

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 Grupo Antolín Álava, 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 2015-2016-2017-2018 para la empresa Grupo Antolín Álava, SA. Código convenio número 01003422012008.

ANTECEDENTES

El día 28 de octubre 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 26 de octubre 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, 23 de noviembre de 2016

El Delegado Territorial de Álava
ÁLVARO IRADIER ROSA

Convenio de empresa de Grupo Antolín Álava SA para los años 2015-2016-2017-2018**Artículo 1º. Ámbito territorial**

El presente convenio de empresa será aplicable al centro de trabajo de Grupo Antolín Álava, SA, sito en Vitoria en el Parque Industrial de Mercedes-Benz.

Artículo 2º. Ámbito funcional

Los preceptos contenidos en el presente convenio de empresa regularán las relaciones laborales entre La empresa y los trabajadores/as afectados por el mismo.

Las estipulaciones de este convenio, en cuanto se refiere a condiciones, derechos y obligaciones en él mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos que en tales materias se hayan establecido, cualquiera que fuere su fuente de origen desde la fecha de entrada en vigor.

Artículo 3º. Ámbito personal

El presente convenio de empresa afecta a todo el personal perteneciente a la plantilla que preste sus servicios en Grupo Antolín Álava SA, mediante contrato verbal o escrito; con inclusión del personal técnico/a superior, diplomado/a universitario, medio, jefes/as de Departamento, excepto en las materias económicas salariales referidas al personal descrito anteriormente.

Artículo 4º. Ámbito temporal

El presente convenio de empresa entrará en vigor a partir de la firma del mismo, si bien los efectos económicos se retrotraen a 1 de enero de 2015 y tendrá una duración de cuatro años, es decir hasta el 31 de diciembre del 2018.

El presente convenio se considerará denunciado automáticamente a 31 de diciembre de 2018 y en tanto no se logre acuerdo expreso, se mantendrá en vigor todo su contenido.

Artículo 5º. Facultades de la dirección de la empresa

Son facultades propias de la Dirección de la empresa: la contratación del personal, la decisión sobre los productos a fabricar, el establecimiento de los programas, los métodos, procesos, medios de producción y la organización del trabajo. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo anterior, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente (artículos 41 y 64 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 6º. Calidad total

El objetivo fundamental para la continuidad de la empresa es el aumento de la competitividad que depende de la obtención de la calidad total, y está basada en la mejora permanente y el progreso continuo; por ello las mejoras de productividad que sean obtenidas con los programas de mejora continua serán incorporadas inmediatamente, sin que ello represente para el trabajador/a un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

Artículo 7º. Formación

La formación es un objetivo fundamental de la empresa, y se considera imprescindible para desarrollar la calidad total, ya que ello redundará en el desarrollo personal y profesional de los trabajadores/as.

La empresa se compromete a dar dos cursos de formación al año vinculados a la actividad de automoción a razón de 7 euros/hora cuando se realice fuera de la jornada laboral siempre y cuando el trabajador o trabajadora no supere el 7 por ciento de absentismo individual anual, excluyendo maternidades y crédito sindical.

Artículo 8º. Retribuciones brutas

Se considera salario a la totalidad de las percepciones económicas que perciba el empleado/a, ya sean estas en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena.

La totalidad de las percepciones económicas dineradas que se reflejan en este convenio, se consideran como percepciones brutas.

Artículo 9º. Retribuciones

Todos los empleados/as afectados por este convenio percibirán, en concepto de retribuciones globales por unidad de trabajo, las cantidades establecidas en la tabla anexo I. Que se abonarán en nómina, distribuidas en los siguientes conceptos retribuidos:

- Salario base: según anexo I
- Retribución complementaria: según anexo I
- Retribución voluntaria: según anexo I

Estos conceptos se abonarán en 14 pagas a razón de 12 ordinarias mensuales y dos extraordinarias en julio y diciembre y con devengo semestral.

La mano de obra directa podrá ser contratada durante los primeros seis meses con la categoría de peón/a pasado este tiempo ininterrumpidamente, ascenderán a la categoría de peón/a especialista. En este período computará el tiempo de permanencia en ETT en el centro de trabajo.

Asimismo el personal empleado como auxiliar administrativo/a pasará a la categoría de oficial pasados seis meses de su incorporación. En este período computará el tiempo de permanencia en la ETT.

Artículo 10º. Plus de antigüedad

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios (incluido en este período el tiempo de permanencia a la ETT siempre y cuando este tiempo sea continuado). El importe de este plus será el 5 por ciento del salario mínimo interprofesional estatal.

Artículo 11º. Plus de nocturnidad

Tendrá la consideración de jornada nocturna aquella que se inicie a las 22:00 horas y finalice a las 06:00 horas.

Los empleados/as que realicen la jornada en este régimen horario percibirán una retribución de 16 euros brutos/hora, siempre que sea Grupo Antolín quien por necesidades extraordinarias lo demande.

Dicha retribución se revisará anualmente en la misma proporción que el incremento salarial pactado.

Si por el contrario es nuestro cliente MBE quien nos insta a implantar un turno de noche completo, o que comprenda horas nocturnas, se compensará con un plus de nocturnidad de 2,5 euros/hora.

Este plus se incluirá dentro del turno de tarde en el tramo comprendido desde las 22:00 a las 23:00 horas.

Artículo 12º. Evolución retributiva

Se acuerda durante los años de vigencia del presente convenio de empresa los siguientes incrementos para todo el personal afectado por el convenio:

Para el año 2015: 0,75 por ciento

Para el año 2016: 1,5 por ciento

Para el año 2017: 1,5 por ciento

Para el año 2018: 1,5 por ciento

Si el IPC del año 2018 (publicado en enero 2019) resultara superior al 1,5 por ciento, la empresa abonaría la diferencia, regularizando las tablas en todos sus conceptos y con carácter retroactivo al 2018.

Estos incrementos afectan a los conceptos salariales por categoría.

Los salarios de los empleados/as de oficina se incrementarán en los años sucesivos en las cuantías establecidas en este artículo.

Artículo 13º. Complemento de asistencia

Debido a la producción en JIT y a que la dirección de la compañía así como la Representación Legal de los trabajadores/as son conscientes del perjuicio que ocasiona el absentismo a la productividad de la empresa, por esta razón se estipula un complemento de asistencia que se abonará de la siguiente manera:

Se cobrarán 981.57 euros/año fijos y consolidables, distribuidos proporcionalmente en 14 mensualidades.

Este complemento corresponde al personal de MOD, y al personal afecto al almacén y se revisará anualmente en la misma proporción que el incremento salarial pactado.

Artículo 14º. Comisión paritaria de productividad

Se crea una comisión paritaria de productividad para estudiar los aspectos relativos a mejoras de productividad.

Esta comisión estará formada por 1 delegado/a de cada sindicato con representación en la empresa y 2 miembros que nombre la Dirección de la empresa.

Artículo 15º. Normas a aplicar para el incentivo de la producción

Se tendrán en cuenta las siguientes normas:

La comisión paritaria creada atenderá a cuantas reclamaciones en el sistema de incentivos a la producción pueda haber.

Los análisis de cronometraje estarán a disposición de los delegados/as.

Los trabajos nuevos no tendrán exigible hasta que no hayan sido cronometrados y establecido su método de trabajo.

Caso de existir algún trabajo esporádico y de corta duración, el Departamento de Ingeniería propondrá un exigible.

En todos los trabajos de una hora o menos de duración, la operación se realizará a no control.

Si por razón de necesidades de la producción a un productor que esté realizando un trabajo cronometrado se suspende éste y se desplaza a otro sin control de tiempo, se aplicará a este trabajo la misma actividad que venía obteniendo en el trabajo precedente.

Las hojas de reclamaciones serán contestadas en un tiempo máximo de 48 horas. Durante este periodo el operario/a seguirá a control, abonándose en caso de tener razón la diferencia con efectos retroactivos.

En los puestos de trabajo se irán implantando paulatinamente los métodos e instrucciones de trabajo correspondientes.

Artículo 16º. Complemento a la producción

Se elimina el actual sistema de primas de producción y el personal perteneciente a la mano de obra directa y almacén percibirá un complemento a la producción de 848.55 euros anuales brutos fijos consolidables, distribuidos proporcionalmente en las 14 mensualidades.

Este complemento se revisará anualmente en la misma proporción que el incremento salarial pactado.

Artículo 17º. Jornada

El calendario laboral anual así como el número de jornadas de apertura del centro de trabajo coincidirá con el número de jornadas y calendario de nuestro cliente Mercedes-Benz España para los años de vigencia del presente convenio.

La Dirección de la empresa comunicará a todo el personal de la misma, el calendario laboral oficial de la compañía en el término de una semana posterior a la publicación del de nuestro cliente Mercedes-Benz.

Las posibles modificaciones que se produzcan en el calendario de Mercedes-Benz determinarán la variación en los mismos términos en nuestro calendario Laboral.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales y serán coincidentes con el periodo de vacaciones de Mercedes-Benz.

La organización de la jornada de trabajo será facultad de la Dirección de la compañía, estableciendo a tales efectos los turnos de trabajo a realizar, y respetando en todo momento las normas legales establecidas en la materia y la necesaria adecuación de la jornada a la producción de Mercedes-Benz.

El tiempo estipulado para bocadillo es de 15 minutos y se computará como tiempo efectivo de trabajo.

La jornada productiva es de 7 horas y 45 minutos. Dentro de este tiempo productivo hay dos paradas de índole organizativa de 10 minutos cada una. Estas dos paradas pueden tener carácter móvil por necesidades de servicio a nuestro cliente Mercedes-Benz.

El personal de Grupo Antolín Álava dispondrá de 8 horas, enteras de asuntos propios que podrá disfrutar avisando con 24 horas de antelación y siempre y cuando no superen dos personas por turno de ausencia por este motivo.

Artículo 18º. Horarios de trabajo

Las personas afectadas por el trabajo a turnos desempeñarán sus funciones en turnos de mañana, tarde y noche con los siguientes horarios:

Turno de mañana: 06:00 a 14:00

Turno de tarde: 14:00 a 22:00

Turno de noche: 22:00 a 06:00

Artículo 19º. Flexibilidad

Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

1. Concepto

1.1. Cuando las necesidades del cliente así lo exijan, la representación de los trabajadores/as colaborará y acordará con la Dirección de la empresa la implantación de los distintos turnos de trabajo, utilizando dentro de las alternativas posibles, la de mayor rentabilidad para las partes.

1.2. De acuerdo con este criterio, se podrán utilizar los siguientes instrumentos, aplicables única y exclusivamente con motivo de las variaciones provenientes del programa de producción de Mercedes-Benz Vitoria, y sin que en ningún caso suponga un incremento en la jornada laboral anual.

1.3. Se introduce el concepto “bolsa estructural de horas”, cuya variabilidad puede oscilar entre los límites de -18/+5 jornadas sobre la base de la jornada individual existente en convenio.

2. Compensación de flexibilidad.

2.1. La realización del trabajo en días habilitados fuera del calendario laboral se compensará de la siguiente forma:

2.1.1. Si Mercedes-Benz Vitoria habilita jornadas de trabajo:

Con bolsín en negativo (-18 a 0)

Por cada día recuperado por activación de Mercedes-Benz Vitoria, la bolsa se reducirá en 1 día + 6 horas de disfrute.

Con bolsín en positivo (0 a +5)

Por cada día recuperado por activación de Mercedes-Benz Vitoria se podrá elegir entre las siguientes opciones:

1 día + 6 horas

1 día + 65 euros

Para la situación de producción extraordinaria (+5 en adelante):

a) Si es sábado por la mañana el trabajador/a lo podrá cobrar en metálico (130 euros brutos) o en tiempo (2 días).

b) Si es un día normal (de lunes a viernes), el trabajador/a lo podrá cobrar en metálico (92 euros brutos) o en tiempo (2 días).

Su recuperación no podrá realizarse en sábados tarde y noche, domingos, ni festivos.

2.1.2. Si Mercedes-Benz Vitoria suspende jornadas de trabajo:

El trabajador/a lo podrá recuperar con el crédito de horas generadas o de acuerdo con la empresa para restar días en horas.

No se podrá cobrar bolsín mientras la bolsa esté en negativo.

Las horas de disfrute podrán ser disfrutadas según orden de presentación y haciendo referencia al mismo modo que el día de asuntos propios, salvo en el preaviso, que en el caso del presente artículo será de 72 horas.

3. Novena hora

Asimismo, y con el fin de dar servicio a nuestro cliente Mercedes-Benz Vitoria en el momento de la posible aplicación de la novena hora por su parte, las partes firmantes se comprometen a no dejar de abastecerle, negociándose las condiciones de su aplicación en su momento.

En el momento que MBE imponga la novena hora, esta se compensará con 20 euros brutos/hora o en tiempo 2 x 1.

Artículo 20º. Complemento por accidente de trabajo o enfermedad profesional

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, se complementará la prestación por incapacidad temporal percibida por el trabajador/a hasta la cuantía necesaria para alcanzar la cantidad equivalente al 100 por ciento de las cantidades pactadas en el salario real normal sin baja.

En ningún caso los salarios líquidos a percibir por el trabajador/a durante el período anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio de empresa y en jornada laboral ordinaria correspondieran al trabajador/a caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la compañía.

Artículo 21º. Complemento por enfermedad o accidente no laboral

En caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes la empresa complementará dicha prestación hasta la cuantía necesaria para alcanzar la cantidad equivalente al 75 por ciento de las cantidades pactadas en el salario real desde el primero hasta el vigésimo día de baja y de hasta el 100 por ciento de las citadas cantidades desde el vigésimo primer día de baja hasta la conclusión del período de Incapacidad Temporal.

Artículo 22º. Permisos y licencias

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas:

1. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, hijos/as, nietos/as y hermano/as: Tres días naturales. Fallecimiento de cónyuge: Cinco días naturales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

2. Fallecimiento de hermanos/as políticos e hijos/as políticos: dos días naturales.

3. Enfermedad, que requiera hospitalización, operación o ingreso, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales.

Cuando la enfermedad persistiera, el trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados treinta días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso.

4. Operación sin ingreso de familiares de primer grado: 1 día natural

5. Aquellos trabajadores/as que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicos: Dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as siempre y cuando ello implique desplazamiento fuera de la provincia.

6. Alumbramiento de esposa: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

7. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as o padres: un día natural.

8. Matrimonio del trabajador/a: Diecisiete días naturales. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permita este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de Personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

9. Traslado de domicilio: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 6 y 7 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

10. Consultas médicas: El tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de Osakidetza- Servicio Vasco de Salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar el trabajador/a al empresario el justificante de asistencia de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de dieciséis horas al año.

11. Conciliación de la vida familiar y laboral: hijos/as prematuros u hospitalización después del parto, el trabajador/a tendrá derecho a 2 horas diarias de permiso retribuido mientras se prolongue dicha circunstancia.

El parto se considera como supuesto de hospitalización a todos los efectos.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 6 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionaran perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

Asimismo dentro del artículo 30 "permisos y licencias" punto 10 "consultas médicas" del Convenio Provincial del Metal de Álava, se añade: "En los demás casos hasta el límite de 16 horas/año incluyendo acompañamiento a familiares de 1º grado."

Haciendo extensivas a las mismas a las parejas de hecho si bien una misma licencia no se podrá lucrar como pareja de hecho y como matrimonio (p ej. licencia por matrimonio)

El resto de los permisos, como el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente.

Todos aquellos que la nueva ley de igualdad exige que tengan que ser reflejados en convenio para ser disfrutados, se entenderán recogidos en el presente convenio.

Artículo 23º. Orden y limpieza

Los trabajadores/as se encargarán del orden y la limpieza de su área de trabajo.

El disfrute de las áreas comunes (comedor, salas de formación, vestuarios, duchas, servicios, pasillos, etc...) se hará comprometiéndose en el orden, la limpieza y su correcto uso por parte de los empleados/as de la Compañía.

Artículo 24º. Garantías sindicales

Los delegados/as podrán desempeñar libremente sus funciones sindicales, durante las horas de trabajo, por el tiempo empleado.

Los preavisos para el disfrute del crédito sindical se realizarán con una anticipación mínima de 48 horas laborales. Excepcionalmente podrá ser inferior acreditando su urgencia.

Se concede la posibilidad de acumular el crédito sindical entre los miembros, de una sección sindical y dentro del año natural (descontando el mes de vacaciones) según el siguiente acuerdo. Este derecho se reconoce independientemente del número de miembros de la sección sindical.

En caso de la posibilidad de acumular un mismo representante sindical varios días seguidos:

- La solicitud de disfrute de acumulación se realizará como mínimo de un mes o 22 días laborales de antelación al dicho disfrute.
- No coincidencia del disfrute del crédito sindical en el mismo período de más de dos Delegados/as teniéndose en cuenta su totalidad. (Se tendrá en cuenta también a los delegados/as sindicales en dicho cómputo)

Los trabajadores/as afectados del sector por el siguiente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas/año para asambleas durante su vigencia remuneradas como tiempo de trabajo.

Secciones sindicales: Las secciones sindicales que cuenten como mínimo con un número de afiliados/as (10 por ciento entre 25 y 100 trabajadores) dispondrán para asambleas de 4 horas/año para el conjunto de sus afiliados/as.

Delegado/a sindical: El delegado/a de cada sección sindical en el seno de la empresa dispondrá de 15 horas/mes (10 por ciento entre 25 y 100 trabajadores), para sus funciones sindicales.

Artículo 25º. Ropa de trabajo

La empresa proveerá a sus trabajadores/as al ingreso de la misma, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores.

La empresa proveerá anualmente al trabajador/a de MOD y carretilleros/as con dos equipaciones (que incluyen dos camisetas por entrega) por año. Así como de los elementos de protección y abrigo que sean necesarios según la evaluación de riesgos realizada para su puesto de trabajo. Esta provisión se realizará en los meses de abril y octubre.

Esta ropa será de uso obligatorio.

Artículo 26º. Seguridad e higiene

Se realizará una revisión médica bienal por los servicios médicos de la empresa, y una anual según la revisión a los puestos que se definan, dándose a conocer los resultados a los interesados/as.

Artículo 27º. Autobús

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as servicio de autobús.

Artículo 28º. Fondo social

Este fondo será administrado por los delegados/as, dando conocimiento de su uso a la Dirección y a los trabajadores/as. Este fondo se entenderá como una ayuda por causas familiares, escolares, o de índole asistencial de las siguientes cuantías acumulativas.

Total convenio: 2.500 euros/año

La empresa abonará además en concepto de ayuda especial una paga de 30 euros mes por cada hijo/a de trabajador/a que acredite una discapacidad superior al 33 por ciento y que no realice actividad laboral remunerada.

El fondo social estará regulado por lo acordado en el Reglamento y Normas de Funcionamiento del Fondo Social, según anexo II.

Artículo 29º. Seguro colectivo de accidentes

La Dirección de la empresa en nombre y representación de los trabajadores/as de Grupo Antolín Álava, SA tiene concertada una póliza de seguro de accidentes con una empresa aseguradora con las siguientes características:

1. Están asegurados todos los trabajadores/as de Grupo Antolín Álava, SA.
2. Cada mes se comunicará a la aseguradora la relación de empleados/as pertenecientes a la compañía.
3. Los riesgos asegurados en la póliza son los de muerte, invalidez por incapacidad permanente absoluta y total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional por un importe de 15.000 euros para muerte y 20.000 euros para la invalidez absoluta y total en los términos que en la citada póliza se regulan.
4. Los representantes de los trabajadores/as darán conformidad a las cláusulas de la póliza en vigor en el momento de su recibo.
5. Esta póliza de seguro colectivo es independiente de la existente por responsabilidad civil de la empresa y por lo tanto acumulativa.

Artículo 30°. Contratación

Si en un futuro la empresa comienza a realizar contrataciones eventuales, nunca podrá superar más de un 40 por ciento la eventualidad en MOD más personal de almacén.

Si el número de trabajadores/as superase los 50 de plantilla G A Álava, la parte social y la empresa volverían a renegociar estos porcentajes.

En el caso de que la empresa necesitase cubrir un puesto de trabajador/a por encontrarse este en situación de IT, y siempre y cuando trabaje a jornada completa, en caso de realizarlo, deberá hacerlo con contrataciones de interinidad por empresa.

Artículo 31°. ETT

Debido a las especiales características de Grupo Antolín Álava, SA, y de la influencia en el MIX de Mercedes Benz en el dimensionamiento de su plantilla productiva se establece un tiempo máximo de duración del contrato por ETT de 12 meses de duración.

Artículo 32°. Fundación Laboral San Prudencio

La empresa garantiza la concesión de los servicios de la Fundación Laboral San Prudencio.

Artículo 33°. Promociones internas

Regular promociones internas dentro de la empresa:

1º Anunciar en el tablón las promociones a realizar.

2º Abrir el periodo de 1 semana para apuntarse.

3º Entrevista personal con los trabajadores/as apuntados.

4º Anunciar a los delegados/as, los trabajadores/as elegidos y los motivos de dicha promoción.

Artículo 34°. Objetivos de la igualdad de oportunidades en el trabajo

Las partes firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada y de acuerdo con el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 45.1 de la LO 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres se establece los siguientes objetivos de la Igualdad de Oportunidades en el trabajo:

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

b) 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.

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

Disposiciones finales

1. La interpretación y modificación del presente convenio no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.

2. Se constituye una comisión mixta interpretativa del presente convenio que estará integrada por los firmantes del mismo y la Representación de la Dirección de la empresa.

3. En todo lo que no esté previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Convenio Provincial de la Siderometalúrgica de Álava y demás disposiciones legales de aplicación que estén en vigor.

Anexo 2
Fondo social Grupo Antolín Alava SA

Reglamento y normas de funcionamiento

Objetivo del fondo social

El espíritu del fondo social recogido en el artículo 28 del convenio de empresa del Grupo Antolín Álava SA se entiende como una ayuda económica a los trabajadores y trabajadoras de la citada empresa.

Cuantía del fondo social

La cuantía por cada año de vigencia del convenio de empresa es de 2.500 euros/año, a lo que habría que sumarse las cantidades restantes de años anteriores, si las hubiere.

Administración

Este fondo social será administrado por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras dando traslado de su uso a la dirección y a los trabajadores y trabajadoras.

El dinero destinado a este fondo social está bajo la tutela de la dirección de Grupo Antolín, no pudiendo esta, realizar ninguna operación de pagos de las ayudas sin la previa autorización de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Las facturas deberán corresponder al año en curso perdiendo su validez a 31 de diciembre, por lo que deberán ser entregadas obligatoriamente a los delegados/as por el interesado/a antes del día 15 de cada mes (si se quiere cobrar dentro del mes), o antes del día 15 de diciembre (si se quiere cobrar a final de año).

Las facturas fechadas después del 15 de diciembre y hasta el 31 de de diciembre del año en curso se entregaran antes del 14 de enero.

Se establece la obligación por parte de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de publicar en el tablón mensualmente, tanto las cantidades percibidas por cada trabajador/a así como el número de trabajadores y trabajadoras que han solicitado dichas ayudas.

Además los trabajadores y trabajadoras siempre que lo requiera tendrán derecho a ver quiénes han percibido ayudas y si se respeta las cantidades máximas a percibir por el trabajador/a que las ha solicitado.

Normativa

Requisitos para acogerse a las ayudas:

1- Presentación de facturas o documentos (libro de familia) que acredite el derecho a las mismas y siempre dentro del año natural.

2- La documentación deberá ser entregada a los delegados/as de personal antes del día 15 de cada mes (para que sea abonada la cantidad a percibir en la nómina correspondiente al mes en curso). También se podrá optar, por presentar las facturas a final de año siempre y cuando se cumplan los requisitos descritos anteriormente.

Ayudas:

1) nacimiento de hijos/as: 100 euros. Los compañeros/as que vean suspendido temporalmente sus contratos de trabajo por las siguientes razones:

1- baja maternal

2- excedencia por cuidado de hijos/as

Percibirán dicha cantidad en la primera nómina una vez incorporados a la empresa.

2) ayudas por hijos/as: 75 euros. Podrán beneficiarse todas las personas trabajadoras que tengan hijos/as entre 1 año y 18 años cumplidos en el año en curso.

Para los apartados 1 y 2, en el supuesto de que ambos progenitores sean trabajadores y trabajadoras de la empresa, no se duplicaran estas ayudas.

Ayudas de gastos médicos, incluidos hijos/as de trabajadores y trabajadoras entre 1 y 18 años y también para aquellos de mayor edad que se encuentren en el desempleo sin prestación y acrediten domicilio en casa de los padres o de uno de los progenitores, siempre y cuando el domicilio que acredita sea el del trabajador/ra del Grupo Antolín Álava; {requisito imprescindible, cartilla de desempleo y certificado de empadronamiento}; la ayuda será del 15 por ciento con un máximo de 100 euros para,

a) Consultas a médicos especialistas.

b) Otros gastos derivados de estas consultas: gafas, lentillas, audífonos, aparatos de odontología, pruebas médicas, ortopedia, etc.

c) Sesiones de fisioterapia el 100 por ciento de la factura.

d) Medicamentos: el farmacéutico/a deberá indicar que la factura es exclusivamente de medicamentos.

Ayudas para idiomas: 50 por ciento de la matrícula con un máximo de 100 euros. Presentando fotocopia de la matrícula firmada y sellada con los datos del trabajador/a del curso a realizar. Estos cursos tienen que ser impartidos en centros oficiales.

Se establece un máximo de 150 euros anuales a recibir por cada trabajador/a.

Disposiciones finales

El reglamento de este fondo social solo podrá ser modificado por la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

En el supuesto de que exista más de un sindicato con representación (delegados/as de personal) en la empresa, para modificar cualquiera de los apartados de este reglamento se hará por unanimidad, si no es así, será de obligado cumplimiento tratarlo en asamblea general de trabajadores y trabajadoras.

Las cantidades destinadas a las ayudas descritas, así como las que se acuerden de carácter de urgencia están sujetas a la disposición de dinero en el momento en que estas ayudas se soliciten, teniendo preferencia las destinadas a gastos médicos o de índole asistencial.