000 (BOPV de 4 de abril), donde las discrepancias serán resueltas mediante laudo, dictado por el árbitro elegido al efecto y de forma inmediata, por el responsable del PRECO en Álava de entre el Colegio de Mediadores y Árbitros del mismo. El laudo será ejecutivo, y dictado en el mínimo plazo posible.

Artículo 22

Iniciación y término del trabajo. Los horarios establecidos para las distintas jornadas de trabajo se entenderán concertados en los propios puestos, debiendo encontrarse el trabajador/a con su ropa de trabajo habitual en su puesto al inicio de la jornada laboral, permaneciendo en el mismo hasta el final de la misma.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior, el personal de relevos queda facultado para abandonar su puesto de trabajo cinco minutos antes del horario de finalización de su jornada, para su aseo personal, con cargo a su correspondiente coeficiente de descanso.

Artículo 23

Falta de puntualidad y asistencia al trabajo. Independientemente de las sanciones que correspondan por aplicación del ordenamiento laboral vigente, el tiempo perdido por faltas de puntualidad y asistencia al trabajo se descontará a coste.

Se entenderá por coste-hora, la retribución anual que para cada categoría o nivel figura en las tablas salariales anexas, a excepción del incentivo, dividido por el número de horas año establecidas en el artículo 20.

Artículo 24

Organización del trabajo. Podrán establecerse durante la vigencia de este convenio, cuantos turnos de trabajo de mañana, tarde y noche se precisen, al objeto de atender las demandas del mercado y optimizar la capacidad industrial actual o la que se pueda configurar en un futuro.

Las modificaciones del personal a turnos se deberán de preavisar con 72 horas de antelación o durante el turno de mañana del tercer día laborable anterior al cambio.

Siempre que se modifique el régimen de prestación de turnos, estableciendo un tercer turno, se informará al comité de empresa sobre las razones del mismo, con 7 días de antelación a su entrada en vigor.

Cuando la urgencia en su establecimiento impida el cumplimiento del preaviso de 7 días fijado en el párrafo anterior, será necesaria la aceptación previa por parte del comité de empresa.

Asimismo, conscientes ambas partes de la necesidad de una mejora general de la eficacia del sistema productivo, los firmantes de este convenio podrán colaborar en la aplicación de las medidas necesarias para la mejora de la organización del trabajo y de los rendimientos.

Artículo 25

Vacaciones. Para todo el personal afectado por el presente convenio la vacación anual retribuida será de 30 días naturales.

El período de vacaciones se fijará con una antelación mínima de dos meses, disfrutándose prioritariamente en los meses de verano.

Los trabajadores/as que no disfruten su período vacacional dentro de las fechas fijadas en el calendario laboral, tendrán derecho a disfrutar, en la fecha que se acuerde, de un número de días igual al fijado con carácter general.

No obstante lo indicado, las vacaciones podrán coincidir con situaciones especiales de trabajo, tales como crisis de mercado, reparaciones y otros análogos, siempre que lo crea conveniente la dirección de la empresa de acuerdo con el comité de representantes legales.

Aquellos trabajadores/as que se encontraran antes del comienzo de las vacaciones en situación de IT, tanto como aquellos que se vieran inmerso en tal situación ya iniciado el período de vacaciones –y en este caso, exclusivamente por los días de disfrute que restasen en el momento del hecho causante de la baja-, cuyo proceso impida el disfrute del período vacacional o parte del mismo, tendrán derecho al disfrute posterior de los días correspondientes, efectuándose tal disfrute preferentemente de manera consecutiva a la finalización de la situación de baja, salvo acuerdo expreso con la dirección de la empresa por medio del cual se establezca fecha alternativa o indicación expresa en tal sentido de la misma, por necesidades organizativas y productiva.

El personal de mantenimiento y limpieza, podrá disfrutar las vacaciones de forma que éstas, no coincidan con el período común del resto del personal. Todo ello con el fin de atender el mantenimiento, puesta a punto y limpieza de máquinas e instalaciones, si bien se procurará que al menos una persona de cada especialidad disfrute sus vacaciones junto con el resto de la plantilla; en caso contrario se informará y comentará con el comité de empresa. A este personal se le fijarán las vacaciones tres meses antes de la fecha de disfrute general.

Tendrán derecho preferente a elegir el período de sus vacaciones, cuando éstas les correspondan en régimen de turnos, los trabajadores/as con mayores responsabilidades familiares. Quienes elijan sus vacaciones por este procedimiento y siempre que existan otros trabajadores/as dentro de su grupo o especialidad con responsabilidades familiares, pasarán a solicitar sus fechas de disfrute para el año siguiente, situándose en último lugar, fijándose así el correspondiente turno de rotación, dentro del personal con responsabilidades familiares.

Los días contabilizados como vacaciones serán el primero laborable y el último natural no trabajado, así como todos los días naturales comprendidos entre ambos.

Los trabajadores/as que en la fecha de disfrute no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa por nuevo ingreso, excedencia o cualquier otra situación de baja en la que no devengue derecho a vacaciones, tendrán derecho a disfrutar en dicho año los días que hubieran generado, según el criterio establecido en el párrafo siguiente, calculándose esta proporción por doceavas partes y computándose la fracción de mes como mes completo.

El período de generación de vacaciones será el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año, correspondiendo su disfrute también durante el año natural en que finaliza su período de generación.

Las vacaciones serán satisfechas al final del mes correspondiente a la fecha de su disfrute.

Capítulo IV: disposiciones orden laboral interno

Artículo 26

Clasificación profesional. El personal que preste sus servicios, tanto manuales como intelectuales, en cualquiera de las actividades encuadradas en el presente convenio, se clasificará en atención a la función que desarrolla, en los siguientes grupos profesionales:

a) Personal de producción. Dentro de este grupo se incluyen las siguientes categorías profesionales: personal subalterno –ejem. guardas, limpieza-, especialista, oficiales y jefes/as de equipo.

b) Personal administrativo y técnico. Se incluyen dentro de este grupo todos los auxiliares y oficiales administrativos/as, contra maestres, encargados/as, delineantes, jefes/as de sección y de taller, técnicos/as organizativos, ingenieros/as y licenciados/as.

c) Personal dirección.

Por otra parte, la empresa podrá asimilar a cualquiera de las categorías existentes, por analogía con las mismas, nuevos puestos de trabajo que no se encuentren definidos específicamente.

Al personal que realiza con carácter de continuidad funciones correspondientes a distinto grupo profesional, se le asignará categoría correspondiente a dicho grupo, siempre que no sea inferior a la que ostentaren.

Artículo 27

Promoción del personal. Todos los puestos promocionables o que supongan una mejora, tanto económica como profesional, o simplemente de trabajo, se sujetarán al régimen siguiente:

1. Las categorías profesionales que impliquen funciones de mando o confianza serán de libre designación por la empresa, teniendo preferencia para cubrir estas vacantes el personal de plantilla que reúna, a juicio de la dirección, los requisitos necesarios para el desempeño del puesto de trabajo de que se trate. Se informará al comité.

Los puestos de jefe/a de equipo se cubrirán, preferentemente, con personal de la sección objeto de la promoción y mediante el sistema que previamente se establezca, en diálogo conjunto entre el comité y la dirección de la empresa.

2. Para el resto de promociones que impliquen categoría o nivel de retribución superior, se establecerá un turno de méritos en base a un sistema de cómputo de los mismos de carácter objetivo, tomando como referencia las siguientes circunstancias: antigüedad en la empresa, conocimiento del puesto de trabajo, expediente laboral y superar satisfactoriamente las pruebas que al efecto se establezcan.

En parejas condiciones de idoneidad se atribuirá el ascenso al más antiguo.

El sistema de valoración confeccionado por la dirección será preceptivamente dictaminado por el comité de empresa. En el supuesto de que se produjese desacuerdo por estimar los representantes de los trabajadores/as que el sistema carece de objetividad, ambas partes tratarán de negociar una solución concordada. Si, a pesar de ello, fuera materialmente imposible alcanzar el acuerdo, quedará abierta a los trabajadores/as la vía de reclamación ante la autoridad laboral.

A los efectos de asegurar la representación del comité de empresa en los procedimientos a través de los cuales se produzcan los ascensos, éste designará dos representantes que participarán en el concurso oposición que se establezca al efecto, que no podrán ser aspirantes a la plaza o plazas a cubrir.

Cuando la dirección de la empresa pretenda asignar un puesto vacante, sin cumplir los trámites establecidos en el párrafo anterior, a algún trabajador/a que por enfermedad, accidente o desgaste físico natural quede disminuido en su aptitud para el trabajo que habitualmente venía desarrollando, lo someterá previamente al acuerdo del comité de empresa.

Una vez seleccionada, por los procedimientos anteriores, la persona que deba cubrir la vacante, antes de ocuparla definitivamente, deberá transcurrir un período de adaptación de tres meses, salvo cuando ya ocupara provisionalmente el puesto, en cuyo caso se le convalidará a efectos del período de adaptación el tiempo en que lo hubiera desempeñado.

Durante el período de adaptación percibirá la retribución de su antiguo puesto de trabajo, cobrando un suplemento hasta el nuevo puesto. El incentivo corresponderá al del nuevo puesto.

En el supuesto de no cubrirse la vacante o vacantes con personal de plantilla de la empresa, por no haber obtenido la calificación mínima exigible, la empresa podrá efectuar la selección con personal ajeno a la misma, pero realizándoles las mismas pruebas teórico/prácticas que estableció para el personal de plantilla.

Artículo 28

Nuevas contrataciones y promoción nivel valoración. El personal que se incorpore a la empresa con la categoría de especialista, se le asignará el nivel de valoración, en las condiciones que se señalan a continuación:

Nivel 07. Integran este nivel de valoración todos los trabajadores/as de nueva incorporación a la empresa, cualquiera que fuera el puesto de trabajo que ocupen. Permanecerán en este nivel durante todo el tiempo en que precisen adiestramiento, enseñanza y orientación por parte de los mandos de la empresa o de otros trabajadores/as con experiencia para llevar a cabo las tareas básicas del puesto de trabajo con la seguridad precisa para su ejecución. Una

vez transcurrido un año desde la fecha de ingreso en la empresa, estos trabajadores/as pasarán a integrarse en el nivel de valoración 09, siempre y cuando hayan superado el periodo de adiestramiento propio de este nivel.

Nivel 09. Se integrarán en este nivel de valoración los trabajadores/as que transcurrido un año desde su ingreso en la empresa, hayan superado el periodo de adiestramiento propio del nivel de valoración 07. Para optar a un nivel de valoración superior, permanecerán en dicho nivel de valoración 09 durante el tiempo necesario para que dominen las funciones básicas de su puesto de trabajo con la seguridad, rendimiento, calidad exigida, cambios propios de la máquina que utiliza, polivalencia genérica, etc., con autonomía y destreza de los trabajadores/as con experiencia en el puesto concreto de que se trate.

Una vez cumplidas estas condiciones y transcurrido un plazo máximo de seis meses desde su adscripción a este nivel de valoración, el trabajador/a quedará adscrito al nivel que tenga reconocido el puesto de trabajo en que preste sus servicios.

En la medida que el período de adscripción a los niveles 07 y 09 del trabajador/a de nueva incorporación está señalado para su plena formación en las normas de calidad, seguridad en el trabajo y conocimiento profundo del puesto de trabajo, tanto como formación polivalente en más de un puesto de trabajo, la dirección orientará dicho período a la consecución de tales objetivos y al conocimiento intenso de al menos 2 células o equipos industriales complejos. Si superado el año no se hubiera propiciado por parte de la empresa la consecución de tales objetivos y particularmente el objetivo de polivalencia señalado, deberá asignarse al trabajador/a, directamente, el nivel correspondiente al puesto de trabajo en que preste sus servicios.

En aquellos supuestos en que el trabajador/a tras un periodo de contratación inicial hubiera sido objeto de rescisión contractual, a su nueva incorporación se tendrá en cuenta el periodo previo trabajado a los efectos de determinación del nivel asignado.

Artículo 29

Organización y rendimientos. Conscientes, ambas partes, de la necesidad de una mejora general y constante de la eficacia del sistema productivo, los firmantes de este convenio colaborarán en la aplicación de las medidas necesarias para la mejora de la organización del trabajo y de los rendimientos.

Artículo 30

Calidad. Se asume, igualmente, la necesaria toma de medidas en la consecución de una mejora progresiva de la calidad de nuestros productos, en todas y cada una de las fases del proceso productivo, garantizando la calidad exigida.

Artículo 31

Polivalencia y movilidad funcional. En la moderna organización industrial, la polivalencia en una pluralidad de puestos de trabajo productivos es un valor a potenciar, tanto para la empresa, como para trabajador/a, que refuerza su formación y empleabilidad con ello. Por ello, ambas partes acuerdan que la dirección podrá trasladar al trabajador/a de un puesto a otro, aunque el nuevo sea de nivel de retribución inferior, dentro de cada sección o incluso de una sección a otra de forma provisional.

Esta provisionalidad (a excepción de sustituciones por incapacidad temporal, excedencias u otros de análoga naturaleza), no podrá exceder de tres meses.

El abono de las retribuciones, en caso de cambio provisional, se hará siguiendo los siguientes criterios:

· Al personal que pase a ocupar puesto de superior nivel de retribución, se le abonará su nivel de retribución más un complemento equivalente a la diferencia con el salario base y complemento de calificación global del nuevo puesto y la prima en función de la actividad

alcanzada. que corresponda a éste. Si el cambio fuera a puesto de nivel de calificación inferior, se le respetarán sus retribuciones correspondientes a salario base y complemento de calificación global, abonándose el incentivo en función de la actividad que desarrolle en el nuevo puesto.

· Siempre que haya que cambiar al personal de turno de trabajo, se le avisará por lo menos con dos días laborales de antelación.

· Cuando un operario/a sea cambiado a un puesto de trabajo en el que no haya trabajado nunca o haya trabajado menos de 15 días percibirá, durante dichos días, la prima de incentivo correspondiente a la actividad media desarrollada en el puesto anterior durante el último mes.

· Los puestos que estén clasificados como peligrosos, los días indicados en el párrafo anterior se ampliarán a 25.

Artículo 32

Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación en razón de sexo o edad. Los firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

1. Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

2. Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en la empresa en razón de sexo o edad. De incumplirse tal prohibición, el personal discriminado tendrá derecho a las diferencias salariales que procedan.

3. Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

Artículo 33

Período de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores/as, excepto para peones y especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días.

Durante el período de prueba el/a trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Artículo 34

Ceses. El personal que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo profesional producción p. especialistas y oficiales: quince días.

Resto del grupo profesional producción: un mes

Grupo profesional administrativo y técnico: dos meses

Grupo profesional dirección: tres meses.

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

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

La empresa deberá comunicar la finalización de los contratos eventuales con un preaviso mínimo de quince días, caso contrario la empresa deberá indemnizar en la liquidación del/a trabajador/a una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso. En el caso de los contratos eventuales por interinidad por situación de IT la empresa deberá realizar la comunicación de finalización como mínimo el día siguiente de recibir el alta del trabajador/a sustituido.

El incumplimiento de este preaviso supondrá el mismo criterio indemnizatorio señalado para los otros contratos eventuales.

Artículo 35

Indemnización por baja voluntaria por reconocimiento de incapacidad total. A los trabajadores/as a jornada completa que opten por cesar voluntariamente en la empresa porque les sea reconocida una incapacidad permanente total y soliciten la extinción a todos los efectos de su contrato de trabajo, percibirán de la empresa por tal causa, siempre que su antigüedad en la misma sea superior a 7 años, las cantidades brutas que se indican a continuación:

EDAD EN AÑOS	EUROS
> 55 y < 63	41.000
45 - 55	47.000
< 45	55.000

Pasados dos meses desde el reconocimiento de la incapacidad permanente total, sin ejercitar dicha opción, se perderá el derecho a la indemnización correspondiente.

Excepcionalmente, previa aceptación y acuerdo con la empresa, los importes indemnizatorios expresados en la tabla recogida en este artículo, servirán de referencia para la indemnización de solicitudes de baja voluntaria por motivos personales.

Artículo 36

Prestaciones complementarias en caso de accidente de trabajo. En caso de accidente de trabajo, la empresa garantizará al trabajador/a hasta el 100 por 100 de las retribuciones acreditadas durante la jornada laboral ordinaria del mes anterior, desde el primer día de la baja y hasta el límite máximo de los 100 días posteriores a ésta. Excedido este límite, la dirección y el comité de empresa analizarán la procedencia de ampliar esta prestación con el límite de 200 días.

Cuando el diagnóstico médico emitido como consecuencia del accidente de trabajo fuese "grave" o "muy grave", la prestación complementaria antedicha se abonará al trabajador/a desde el primer día de la baja y hasta el límite legal de dicha situación.

Será requisito indispensable para poder optar al complemento, el someterse, semanalmente, al control de seguimiento del proceso de la baja establecido por el servicio médico de empresa, así como el haber utilizado en el momento en el que sobrevino el accidente, los medios y elementos de seguridad que hayan sido puestos a su disposición como medidas de prevención y protección de accidentes.

En caso de que por resolución firme se declare como consecuencia del accidente recargo de prestaciones a cargo de la empresa, se entenderá que las cantidades percibidas por la complementación a que se refiere este artículo han sido abonadas a cuenta de dicho recargo y por lo tanto se deducirán del mismo. Este último párrafo, solo se aplicara si ha concurrido negligencia del trabajador.

Artículo 37

Prestaciones complementarias por enfermedad o accidente no laboral. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente no laboral, la empresa complementará las actuales prestaciones de la Seguridad Social, durante los plazos y hasta los porcentajes que se citan de las retribuciones acreditadas, durante la jornada laboral ordinaria del mes anterior a la baja (se excluye por tanto los pluses de desplazamiento, distancia y las retribuciones de carácter no consolidable e indemnizatorio, así como las horas extraordinarias):

— Desde el día 1 al 30	80 por ciento
— Desde el día 31 al 100	85 por ciento
— Y del 101 hasta el límite legal de dicha situación	100 por ciento

Será requisito indispensable para percibir la complementación establecida, el someterse, semanalmente, al control y seguimiento del proceso de la situación de baja establecido por el servicio médico de empresa.

Los incrementos que puedan pactarse anualmente por convenio, serán aplicados, en el porcentaje que se negocie, a esta prestación complementaria.

Artículo 38

Póliza de seguro de accidentes. La empresa ampliará, en el plazo máximo de tres meses a partir de la firma del presente convenio, a 40.000 euros la póliza que garantiza, al personal en activo, para los supuestos de fallecimiento, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez a consecuencia de accidente de trabajo declarado como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

El coste de la prima de dicha póliza se distribuye en un 60 por 100, a cargo de la empresa y el 40 por 100, a cargo del trabajador/a.

Artículo 39

Ayuda de estudios. El fondo de ayudas de estudios, para el personal fijo de plantilla que curse estudios considerados susceptibles de interés o aplicación para la empresa, se fija en 1.850 euros anuales. En este sentido y sin ser enunciación de carácter limitativo, dado podrá extenderse a otros estudios de conformidad a lo previsto en el párrafo siguiente, se entienden como estudios de interés para la empresa, la formación en idiomas tales como euskera e inglés, así como otras formaciones técnicas específicas del puesto de trabajo.

No se concederá ninguna ayuda que no haya sido aprobada, previamente, por escrito. El dictamen se realizará conjuntamente, por un miembro del comité designado al efecto y un representante de la empresa.

Si se produjera un sobrante de la cantidad que se establece se ingresará en una cuenta bancaria, destinándose a otras ayudas sociales, en diálogo conjunto entre el comité y la dirección de la empresa.

Artículo 40

Economato. Dado que la empresa no tiene economato laboral propio, los trabajadores/as pertenecientes a su plantilla seguirán disfrutando de los beneficios de la Fundación Laboral "San Prudencio". La cuota correspondiente correrá a cargo de la empresa.

Si por conveniencia de las partes o circunstancias ajenas a ellas se modificasen los servicios actuales, la empresa mantendrá el coste que en la actualidad le representa las aportaciones, elevadas con los incrementos que se han venido produciendo en los actuales servicios.

Capítulo V: licencias y excedencias

Artículo 41

Licencias retribuidas. El trabajador/a, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho al salario real acreditado, por alguno de los motivos y durante los períodos de tiempo siguientes:

a) Matrimonio:

a.1) Del trabajador/a: diecinueve días naturales, que podrán ampliarse en diez más, sin derecho a retribución alguna.

Esta licencia no podrá ser absorbida, en todo o en parte, por coincidir con el periodo de vacaciones.

a.2) De padres-madres, hermanos/as e hijos/as: un día natural

b) Nacimiento:

Hijos/as: tres días naturales.

c) Enfermedad grave:

c.1) Cónyuge: cuatro días naturales.

c.2) De hijos/as, padres-madres y hermanos/as: dos días naturales. Si los dos días naturales a que hace referencia este permiso coincidiesen con el fin de semana en su totalidad, se podrá disfrutar un día laborable de permiso, siempre que continúe el ingreso del familiar.

c.3) De nietos/as, abuelos/as, madres-padres políticos, hermanos/as del cónyuge del trabajador/a, cónyuge del hermano/a del trabajador/a e hijas/os políticos: un día natural.

c.4) Por acompañamiento a consultas médicas justificadas de cónyuge, hijos/as que convivan con el trabajador/a y padres-madres dependientes, se tendrá derecho a permiso retribuido de hasta 4 horas anuales, si el absentismo total del año anterior es inferior al 7,5 por ciento y de hasta 2 horas anuales, si el absentismo total del año anterior es inferior al 9 por ciento.

Excepcionalmente, podrá solicitarse el disfrute de forma discontinua de los permisos por enfermedad grave de familiares, cuando su cuidado y atención requieran, previa justificación, ser compartidos por más de un miembro de la familia.

A los efectos de este apartado se entenderá por enfermedad grave la situación que lleve aparejada intervención quirúrgica o enfermedad que requiera hospitalización superior a 24 horas.

d) Fallecimiento:

d.1) Cónyuge: cinco días naturales

d.2) Hijos/as: cuatro días naturales

d.3) Padres-madres y hermanos/as: dos días naturales

d.4) De nietos/as, abuelos/as, madres-padres políticos, hermanos/as del cónyuge del trabajador/a, cónyuge del hermano/a del trabajador/a e hijas/os políticos: un día natural.

En todos los casos de fallecimiento, uno de los días podrá coincidir con la fecha del funeral, entierro o cremación, aunque ello conlleve el disfrute discontinuo del permiso.

e) Traslado del domicilio habitual: un día natural

Los días de permiso deberán disfrutarse a partir del momento de producirse el hecho causante de que se trate. Se exceptúa la licencia por matrimonio del trabajador/a que se disfrutará a partir del hecho causante si es laborable, de los establecidos como tales en el calendario laboral de la empresa, o a partir del día siguiente al hecho causante si no es laborable.

En los supuestos de los apartados a.2), b), c) y d), la licencia podrá ampliarse hasta dos días naturales más cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamiento fuera de la provincia de su residencia habitual.

Ambas partes negociadoras consideran que las licencias y permisos retribuidos regulados en este artículo mejoran, en cómputo global, las concedidas por el Estatuto de los Trabajadores y disposiciones de carácter general, por lo que habrán de considerarse en su conjunto.

A todos los efectos contemplados en este artículo, las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite mediante certificación del Registro Oficial de Parejas de Hecho, tendrán los mismos derechos y obligaciones, previstos y contemplados en este artículo para el matrimonio civil y/o, religioso con validación civil.

Artículo 42

Licencia sin sueldo. Podrán solicitar licencia sin sueldo, con una duración de quince días, los trabajadores/as con un año de antigüedad en la empresa, cuando por enfermedad justificada de un miembro de la unidad familiar se vea afectado el buen funcionamiento de ésta. La empresa resolverá favorablemente las solicitudes que en este sentido se la formulen, salvo que la concesión de esta licencia afectara gravemente al proceso productivo.

La empresa procurará atender favorablemente licencias por cualquier otro motivo que el trabajador/a refleje en el escrito de solicitud, con la duración y requisitos del párrafo anterior.

Artículo 43

Excedencias. En los términos previstos en el artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 24 de octubre de 2015, además de las excedencias forzosas contempladas que dan derecho a reserva del puesto de trabajo y reincorporación inmediata, procederá la concesión de excedencias voluntarias por parte de la empresa, en este caso, con derecho preferente al reingreso en puesto vacante existente o que se produzca de igual o similar categoría.

Específicamente, podrán solicitar excedencia voluntaria los trabajadores/as con al menos una antigüedad de un año, por un plazo de excedencia no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Tales peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes.

La solicitud de reingreso deberá presentarse por escrito un mes antes de la terminación de la excedencia. Para acogerse a otra excedencia voluntaria el trabajador/a deberá cubrir un nuevo período de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Excedencias para el grupo profesional de producción. La empresa concederá excedencia al personal de este grupo con al menos una antigüedad de un año en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que los motivos de la misma sean de carácter familiar, de estudio o similares.
- b) Que dicha excedencia no sea superior a seis meses.
- c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2 por ciento de la plantilla.

Artículo 44

Otras excedencias. La empresa concederá excedencias al personal con al menos un año de antigüedad en la empresa, con reserva o reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo, siempre que cumplan los requisitos siguientes:

a) Que los motivos de la misma sean la realización de estudios de formación profesional o reciclaje que con posterioridad puedan ser incorporados a la propia empresa siempre que sea impartido por un centro formativo reglado y homologado por el Dpto. de Educación de Gobierno Vasco.

b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.

c) Que el número de personas que coincidan en este tipo de excedencias no sea más de un 2 por ciento de su plantilla

d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, para los directivos, mandos y cuadros técnicos de la empresa.

Artículo 45

Excedencias sindicales. Se exceptúan del período mínimo necesario de permanencia en la empresa al personal que solicitase excedencia con ocasión de ocupar un cargo sindical a nivel Territorio Histórico de Álava, Comunidad Autónoma de Euskadi o ámbito estatal. Dichas excedencias tendrán el carácter de forzosas por el tiempo que dure el mandato sindical y se regularán por las disposiciones generales de aplicación en dicha materia.

Capítulo VI: seguridad y salud laboral

Artículo 46

Vigilancia de la salud. La empresa garantizará a los/as trabajadores/as, la vigilancia periódica de su estado de salud en función a los riesgos inherentes al trabajo que realiza, incorporando las informaciones de salud a las evaluaciones de riesgo y planes de prevención.

Esta vigilancia médica se realizará con una periodicidad mínima anual (salvo legislación expresa) por los/as especialistas sanitarios de los servicios de prevención propios o contratados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los delegados de prevención y al comité de seguridad y salud, el servicio de prevención propio o ajeno, a través del cual se realizará la vigilancia de la salud. En el caso de que se opte por un servicio de prevención ajeno, entregará tanto a los delegados de prevención como al comité de seguridad y salud laboral información sobre las características técnicas de dicho concierto.

La referida vigilancia de la salud se realizará aplicando los protocolos específicos o criterios de las autoridades sanitarias (ruido, manipulación manual de cargas, posturas forzadas, pantallas de visualización, plomo) teniendo en cuenta especialmente las Enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgo lo contemple.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria, salvo en los supuestos de riesgo a terceros. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no-discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación al trabajo o a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

La empresa garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible

para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/ay que sean proporcionales al riesgo.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/ay la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud

No obstante lo anterior, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/a trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Los reconocimientos médicos se realizarán en horas de trabajo. De forma excepcional, cuando esto último no sea posible y se tengan que efectuar fuera de las horas de trabajo, el trabajador/a tendrá derecho al disfrute del tiempo efectivamente incurrido en el citado reconocimiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 c) del Reglamento de los Servicios de Prevención, los exámenes de salud, incluirán, en todo caso, una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Artículo 47

Puesto de trabajo de la mujer embarazada. Al objeto de proteger la maternidad y fomentar la conciliación de la vida laboral y personal, la empresa proveerá a la mujer en situación de embarazo de un puesto de trabajo alternativo y transitorio al actual más acorde a su situación, en consonancia con las recomendaciones del médico facultativo, teniendo en consideración las sugerencias que tanto la representación legal de los trabajadores/as como los profesionales específicos de la empresa – servicio médico y de prevención- pudieran efectuar al respecto.

Artículo 48

Capacidad disminuida. Todos aquellos trabajadores/as que, por accidente de trabajo o enfermedad profesional con reducción de sus facultades físicas o intelectuales, sufran una capacidad disminuida, tendrán preferencia para ocupar los puestos más aptos a sus condiciones que existan en la empresa, siempre que tengan aptitud para el nuevo puesto.

Artículo 49

Higiene, conservación y reposición de la ropa de trabajo. Anualmente se facilitará a todos los trabajadores/as cubiertos por el presente convenio, dos buzos, batas, chaquetillas o ropa adecuada al puesto desempeñado en tanto en su vertiente de seguridad, como de comodidad.

Asimismo, en los puestos de trabajo que por su naturaleza se produzca desgaste extraordinario de las prendas y siempre que no sea por mal uso o negligencia del propio trabajador/a, al objeto de asegurar una adecuada imagen e higiene de la ropa de trabajo, éstas se sustituirán a medida que se vayan deteriorando, previa entrega por parte del trabajador/a de la prenda deteriorada

El uso de la uniformidad laboral proporcionada por la empresa en cada momento será obligatoria y exclusivamente para su uso en las actividades laborales de la empresa, dentro de su jornada de trabajo.

A los trabajadores/as que ocupen puestos donde exista riesgo de quemaduras, se les proporcionará prendas de la calidad y seguridad adecuada para el trabajo.

Capítulo VII: código de conducta laboral

Artículo 50

Código de conducta laboral y medidas disciplinarias.

50. A) Principios ordenadores.

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

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

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

La empresa dará cuenta a la representación legal del personal de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

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

50. B) Graduación de las faltas.

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

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

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

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

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

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

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

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

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

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/a trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un ó una superior/ra en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas

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

k) Discutir con los compañeros/as, con los/as clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

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

Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

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

g) Suplantar a otro/a trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

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

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

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

l) La embriaguez o consumo de drogas no habituales, si repercute negativamente en el trabajo o constituyen un perjuicio o peligro en el nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as en el trabajo.

Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

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

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente,

f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

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

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

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para su empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el/a trabajador/a

l) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

50. C) Sanciones.

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

a) Por faltas leves

· Amonestación por escrito

b) Por faltas graves

· Amonestación por escrito

· Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

c) Por faltas muy graves

· Amonestación por escrito

· Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días

· Despido

50. D) Prescripción.

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

Faltas leves: diez días

Faltas graves: veinte días

Faltas muy graves: sesenta días

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

Asimismo, las sanciones leves o graves, fruto de acumulación de sanciones leves, prescribirán a los 5 años.

Artículo 51

Garantía en caso de detención. No se considerará injustificada, ni podrá ser motivo de medida disciplinaria, la falta al trabajo que se derive de detención del trabajador/a, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

En los supuestos en que la sentencia fuera condenatoria, la dirección estudiará las circunstancias que concurran en el caso con objeto de considerar el posible ingreso en la empresa del trabajador/a afectado.

Capítulo VII: formación e información

Artículo 52

Formación. Las partes firmantes de este convenio reconocen la necesidad de la formación permanente del personal. La actuación de la empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar, con especial atención a los cambios motivados, tanto por procesos de innovación tecnológica como nuevas formas de organización del trabajo.
- Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades promocionales.

Cuando la dirección de la empresa pretenda realizar las acciones formativas para el grupo profesional de producción fuera de la jornada de trabajo, las fechas y horario de la acción formativa se establecerán en diálogo conjunto entre la empresa y representación de los trabajadores/as.

El Dpto. de Recursos Humanos facilitará con carácter cuatrimestral un listado de las acciones formativas desarrolladas en la planta productiva de Vitoria-Gasteiz, así como una previsión de las acciones formativas planificadas para el siguiente cuatrimestre. La representación de los trabajadores/as podrá presentar, en el plazo de quince días, un informe con sus apreciaciones y sugerencias. El dpto. de recursos humanos actualizará el plan de formación integrando aquellas sugerencias del comité de empresa que estime adecuadas.

La formación se llevará a cabo durante el tiempo de trabajo cuando sea posible. Si no lo fuera se compensará con 13,00 euros/hora cuando se realice fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 53

Información sobre situación industrial. Con una periodicidad cuatrimestral, así como a requerimiento de la representación de los trabajadores/as, la dirección Industrial y de RRHH, llevará a cabo reuniones informativas en las cuales se definirán:

- Situación de entrada de pedidos de las distintas familias fabricadas en el centro de trabajo.
- Grado de ocupación de fuerza productiva derivada de entrada de pedidos.

- Índices de eficiencia productiva. Evolución de ineficiencias.
- Situación de desviaciones industriales.
- Inversiones aprobadas, plazos previstos y grado de implementación.
- Acciones previstas y su grado de implantación encaminados a la mejora de instalaciones y maquinaria.
- Objetivos previstos y resultados de las reorganizaciones de los recursos humanos que afecten a la configuración de departamentos, secciones, funciones/tareas, métodos de trabajo y turnos.
- Medidas de mejora de seguridad. Índices de siniestralidad y/o incidentes.
- Acciones de mejora continua.
- Acciones formativas.
- Cualquier información reseñable o incidencias en la actividad industrial.
- Requerimientos de información solicitada previamente por la representación de los trabajadores.

Sin perjuicio lo anterior, se seguirán llevando a cabo las reuniones quincenales entre la dirección industrial y un representante de cada sección sindical, para mostrar la evolución de la actividad de la planta, así como cualquier novedad que pudiera ser de interés. A esta reunión asistirá igualmente un representante de recursos humanos.

Capítulo VIII: derechos y obligaciones sindicales

Artículo 54

Funciones del comité de empresa. Se estará a lo dispuesto en el ordenamiento laboral vigente y a las normas de funcionamiento que a continuación se detallan:

1. Los miembros del comité de empresa, notificándolo con una antelación mínima de treinta días a la dirección de la misma, podrán acumular las 32 horas mensuales atribuidas individualmente a cada uno de ellos, en uno o más miembros de la candidatura por la que se presentaron y para el desempeño de las funciones inherentes a su representatividad.

2. El comité de empresa es el órgano representativo de los trabajadores/as y actúa como tal en cuanto a la negociación colectiva, tratamiento de huelga y vigilancia del cumplimiento de las garantías establecidas en favor de los trabajadores/as.

3. Recibirán información cuatrimestral sobre la marcha general de la producción, perspectivas del mercado en cuanto a pedidos, entregas y suministros, así como de las inversiones acordadas en cuanto repercutan sobre la situación del empleo. Esta información se complementará, en lo posible, con una información general sobre el sector en el que se desenvuelve la empresa.

4. Anualmente se facilitará información sobre el balance y cuenta de resultados del año anterior, así como previsión de ventas y fabricación del año próximo.

5. Recibirán mensualmente la relación nominal del personal con el número de horas extraordinarias.

6. Ser informados, con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuración de plantillas, cierre total o parcial, definitivo o temporal, y reducción de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones de la empresa, sobre procesos de fusión, absorción o modificaciones del "status" jurídico de la empresa.

7. De acuerdo con la Ley 31/1995, del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se designarán por y entre los representantes del personal los delegados/as de prevención.

8. Serán informados y escuchados, a través de la oportuna notificación al secretario del comité de empresa, previamente, en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias a los trabajadores/as como consecuencia de faltas muy graves, graves y leves que supongan amonestaciones por escrito.

9. Corresponde, asimismo, al comité de empresa el ejercicio de todas las funciones que la legislación encomienda a los representantes de los trabajadores, pudiendo interponer ante los organismos y tribunales competentes las reclamaciones y acciones que estimen oportunas para la mejor defensa de los intereses y derechos de sus representados, informando previamente a la dirección de la empresa.

Artículo 55

Asambleas. Los trabajadores/as afectados por el presente convenio dispondrán de cinco horas anuales retribuidas como tiempo de trabajo para celebrar asambleas o reuniones en el centro de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan:

- Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del comité de Representantes de los trabajadores/as o por un número no inferior al treinta por ciento de la plantilla de la empresa.

- La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité con una antelación mínima de veinticuatro horas.

- Para la validez de los acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores/as, se requerirá el voto favorable, libre y secreto de la mitad más uno de los asistentes.

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

Artículo 56

Secciones sindicales. Las centrales sindicales legalmente constituidas, con un mínimo de afiliados/as del 20 por 100 de la plantilla, designarán de entre sus miembros un delegado/a.

Los delegados sindicales, así como los representantes de los trabajadores/as electos para integrar el comité de empresa, tendrán derecho a treinta y dos horas retribuidas al mes para atender las funciones y obligaciones propias de su cargo, facultándoseles para poder ceder parte de las horas que les corresponden a los componentes de su sección sindical y con un máximo de ocho horas al mes a cada miembro de la misma.

Las reuniones de la sección sindical deberán comunicarse con cuarenta y ocho horas de antelación a la dirección de la empresa y salvo causas justificadas, únicamente podrán realizarse dos reuniones al mes de una misma sección sindical.

Podrán recaudar en los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, o en el tiempo de bocadillo, las cuotas sindicales.

El delegado sindical facilitará la lista de los componentes de la misma a la dirección de la empresa, lista que deberá estar en todo momento actualizada.

Las secciones sindicales podrán utilizar el mismo local habilitado para el comité de empresa, previo acuerdo de las distintas secciones sobre el sistema de uso.

Artículo 57

Reuniones sindicales. Las secciones sindicales pertenecientes a las centrales sindicales más representativas conforme a la definición establecida en la LOLS, que cuenten con un 10 por

ciento de afiliación, dispondrán de hasta dos horas anuales para la celebración de reuniones sindicales, fuera de las horas de trabajo y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. No obstante, si agrupan el 15 por ciento de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de tres y si el porcentaje de afiliación es del 20 por ciento, el número de horas anuales que se dispondrá será de cuatro.

Las citadas reuniones deberán ser comunicadas, con una antelación mínima de 48 horas, a la dirección de la empresa por escrito, con expresión de la fecha, hora de la reunión y orden del día de la misma.

Las centrales sindicales deberán remitir a la dirección de la empresa relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones a efectos de retribución de las mismas.

La retribución de estas horas se efectuará a razón de 8,719 euros hora.

Artículo 58

Asistencia del comité en el recibo de finiquito. Los trabajadores/as que cesen en la empresa por cualquier motivo podrán, con carácter previo a la percepción del recibo de finiquito, solicitar que el mismo sea comprobado/validado por el comité de empresa.

Capítulo IX: disposiciones varias

Artículo 59

Jubilación parcial. Con carácter plenamente voluntario y potestativo por parte de la empresa a partir del 1 de enero de 2015 y durante la vigencia de este convenio, la dirección podrá determinar la formalización de esta modalidad contractual, excepcionalmente, y en los términos estrictos previstos por la legislación que regule esta figura en cada momento, a cuyo objeto tendrá en consideración las especiales circunstancias personales concurrentes en el trabajador/a solicitante y todo caso según los términos establecidos en el acuerdo colectivo de la empresa SNA Europe Industries Iberia, SA, para el establecimiento de un plan de saneamiento, viabilidad y rejuvenecimiento de plantilla a través de la jubilación parcial y anticipada que ambas partes suscribieron para el centro de trabajo de Vitoria con fecha 25 de marzo de 2013.

Artículo 60

Inversiones. En función de las consideraciones estratégicas oportunas, y en la medida de sus posibilidades, la empresa tendrá como política de actuación la realización de aquellas inversiones que permitan mantener o incrementar la situación competitiva de la misma.

Sin perjuicio de las facultades exclusivas de carácter organizativo empresarial, tales como la orientación, cuantía, calendario de realización, objetivos y, en general, todos los aspectos estratégicos y operativos, la empresa dará a conocer a la representación legal de los/as trabajadores/as las previsiones de inversión de cada año.

Dado el carácter estratégico y altamente confidencial que tiene esta información, en ningún caso, podrá ser difundida ni utilizada fuera del ámbito de la empresa.

Artículo 61

Comisión mixta interpretativa del convenio. Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio, que estará integrada por el comité de empresa y la dirección de la misma.

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

Artículo 62

Preco. Ambas partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (PRECO), publicado en el BOPV 66, de 4 de abril de 2000.

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar entre los trabajadores/as y la dirección cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente acuerdo o pacto, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o judicial de que pudieran valerse.

Así mismo con respecto a las discrepancias no resueltas, las partes podrán acudir a los mecanismos previstos en el PRECO en sus tres modalidades para la solución de conflictos colectivos en la Comunidad Autónoma Vasca: conciliación, mediación y arbitraje. En caso de no alcanzarse acuerdo en ninguna de las dos anteriores modalidades al arbitraje, éste será de carácter voluntario, no pudiéndose obligar a una de las partes a su sometimiento.

Capítulo X: normas supletorias

Artículo 63

Normas supletorias. Este convenio colectivo forma un todo indivisible que regula íntegramente las relaciones laborales de la empresa y por tanto, no son de aplicación supletoria ni complementaria lo establecido por el convenio del metal provincial, ni nacional, ni de otro ámbito, con la excepción de lo que establezca o pudiera establecer en cada momento el convenio provincial de metal (o nacional) en materia de duración máxima de contratos de carácter temporal.

Capítulo XI: disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. Fomento de igualdad de oportunidades: La representación legal de los trabajadores/as y la dirección de la empresa manifiestan la necesidad de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y establecimiento de las acciones necesarias a la sensibilización interna respecto a la igualdad de oportunidades y respeto a todas las personas sin distinción de su sexo, propiciando el incremento de la presencia de la mujer en el ámbito industrial, a través de acción positiva en materias de contratación, formación y promoción.

La dirección de empresa en colaboración con la representación de los trabajadores/as formalizará un plan de igualdad durante la vigencia del presente convenio.

Disposición adicional segunda. Inaplicación salarial: durante la vigencia de este convenio, la empresa en ningún caso podrá acogerse a lo previsto en artículo 86.1, vinculado al artículo 82.3., apartado d) y g) del ET, es decir, no podrá acogerse a la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial acordado en el presente texto, extendiéndose lo anterior a lo pactado en materia de mejora voluntaria de la acción protectora de la Seguridad Social, salvo acuerdo expreso con la representación de los trabajadores/as.

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de enero de 2016

SNA Europe Industries Iberia, S A

Centro de trabajo: Vitoria-Gasteiz

Tabla salarial 01-01-2014 al 31-12-2014

(Retribuciones brutas anuales)

Anexo I

Categoría	(1) sueldo en 12 veces	(2) compl.calif. global de puesto en 12 veces	(4) pagas extras	(5) total
Guarda	12.330,24	6.619,41	3.158,27	22.107,92
Almacenero/a	12.330,24	7.231,27	3.260,25	22.821,76
Chófer	13.267,92	7.609,63	3.479,59	24.357,14
Auxiliar administrativo/a	12.862,08	2.582,25	2.574,05	18.018,38
Oficial administrativo/a 2ª	14.657,16	5.740,22	3.399,56	23.796,94
Oficial administrativo/a 1ª	16.593,72	8.049,48	4.107,20	28.750,40
Auxiliar organización	12.862,08	2.582,25	2.574,05	18.018,38
Técnico/a organización 2ª	14.657,16	5.740,22	3.399,56	23.796,94
Técnico/a organización 1ª	16.593,72	8.049,48	4.107,20	28.750,40
Auxiliar laboratorio	12.862,08	2.291,68	2.525,63	17.679,39
Analista de 2ª	14.657,16	4.846,46	3.250,60	22.754,22
Analista de 1ª	16.593,72	7.148,02	3.956,96	27.698,70
Delineante	14.657,16	7.669,15	3.721,05	26.047,36
Capataz/a	14.657,16	5.740,22	3.399,56	23.796,94
Encargado/a	16.131,12	10.342,81	4.412,32	30.886,25

SNA Europe Industries Iberia, S A

Centro de trabajo: Vitoria-Gasteiz

Tabla salarial 01-01-2.014 al 31-12-2.014

(Retribuciones brutas Anuales)

Anexo II

Cate- goría	Nivel	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
		Salario	Compl.calif. global de puesto	Incentivo optimo 1.851 horas	Pagas extras	Total	
Especialista Oficial de 3ª	07	12.981,59	4.408,57	2.695,47	2.871,55	22.957,18	
	08	12.981,59	4.900,03	2.771,65	2.871,55	23.524,82	
	09	12.981,59	5.391,51	2.847,83	2.871,55	24.092,48	
	10	12.981,59	5.882,98	2.924,01	2.871,55	24.660,13	
	10-A	40	12.981,59	6.056,75	2.950,94	2.871,55	24.860,83
	11	12.981,59	6.374,44	3.000,19	2.871,55	25.227,77	
	11-A	41	12.981,59	6.534,96	3.025,06	2.871,55	25.413,16
	11-B	51	12.981,59	6.735,87	3.056,21	2.871,55	25.645,22
	12	12.981,59	6.865,93	3.076,36	2.871,55	25.795,43	
	12-A	42	12.981,59	6.982,07	3.094,37	2.871,55	25.929,58
	12-B	52	12.981,59	7.227,35	3.132,38	2.871,55	26.212,87
	13	12.981,59	7.357,42	3.152,55	2.871,55	26.363,11	
	13-B	53	12.981,59	7.718,81	3.208,56	2.871,55	26.780,51
	14	12.981,59	7.848,89	3.228,73	2.871,55	26.930,76	
	15	12.981,59	8.340,37	3.304,90	2.871,55	27.498,41	
15-B	55	12.981,59	8.701,75	3.360,92	2.871,55	27.915,81	

Oficial de 2ª Oficial de 1ª Jefe/a de equipo	16	13.511,21	6.238,17	3.061,15	3.053,06	25.863,59
	17	13.511,21	6.729,63	3.137,33	3.053,06	26.431,23
	18	13.511,21	7.221,13	3.213,51	3.053,06	26.998,91
	19	13.511,21	7.712,60	3.289,69	3.053,06	27.566,56
	20	13.511,21	8.204,06	3.365,87	3.053,06	28.134,20
	21	13.511,21	8.695,55	3.442,05	3.053,06	28.701,87
	22	13.511,21	9.187,03	3.518,23	3.053,06	29.269,53
	23	13.511,21	9.678,49	3.594,40	3.053,06	29.837,16
	24	13.511,21	10.169,97	3.670,58	3.053,06	30.404,82

SNA Europe Industries Iberia, S A

Centro de trabajo: Vitoria-Gasteiz

Tabla salarial 01-01-2.014 al 31-12-2.014

(Retribuciones brutas)

Anexo III

Cate- goría	Nivel	Salario 365 días	Compl.calif. global de puesto 313 DIAS	Incentivo			
				Euros hora	Puntos	p.p.p.	
Especialista Oficial de 3ª	07	35,566	14,085	1,456	20	0,0728	
	08	35,566	15,655	1,497	20	0,0749	
	09	35,566	17,225	1,539	20	0,0770	
	10	35,566	18,795	1,580	20	0,0790	
	10-A	40	35,566	19,351	1,594	20	0,0797
	11	35,566	20,366	1,621	20	0,0811	
	11-A	41	35,566	20,878	1,634	20	0,0817
	11-B	51	35,566	21,520	1,651	20	0,0826
	12	35,566	21,936	1,662	20	0,0831	
	12-A	42	35,566	22,307	1,672	20	0,0836
	12-B	52	35,566	23,091	1,692	20	0,0846
	13	35,566	23,506	1,703	20	0,0852	
	13-B	53	35,566	24,661	1,733	20	0,0867
	14	35,566	25,076	1,744	20	0,0872	
	15	35,566	26,647	1,785	20	0,0893	
15-B	55	35,566	27,801	1,816	20	0,0908	

Oficial de 2ª Oficial de 1ª Jefe/a de equipo	16	37,017	19,930	1,654	20	0,0827
	17	37,017	21,500	1,695	20	0,0848
	18	37,017	23,071	1,736	20	0,0868
	19	37,017	24,641	1,777	20	0,0889
	20	37,017	26,211	1,818	20	0,0909
	21	37,017	27,781	1,860	20	0,0930
	22	37,017	29,352	1,901	20	0,0951
	23	37,017	30,922	1,942	20	0,0971
	24	37,017	32,492	1,983	20	0,0992