

BOLETÍN Nº 53 - 15 de marzo de 2012

RESOLUCIÓN de 22 de diciembre de 2011, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop., de Tafalla.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. de Tafalla (Código número 31008052012001), que tuvo entrada en este Registro en fecha 7 de diciembre de 2011, que fue suscrito el día 1 de diciembre, por la representación legal y sindical de la misma, y subsanado el 20 de diciembre, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

RESUELVO:

1. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de Navarra.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante la Consejera de Desarrollo Rural, Industria, Empleo y Medio Ambiente, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.
3. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Pamplona, 22 de diciembre de 2011.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE FAGOR EDERLAN TAFALLA, S. COOP., PARA EL PERÍODO 2012-2016

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito territorial y personal.

El presente Convenio afecta a los trabajadores de la empresa "Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop."

Artículo 2. Vigencia y duración.

El presente Convenio tendrá una vigencia de cinco años y entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del 1 de enero de 2012, finalizando el 31 de diciembre de 2016.

Quedará automáticamente denunciado a partir del 1 de octubre de 2016, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones de un nuevo Convenio Colectivo.

CAPÍTULO II RÉGIMEN DE TRABAJO

Artículo 3. Jornada de trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, serán las que se indican a continuación, incluyendo 15 minutos de descanso para los trabajos a turnos o a jornada continuada, que se computarán como tiempo de trabajo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidas.

Año 2009: 1.688 horas.

Aquellos trabajadores que por su propia conveniencia y por estimarlo más beneficioso para ellos, en conjunto, soliciten, y así les sea autorizado, efectuar, de forma temporal o continua, especiales modalidades de jornada que legalmente deban ser consideradas como continuadas, no podrán exigir que les sea abonado el descanso, ni contabilizarlo como tiempo trabajado. La reiteración de tal concesión en ningún caso podrá considerarse como derecho adquirido a ningún efecto, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Artículo 4. Calendarios y horarios de trabajo.

De acuerdo a las atribuciones que le confiere la Ley, es la Dirección de la Empresa la que fijará los horarios de trabajo y calendarios laborales, previa intervención de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales.

Tanto la Dirección como los representantes de los trabajadores asumen como principal criterio a la hora de definir los calendarios de trabajo el de poder atender de la mejor forma posible las necesidades planteadas por los clientes.

La Dirección de la Empresa, en el plazo de un mes a partir de la publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Calendario Oficial de fiestas, fijará, previa consulta al Comité de Empresa, el calendario de días anuales de planta abierta y los calendarios de trabajo para todo el personal que deberá incluir, al menos, el cuadro horario de la jornada de trabajo y las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas.

Si, transcurridos los plazos señalados en los párrafos anteriores, no se hubiese establecido el cuadro horario y calendario laboral en los términos anteriores, por falta de iniciativa de la Dirección de la empresa, el Comité de Empresa tendrá facultad dentro del mes siguiente de fijar el calendario que deseen, respetando el tope horario anual.

Si la jornada anual sufriese modificaciones una vez fijados por la Dirección de la Empresa los calendarios y horario de trabajo, ésta, en el plazo de un mes, previa consulta al Comité de Empresa, establecerá los ajustes necesarios en los mismos.

En el calendario se establecerán los "Días de Planta Abierta" restando a los días del año, los sábados, festivos, domingos y 20 días laborables de vacación, así como el 24 y 31 de diciembre, en los casos en que éstos no sean ni sábados ni domingos.

Los días de trabajo del personal serán los que resulten de dividir la jornada anual entre 8 horas de jornada diaria.

Las fechas de disfrute de los "Días Sobrantes" resultantes de la diferencia entre los días de planta abierta menos los días de trabajo y los dos días de vacaciones de libre disposición, serán calendarizados por la Dirección y comunicados al personal en cada caso con 30 días de anticipación, como mínimo; y podrán ser aplicados de forma individualizada o colectiva según las necesidades de la producción.

Se considerarán como no laborables los días 24 y 31 de diciembre.

Artículo 5. Trabajos de producción en días no laborables/fines de semana.

1. Necesidades.

La realización de trabajos de producción en días no laborables, viene determinada por necesidades objetivas de resolución de cuellos de botella o periodos punta de producción.

Estos trabajos deberán limitarse en la medida de lo posible y como norma general sólo se realizarán cuando las instalaciones requeridas hayan estado saturadas de lunes a viernes.

En el supuesto de concurrir situaciones especiales, éstas se comunicarán al Comité de empresa con antelación suficiente.

2. Voluntariedad. Preaviso.

Las personas que vengán a trabajar en días no laborables, lo harán voluntariamente. Ello incluye al personal de Mantenimiento que debe prestar su asistencia a las instalaciones que estén funcionando.

Con el fin de evitar falta de voluntarios para trabajar en jornadas no laborables, entre la plantilla habitual de una instalación "cuello de botella", se formará al personal necesario que pueda suplir a aquellos.

Así mismo, se fija un preaviso de cinco días para la realización de trabajos en días no laborables.

En otro orden de cosas, se informará de los trabajos realizados por las subcontratas.

3. Aplicación del descanso semanal compensatorio.

El día de descanso inherente al sistema de D.S.C., que no estuviera calendarizado, deberá disfrutarse como norma general, dentro de la semana siguiente a la del día no laborable que se haya trabajado.

No obstante lo anterior y dejando a salvo la realización de los trabajos de producción, dentro de una correcta organización y con las garantías necesarias de seguridad, calidad, productividad y servicio a los clientes, se podrá optar por la acumulación de días de D.S.C., manteniendo los siguientes criterios:

3.1. Se permitirá la acumulación del descanso hasta cinco días, guardando siempre el siguiente condicionante.

3.1.1. Los días acumulados, podrán disfrutarse total o parcialmente (en jornadas completas).

3.1.2. Si ha acumulado los cinco días, deberá descansarlos total o parcialmente dentro de las cinco semanas siguientes a su acumulación.

3.1.3. Estos días de D.S.C. no se podrán unir a vacaciones, no obstante y, en algún caso excepcional, se podrá estudiar algún supuesto individualmente presentado.

3.1.4. Al estar configuradas todas las Secciones productivas, por diferentes instalaciones, líneas de fabricación,

células y grupos de trabajo, etc. en las que se dan diferentes especializaciones y con un determinado grado de polivalencias, los descansos no podrán hacerse de forma colectiva, si no con las limitaciones genéricas que se establecen a continuación:

3.1.4.1. Machería: Disfrute de 1 operario por cada célula y día, repartidos en los 3 relevos.

3.1.4.2. Fusión: Disfrute de 1 operario por cada relevo.

3.1.4.3. Moldeo: Disfrute de 1 operario por cada instalación y relevo.

3.1.4.4. Acabados: Disfrute de 1 operario por cada grupo homogéneo de trabajo y día, repartidos en los 3 relevo.

3.1.5. En el supuesto de coincidir en una misma instalación, línea, célula, grupo, etc., diversas peticiones para hacer D.S.C., conjuntamente con petición de otros disfrutes, se procurará que el personal pueda ponerse de acuerdo entre sí y, en caso de desacuerdo, se establecen las siguientes prioridades:

-1.º El solicitante de la vacación.

-2.º El solicitante de D.S.C.

-3.º El solicitante por antigüedad en la empresa.

3.2. La solicitud del disfrute del descanso, en el supuesto de acumulación, deberá realizarse antes del jueves de la semana anterior a dicho descanso.

3.3. Como norma general los días de D.S.C. se disfrutarán dentro del año natural en que realizaron los trabajos.

3.4. Por causas objetivas de la producción, a iniciativa del mando o del trabajador, con acuerdo entre ambos, se contempla la posibilidad de disfrute previo, máximo 3 días por vez, para compensar trabajos, previamente acordados, en jornadas no laborables.

3.5. En cualquier caso, para el disfrute del D.S.C. es necesario el acuerdo del mando respectivo.

3.6. El personal que tenga los días de disfrute calendarizados (vacaciones, 4.º relevo, días sobrantes, etc.) tendrá prioridad sobre los D.S.C. no calendarizados y por lo tanto no se verá afectado por esta normativa.

Artículo 6. Modificación sustancial de condiciones de trabajo a turnos.

1. Necesidades.

La modificación de las condiciones de trabajo a turnos (artículo 41.1.c del E.T.), que supone establecer sistemas de 4.º relevo u otros estructurados de la misma naturaleza, viene justificada por la necesidad de que algunas instalaciones o servicios deban trabajar en días no laborables y fines de semana, bajo un sistema organizado y estructurado, diferente al ordinario de 3 turnos de lunes a viernes.

Condición necesaria para considerar sistema estructurado, es que cada trabajador tenga determinados sus días de trabajo y de descanso y que el número de horas trabajadas sea el acordado en el Convenio colectivo.

Las circunstancias más comunes que justifican estas necesidades son:

-1. Incremento de trabajo de las instalaciones.

-2. Cuellos de botella.

-3. Mantenimiento de instalaciones.

-4. Guardias en instalaciones u otros puestos.

2. Implantación. Preaviso.

Será preceptivo para cualquier implantación que suponga modificación de condiciones de trabajo a turnos, un preaviso a los interesados y al Comité de Empresa con 15 días de antelación.

Para la primera modificación de las condiciones de trabajo a turnos, que se produzca en cada instalación y en cada año, la Dirección comunicará y justificará la necesidad del cambio.

Para las siguientes propuestas de modificación de una misma instalación en cada año, será preciso el acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

3. Calendarios y Duración.

3.1. Calendarios.

Los calendarios de trabajo y disfrute serán confeccionados teniendo en cuenta las circunstancias que puedan favorecer aspectos personales de los trabajadores, y que tendrán que conciliarse con las posibilidades de la organización, para que el trabajo se realice con las garantías necesarias.

Con ese fin se someterán los calendarios a consultas y se intentará dar las soluciones más satisfactorias.

El jefe de sección determinará en última instancia la solución a adoptar.

3.2. Duración.

La duración mínima de los turnos objeto de modificación será de 1 mes.

Artículo 7:

Sin redacción.

Artículo 8. Trabajos de mantenimiento y guardias en días no laborables/fines de semana (se incorpora el acuerdo).

1. Trabajos de mantenimiento en días no laborables/fines de semana.

1.1. Necesidades:

1.1.1. Ambas partes estiman que la justificación técnico-organizativa para realizar el mantenimiento y las reparaciones del conjunto de las instalaciones en fines de semana y festivos, viene determinada por las siguientes causas:

-Imposibilidad de efectuar las reparaciones en algunas de las instalaciones durante el proceso productivo, debiendo ser realizadas precisamente cuando las instalaciones estén paradas.

-Imposibilidad de realizar el Mantenimiento Preventivo de Servicios Generales (mecánico, eléctrico, aguas, etc.) durante la jornada normal entre semana, debido a las paradas que se ocasionarían en sectores importantes de la producción.

-Las malas condiciones de trabajo y el riesgo de accidentes para los reparadores, que generan algunas instalaciones en funcionamiento.

1.1.2. Teniendo en cuenta las razones anteriores, la realización de los servicios necesarios de mantenimiento en fines de semana quedarán garantizados, aplicándose el sistema D.S.C.

1.1.3. Los responsables de la planificación de trabajos de mantenimiento, supervisados por el jefe de la sección, ordenarán los trabajos a realizar en fines de semana, de manera que el mantenimiento de las instalaciones se realice, como norma general, durante la mañana de los sábados, siempre que en dichos días de la semana no se trabaje en producción.

1.1.4. Sólo se exceptuarán de la norma anteriormente consignada, aquellos trabajos en los que sea necesario realizar otras tareas previas para poderse efectuar con un debido mantenimiento.

1.1.5. Los trabajos de mantenimiento en fines de semana, serán ejecutados por el propio personal de la plantilla de este servicio y de la forma que para cada sección y régimen de trabajo se estipulen en estas normas.

1.2. Personal implicado, criterios de voluntariedad:

1.2.1. Dejando siempre a salvo la garantía de la realización de los trabajos necesarios por parte de los operarios que corresponda, se establecen, de común acuerdo, como excepción a la norma general, los siguientes criterios de voluntariedad:

1.2.2. Sección de mantenimiento:

-Se harán las consultas necesarias al personal, para anotar los trabajadores que acceden voluntariamente a realizar los trabajos en fines de semana.

-El personal voluntario deberá realizar los trabajos para los que se haya anotado.

-Se establecen las siguientes prioridades:

a) En primer lugar se cubrirán las necesidades con el personal voluntario del relevo de tarde, que sea idóneo por su especialidad profesional, para realizar los trabajos previstos cada fin de semana.

b) En caso de precisar necesidades adicionales de personal, se intentará complementarlos con trabajadores del relevo de mañana, que sean idóneos profesionalmente, y que se hayan anotado como voluntarios para realizar trabajos en fines de semana.

c) Si aun así, no hay personal suficiente para cubrir debidamente las necesidades, se complementará de entre el personal idóneo del relevo de tarde con carácter forzoso.

d) Si el número de voluntarios capaces para desarrollar los trabajos previstos, fuese superior a las necesidades, se establecerá la oportuna rotación entre dicho personal.

e) Siendo en Mantenimiento la norma general, al contrario del resto de secciones, el no trabajar los días festivos, sin embargo, cuando surjan necesidades perentorias durante dichos días, se cubrirá la plantilla con personal voluntario.

1.2.3. Trabajos complementarios y auxiliares para mantenimiento, desarrollados por personal de las secciones productivas:

-Se acuerda, como norma general, que el personal de cada sección es el que debe realizar los trabajos necesarios de fines de semana (limpiezas, operaciones de automantenimiento...).

-Se solicitarán voluntarios en cada sección, siguiendo el mismo procedimiento que el establecido anteriormente para el caso de mantenimiento.

-Asimismo, en caso de que el personal anotado voluntariamente sea insuficiente, se cubrirá la plantilla necesaria con personal del relevo de tarde, con carácter forzoso.

1.3. Aplicación del descanso semanal compensatorio:

1.3.1. El personal de mantenimiento podrá acumular los días de descanso hasta un máximo de cinco, disfrutándolos prioritariamente a continuación y dentro de las cinco semanas siguientes.

1.3.2. Dicho criterio se llevará a efecto con un grado de "flexibilidad organizativa" suficiente, y además compatible con la necesidad de tener cubiertos los servicios de mantenimiento ordinarios.

1.3.3. A efectos de su correcta interpretación y debida aplicación, queda acordado el contenido normativo que deberá darse al término "flexibilidad organizativa", al que se hace referencia en este apartado, de la siguiente manera:

a) Salvando siempre la realización de los trabajos necesarios, el personal podrá solicitar a título individual el no venir en determinado día que debiera hacerlo, proponiendo, siempre que le sea posible, otra persona idónea para su sustitución, de entre los que no les correspondiera trabajar.

b) Los mandos lo concederán de forma habitual, teniendo en cuenta las premisas anteriores.

c) Las propuesta deberán obedecer a problemas familiares o sociales, eliminándose los casos repetitivos.

d) En el caso de no existir propuesta de otro operario voluntario sustitutorio, los mandos señalarán al siguiente voluntario idóneo para cubrir la ausencia. En el supuesto de no haberlo tampoco, designarán al siguiente forzoso, del relevo de tarde (cuando se trate de trabajar el sábado por la mañana).

e) El plazo de preaviso necesario para la solicitud, se fija como tope el jueves de la semana anterior a la del disfrute del descanso.

2. Trabajos de semana santa.

En el caso de que la necesidad de trabajos en Semana Santa supere a la de fines de semana, el exceso se cubrirá con personal voluntario.

De no existir personal voluntario suficiente para este exceso, se complementará con subcontratas.

3. Guardias del personal de mantenimiento en días no laborables/fines de semana.

3.1. Necesidades.

3.1.1. La realización de los servicios de guardia de mantenimiento eléctrico/fontanero viene determinado por las siguientes causas:

-La necesidad de disponer de un servicio que atienda de forma rápida las posibles emergencias, que se puedan dar en la planta en periodos no laborables.

-La necesidad de disponer de un equipo técnico que resuelva los posibles problemas, que se puedan dar en periodos no laborables en aquellas instalaciones que precisan un funcionamiento continuo durante todo el año. (Hornos de mantenimiento, hornos de tratamiento, instalaciones de refrigeración, instalaciones eléctricas...).

3.1.2. Teniendo en cuenta las razones anteriores, la realización de los servicios de guardia quedarán garantizados con el compromiso voluntario de oficiales de la sección de mantenimiento.

3.1.3. Se establece como necesidades mínimas para el establecimiento de dicho servicio de guardia, el compromiso de:

-3 oficiales fontaneros.

-4 oficiales eléctricos.

3.2. Personal implicado, criterio de voluntariedad.

a) El equipo de guardia de mantenimiento estará formado por personal voluntario de la propia sección, que resida en localidades próximas a la planta.

b) Para poder acceder a la realización de los servicios de guardia deberá estar demostrado el conocimiento técnico y de seguridad en las instalaciones anteriormente citadas.

c) Cada año se establecerá con los voluntarios presentados el calendario de guardia para los días no laborables y fines de semana, con carácter rotativo.

d) En el caso de no existir voluntarios, se designará el personal idóneo con carácter forzoso.

3.3. Sistemas de guardias de mantenimiento en días no laborables/fines de semana.

3.3.1. Los servicios de guardia atenderán a las emergencias producidas en aquellos periodos no laborables en los que no exista presencia del resto del servicio de mantenimiento.

3.3.2. Las personas que estarán en servicio de guardia dispondrán de un teléfono móvil propiedad de la empresa, que garantice su rápida localización.

3.3.3. Los teléfonos móviles del equipo de guardia estarán disponibles en la oficina de planificación de

mantenimiento y es obligación de cada oficial el disponer de uno de ellos antes de iniciar el servicio de guardia.

3.3.4. Ante un aviso de portería, el oficial que se encuentre realizando el servicio de guardia, deberá personarse en la empresa, lo antes posible, en un tiempo máximo aproximado de 30 minutos.

4. Trabajos de mantenimiento en periodos de vacaciones colectivas.

4.1. Necesidades de personal:

4.1.1. Se establecerá cada año, en función de las necesidades de la empresa, el número de oficiales de mantenimiento que deberán trabajar en el periodo de vacaciones colectivas, con el fin de asegurar el cumplimiento de todos los trabajos previstos.

4.1.2. Las necesidades de personal se cubrirán entre el personal voluntario de los diferentes relevos.

4.1.3. En el supuesto de no existir personal suficiente para cubrir debidamente las necesidades, se complementará con carácter forzoso entre el personal idóneo del resto de la plantilla.

4.2. Fiestas locales en el mes de agosto.

4.2.1. Se podrán disfrutar 2 días de vacación/D.S.C. y dos días más que serán recuperados, sin ningún tipo de compensación, en los sábados del mes de agosto.

5. Prolongación de jornada de trabajo.

5.1. La prolongación de jornada comprende los casos de jornadas cuya duración sea mayor de 10 horas.

5.2. Se establece en 45 minutos el tiempo máximo disponible para realizar la comida, siendo este tiempo considerado como de trabajo.

5.3. Se abonará, además del tiempo, el importe establecido para la comida en el artículo de dietas.

5.4. En el supuesto de abandonar la empresa para realizar la comida, será obligado el fichaje a la entrada y a la salida de la misma.

5.5. Los trabajadores tendrán la obligación de terminar las reparaciones cuya no realización pudiera suponer la paralización de instalaciones, asimilándose esta circunstancia y a estos efectos a la necesidad de prevenir riesgos catastróficos.

5.6. La Dirección se compromete, a través de sus Mandos, a realizar prolongación de jornada exclusivamente cuando se trate de terminar reparaciones que eviten la paralización de instalaciones.

Artículo 9. Solape.

Como situación excepcional a la estricta obligación de que todo el personal debe encontrarse en su puesto de trabajo desde el inicio del horario concreto, que cada uno tenga asignado hasta el final exacto del mismo, el personal de turnos o relevos, que desarrolle su tarea en máquinas de producción, podrá adelantar la terminación de su jornada como máximo 10 minutos, únicamente, cuando se haga cargo del mismo trabajo el operario encargado de sustituirle o relevarle. Ello no dará lugar, en ningún caso, a descuento salarial para el primero ni percepción de horas extra para el segundo.

La determinación del personal afecto a máquinas de producción que pueda acogerse al contenido del párrafo anterior se realizará, para las diferentes circunstancias y máquinas, por el mando responsable de la producción.

Si el sustituto no se presentase en el momento debido, el operario que se encuentre trabajando no podrá abandonar su puesto de trabajo sin comunicarlo al Mando inmediato correspondiente, el cual, en el plazo máximo de media hora, deberá buscar la solución oportuna y autorizar la salida del trabajador afectado. Dicha prolongación de horario le será abonada de acuerdo con la normativa vigente para los casos de exceso de jornada, sin perjuicio de las sanciones que el trabajador retrasado o no compareciente pudieran corresponderle.

Artículo 10. Vacaciones.

Durante la vigencia del presente convenio se retribuirán en concepto de vacaciones reglamentarias 30 días naturales, debiendo disfrutarse exclusiva y necesariamente 22 días laborables más 4 sábados.

Dos de los días laborables de vacaciones serán de libre disposición por los trabajadores.

Si por necesidades de la Empresa se modifican las fechas de disfrute de las vacaciones colectivas establecidas en el calendario anual y, en consecuencia, las fechas de cierre del centro de trabajo, los trabajadores afectados tendrán derecho a disfrutar de un día más de vacación.

De acuerdo con lo establecido en el Convenio número 132 de la OIT, las ausencias al trabajo por motivos de accidente, enfermedad o maternidad, serán consideradas como tiempo de trabajo efectivo, a los efectos del cómputo y disfrute de las vacaciones.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestados, pudiendo ser destinados en los días que hubiesen de trabajar a tareas que no supongan vejación profesional. En el supuesto de que no se le diese ocupación, el trabajador en cuestión percibirá la totalidad de los haberes

correspondientes.

En los casos en que durante el disfrute del período de vacaciones, el trabajador/a se encuentre en situación de I.T., el período de vacaciones quedará interrumpido por el tiempo en que se mantenga dicha situación de I.T. y los días correspondientes a dicha interrupción se disfrutarán inmediatamente después de tener el alta.

Las vacaciones se cobrarán con arreglo a las retribuciones pactadas para cada categoría y grupo profesional del personal operario, y nivel para el personal empleado, que figuran en las Tablas de Retribuciones anexas, en la columna H para el personal operario, y en la columna D para el personal empleado.

El personal que con carácter habitual venga trabajando a prima, percibirá con arreglo al promedio de actividad en los días de trabajo de los tres meses anteriores.

El abono de la retribución de vacaciones se efectuará en la forma y fechas que habitualmente se vengán realizando en la empresa.

En todo caso, la Dirección de la Empresa podrá designar el personal necesario, durante los períodos de vacaciones, para cubrir determinadas necesidades empresariales, concertando particular o colectivamente con los interesados, las fechas más convenientes para el disfrute de las vacaciones de los mismos. Esta modificación no dará lugar a descanso ni retribución suplementaria o adicional alguna.

Artículo 11. Licencias retribuidas.

Las Licencias retribuidas se disfrutarán y se abonarán con arreglo a lo que se señala en este artículo.

Serán retribuidos los días de licencia que correspondan a días de trabajo efectivo en el calendario laboral del interesado.

La Empresa concederá licencias en el caso de las retribuidas, (con abono de salario real correspondiente a los días de trabajo más antigüedad, cuando corresponda, pero con exclusión de las primas de producción y de las vacaciones y gratificaciones), en los siguientes supuestos y en los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, previo aviso y justificación.

Dichas licencias habrán de disfrutarse en el momento de producirse el hecho causante.

a) Por matrimonio 18 días naturales de licencia retribuida, pudiendo ampliarse hasta un máximo de 10 días naturales más, de licencia no retribuida.

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

b) Por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. El tiempo indispensable para la realización de los mismos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

c) Por nacimiento de hijo: 3 días, de los que dos al menos serán laborables, pudiendo ampliarse en dos días más así mismo retribuidos, en caso de parto por cesárea.

d) Por accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborables o 4 medias jornadas consecutivas.

Cuando la enfermedad grave persistiera:

-Tendrá derecho a una segunda licencia retribuida, por igual tiempo, en el caso de referirse al cónyuge, hijos y padres o hermanos que convivan con el trabajador, pasados treinta días consecutivos desde la finalización del disfrute de la primera licencia, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

-Tendrá derecho a sucesivas licencias no retribuidas, en los mismos supuestos y por igual tiempo, siempre que hayan transcurrido treinta días consecutivos desde la finalización de la anterior, sin que tampoco sea de aplicación la ampliación por desplazamiento.

A los efectos de este apartado, se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o a requerimiento posterior de cualquiera de las partes. En caso de duda dictaminará la Comisión Mixta Interpretativa en base a la valoración conjunta de los siguientes criterios orientativos: necesidad de hospitalización y duración de la misma, intervención quirúrgica de cierta importancia, precisión de acompañante, etc.

e) Por fallecimiento de los parientes anteriormente señalados: 3 días naturales.

Esta licencia, no será absorbida si coincidiese con el disfrute de las vacaciones o licencia por matrimonio del trabajador.

f) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos: 1 día natural.

g) Por traslado de domicilio habitual: 1 día natural.

h) Asistencia del trabajador a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social: el tiempo necesario, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario, el certificado justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, como asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la

Seguridad Social (facultativo de medicina general), o asistencia prestada por la medicina particular, hasta el límite de 16 horas al año retribuidas, que deberán ser así mismo justificadas.

i) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por unas reducciones de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

j) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en la Norma Laboral vigente.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario al que tuviera derecho en la empresa.

En los casos c), d), e), si hubiese desplazamiento superior a 150 kilómetros, la licencia se ampliará en 3 días naturales.

Para el disfrute de las licencias de los apartados d) e), f), se entienden incluidos también los parientes políticos en el mismo grado.

Cuando el trabajador esté realizando su horario de trabajo y le sea notificada alguna de las situaciones contempladas anteriormente y que dé derecho a su disfrute, se mantendrá el siguiente criterio:

-Si la comunicación y hecho causante ha sobrevenido antes de haber transcurrido media jornada de su horario de trabajo, tendrá derecho a percibir las horas realmente trabajadas y, además, ese día será considerado como día completo de permiso retribuido a todos los efectos.

-Si la comunicación y hecho causante ha sobrevenido después de transcurrir más de media jornada de su horario de trabajo, tendrá derecho a percibir las horas realmente trabajadas, y el resto de la jornada se abonará como permiso retribuido, no computándose, esta parte de jornada, como licencia.

-Si el hecho causante ocurriera en días naturales no laborables, se contabilizará o no dicho día íntegramente, según que tal hecho se produzca antes o después de las 12 horas respectivamente.

Toda otra licencia retribuida que no se recoja en el presente artículo, se complementará con lo dispuesto en la Normativa Legal Vigente.

Se aplicarán los mismos derechos a que hubiere lugar, en cuanto a licencias, en aquellos casos en los que se acredite la condición de parejas de Hecho, mediante el certificado del registro correspondiente.

Artículo 12. Permisos no retribuidos.

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de hasta 3 días de permiso no retribuido cada año para atender sus asuntos particulares, preavisando a su Mando directo con la suficiente antelación para evitar problemas de suplencias o de organización de la producción y siempre que no coincidan, salvo casos excepcionales previamente autorizados y suficientemente justificados, en fechas inmediatamente anteriores o posteriores a las de vacaciones, ni tampoco en grupos de una misma sección o de forma colectiva.

Si en la solicitud de permiso se hace constar que es a cuenta de la concesión establecida en este artículo y se cumplen los demás requisitos exigidos en el mismo, su disfrute no supondrá descuento alguno a efectos de gratificaciones extraordinarias ni de vacaciones.

Artículo 13. Excedencias.

Las excedencias por maternidad se registrarán en la Empresa por lo establecido en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el padre y la madre trabajen en la Empresa, esta excedencia sólo podrá ser solicitada por uno de ellos.

Se concederá excedencia a los trabajadores 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 6 meses.

c) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencias no sea superior al 2% de la plantilla.

De igual forma la Empresa concederá excedencias a los trabajadores 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.
- b) Que la excedencia no sea superior a un año, salvo acuerdo entre las partes.
- c) Que el número de trabajadores que coincidan en este tipo de excedencia no sea más de un 2% de la plantilla.
- d) Dicha excedencia se exceptúa, salvo acuerdo en contrario, en los directivos y mandos de la empresa.

En cuanto al resto de las excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

La Dirección se compromete a resolver las excedencias por trabajo en cada caso, cuando se presenten según las circunstancias.

CAPÍTULO III

RÉGIMEN ECONÓMICO

Artículo 14. Retribuciones.

Las retribuciones tendrán los incrementos que se indican a continuación:

Año 2009: 0%.

Las retribuciones del Personal de Portería serán actualizadas, teniendo en cuenta el importe correspondiente a la Prima de 78 Bedaux, en lugar de la de 72 Bedaux.

Las retribuciones del Personal de Machería serán actualizadas, teniendo en cuenta el importe correspondiente hasta una prima de 82 Bedaux.

Los salarios y retribuciones anuales brutos, correspondientes al año 2009, para cada categoría y grupo de clasificación del personal operario son los que se señalan en la actual columna "J" o en su equivalente en el futuro de las Tablas Salariales Anexas, y comprenden el salario base, complemento de grupo de clasificación, las vacaciones y las dos gratificaciones extraordinarias.

Los salarios y retribuciones anuales brutos, correspondientes al año 2009, para cada categoría y nivel del personal empleado, son los que se señalan en la actual Columna (F), o en su equivalente en el futuro de las Tablas Salariales Anexas y comprenden el salario base, el complemento individual, las vacaciones y las dos gratificaciones extraordinarias.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada anual pactada en este Convenio.

Cualquier referencia que pueda hacerse al término "jornada ordinaria" del día de trabajo deberá entenderse por el equivalente al cociente de dividir el número de horas pactadas en el Convenio de Empresa para cada uno de los años de vigencia, por el número de días laborables establecidos en el calendario oficial anual correspondiente (273 días para 2001).

En el Sueldo Total Mensual del personal empleado y en el Salario Total horario de los operarios, reflejado en las Tablas de Retribuciones Anexas, está incluida la parte proporcional del sueldo o salario correspondiente a los días de descanso legal o voluntariamente establecidos (domingos y demás días festivos de cualquier naturaleza), ya que así se ha tenido expresamente en cuenta al efectuar los respectivos cálculos con el fin de conseguir una mayor simplificación administrativa.

Artículo 15. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas y de jornada fijadas en el presente Convenio absorben y compensan las mejoras que existan con anterioridad, salvo las excepciones que expresamente se determinen en este Convenio.

Artículo 16. Sistema retributivo del D.S.C.

1. Se abonarán con el 100% del concepto "Descanso Semanal Compensatorio" (D.S.C.) las horas que se realicen en estas condiciones en los siguientes casos:

-Producción.

-Mantenimiento.

-Guardias de fusión.

-Horas nocturnas (Se percibirá, además, el Plus de Nocturnidad que se halle establecido en la Empresa).

2. Se abonarán con el 90% del concepto "Descanso Semanal Compensatorio" (D.S.C.) las horas que se realicen en estas condiciones en los siguientes casos:

Resto de las horas no incluidas en el apartado anterior.

3. La distribución de las cantidades resultantes se percibirán de la siguiente manera:

3.1. Las horas trabajadas en días festivos tendrán una doble retribución, que se repartirá entre el día en que se

trabaje y el día de descanso.

3.2. El día que se trabaje, se percibirán las horas trabajadas a precio de ordinaria, además de la prima y los pluses que pudieran corresponderle.

3.3. El día de descanso será retribuido con el plus de descanso semanal compensatorio, cuya valoración será el resultado de deducir del 100% del valor de la hora extraordinaria de festivo, el importe ya abonado de la hora de precio ordinario.

3.4. El sistema salarial aplicable a las horas realizadas entre semana en régimen de D.S.C., será idéntico al anteriormente señalado para los trabajos en fines de semana, salvo el cálculo, que se efectuará sobre el valor de las horas extraordinarias de día laborable.

Artículo 17. Salario base.

Es el que figura para cada categoría del personal operario en las Tablas de Retribuciones Anexas (Columnas "A" y "D").

Para el personal empleado y técnico es el que figura para cada categoría en las Tablas de Retribuciones anexas (Columna [A]).

Artículo 18. Complemento diario y horario grupo clasificación.

Es el que figura para cada categoría y grupo de clasificación del personal operario en las Tablas de Retribuciones Anexas ("B" y "E").

Artículo 19. Complemento individual mensual.

Este complemento para el personal empleado, es el que figura para cada categoría y nivel en la Tabla de Retribuciones anexas ([B]).

Artículo 20. Antigüedad.

El personal comprendido en el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono de quinquenios en la cuantía del 5 por 100 del salario base correspondiente a la categoría en que está clasificado.

El cómputo de la antigüedad del personal se regulará por las siguientes normas:

a) La fecha inicial para su determinación será la de ingreso en la Empresa incluyendo el tiempo de aspirantado, aprendizaje o servicio como Botones.

b) Para el cómputo de antigüedad, a efectos de aumentos periódicos, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses y días en los que el productor haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados en cualquiera de sus factorías o en comisiones, licencias o en baja transitoria por accidente de trabajo o enfermedad.

Igualmente serán computables el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical, así como el de prestación del servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo de permanencia en situación de excedencia voluntaria.

c) Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años prestados dentro de la Empresa cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado.

También se estimarán los servicios prestados dentro de la empresa en periodos de prueba y por el personal eventual, cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la Empresa.

d) En todo caso, los que asciendan de categoría o cambien de grupo, percibirán sobre el salario de aquella a la que se incorporan, los quinquenios que les correspondan desde su ingreso en la Empresa, computada la antigüedad en la forma señalada en las normas anteriores, pero calculados en su totalidad sobre el nuevo salario base.

e) Los aumentos periódicos por años de servicio, comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al de la fecha de cumplimiento de cada quinquenio.

f) En el caso de que un trabajador cese en la empresa por sanción o por su voluntad, sin solicitar la excedencia voluntaria, si posteriormente reingresa en la misma empresa, el cómputo de la antigüedad se efectuará a partir de este último ingreso, perdiendo todos los derechos y antigüedad anteriormente adquiridos.

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, una de Verano y otra de Navidad, ambas de 30 días para todas las categorías profesionales, siendo la cuantía total de ambas la que figura en las Tablas Salariales anexas: Columna "I" para el personal operario y Columna (E) para el personal empleado. Además, se abonará el plus de antigüedad cuando corresponda.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación en la proporción al tiempo trabajado.

Dichas gratificaciones se retribuirán en función de los días de alta en la empresa, considerándose como tales, a

estos efectos, los de baja por accidente o enfermedad y los días de licencia o permisos retribuidos reglamentados.

Artículo 22. Trabajos tóxicos y excepcionalmente penosos y peligrosos.

La excepcional penosidad, toxicidad, o peligrosidad de los trabajos, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos de trabajo y en la fijación de los valores de los incentivos.

Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores, una bonificación del 20, 25 o 30 por ciento según se vea afectado por uno, dos o los tres conceptos anteriores. Dicha bonificación se calculará sobre el salario de la columna "A" incrementado con el plus de antigüedad.

La falta de acuerdo entre empresas y trabajadores respecto a la calificación del trabajo como penoso, tóxico o peligroso se resolverá por las Delegaciones Provinciales de Trabajo, previo asesoramiento del Organismo técnico correspondiente, Inspección de Trabajo o por otro Organismo con competencias al respecto.

Las resoluciones adoptadas por las Delegaciones Provinciales de Trabajo o por otro Organismo competente podrán ser recurridas en el plazo de quince días, ante la Dirección General de Trabajo u otro Organismo competente.

Como contrapartida específica de otras mejoras, se acuerda expresamente que los complementos a que se refiere este artículo, se percibirán exclusivamente por cada hora o fracción de hora realmente trabajada en tales cometidos.

Todo ello sin inconveniente de estudiar y pactar por separado la aplicación de determinados promedios a estos pluses, por jornadas enteras o por medias jornadas, para algunos puestos o servicios de esta Empresa, en los que, es muy dificultoso concretar el tiempo real de exposición a los riesgos que tales pluses compensan.

Si por mejora de las instalaciones o procedimientos desaparecieran las condiciones de penosidad, toxicidad o peligrosidad en el trabajo, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la Delegación Provincial de Trabajo, o por otro organismo que corresponda, con los mismos asesoramientos señalados anteriormente, dejará de abonarse la citada bonificación, pudiendo recurrirse la decisión adoptada en igual forma que la prevista en el párrafo anterior.

Artículo 23. Complementos en caso de regulación de empleo.

En caso de expedientes de Regulación de Empleo, se complementarán las prestaciones del Servicio de Empleo correspondiente hasta el 90% del importe neto resultante una vez descontado los importes de la Seguridad Social y del I.R.P.F. en los casos de tramitarse con acuerdo del Comité de Empresa y hasta el 80% del mismo importe neto en los casos de tramitarse sin acuerdo.

Por coherencia, los descansos pendientes de disfrute compensarán posibles expedientes de regulación temporal de empleo; en todo caso, se requerirá el acuerdo del trabajador.

Sin perjuicio de lo expuesto en los párrafos anteriores, la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan presentar un expediente de regulación de empleo para suspender los contratos, durante el mes de febrero de 2009, de un máximo de 119 trabajadores por cuenta ajena, en función de los excedentes existentes, todos ellos nacidos los años 1949, 1950 y 1951, para el período comprendido entre el 9 de marzo de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011 durante un máximo de 730 días naturales por cada persona afectada, de lunes a domingo inclusive, incluyendo vacaciones y días festivos. Asimismo, a todas las personas afectadas se les computará la antigüedad durante dicho período, a todos los efectos.

Lo establecido en el párrafo anterior queda condicionado, obligatoriamente, a:

-Que el expediente de regulación de empleo a presentar durante el mes de febrero de 2009, sea aprobado por la Autoridad Laboral.

-Y que el Servicio de Empleo correspondiente abone la prestación por desempleo durante todos los días naturales objeto de suspensión de los contratos de trabajo.

En este caso, se complementarán las prestaciones del Servicio de Empleo correspondiente hasta el 80% del importe neto resultante una vez descontado los importes de la Seguridad Social y del I.R.P.F..

Artículo 24. Trabajo nocturno.

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22 y las 6 horas.

La bonificación por trabajo nocturno se regulará de acuerdo con las siguientes normas:

a) Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora sin exceder de cuatro, la bonificación se percibirá exclusivamente por las horas trabajadas.

b) Si las horas trabajadas durante el periodo nocturno exceden de cuatro, se cobrará con la bonificación correspondiente toda la jornada realizada, se halle comprendida o no en tal periodo.

Queda exceptuado del cobro de la bonificación por trabajo nocturno, el personal vigilante de noche, porteros y serenos, que hubieran sido contratados para realizar su función durante el periodo nocturno expresamente.

El personal que realice trabajos incluidos en el presente artículo, disfrutará de un complemento de remuneración

denominado plus de trabajo nocturno, equivalente al 27,50% sobre la totalidad del salario percibido en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses legales de toxicidad, penosidad o peligrosidad, primas de producción o de carencia de incentivo en su caso, ni partes proporcionales de festivos, domingos, gratificaciones extraordinarias y vacaciones, incrementando en la antigüedad cuando corresponda.

A efectos de lograr una mayor claridad, se incluye una columna específica en las Tablas de Retribuciones anexas para el personal operario: "Valor hora nocturna".

Artículo 25. Plus accidental.

Cuando sea necesario abonar un concepto salarial de naturaleza transitoria y que no está previsto en el articulado precedente, la Empresa aplicará el denominado plus accidental, cuya vigencia estará limitada a la duración de la causa que lo motivó.

En los casos de suplencia se abonará desde el primer día de la misma, en función del grado de sustitución, conforme a la costumbre o norma de la Empresa.

Artículo 26. Plus de guardias.

Se denominan Plus de Guardias los abonados en los siguientes casos:

a) Guardias sin incorporación al trabajo. Por estar localizable y disponible para su rápida incorporación al trabajo en caso de ser requerido para ello, se abonará en concepto de Plus de Guardia, por cada 8 horas en esta situación, el importe correspondiente a tres horas, calculado de la misma forma que las Horas Extraordinarias.

b) Incorporaciones imprevistas al trabajo. En los casos de incorporaciones imprevistas al trabajo, por duración inferior a 3 horas, tanto si se está en situación de Guardia como si no se está, se abonará, en la primera incorporación, en concepto de Plus de Guardia, el importe necesario para alcanzar el total equivalente al que corresponda a 3 Horas Extraordinarias.

En el caso de incorporaciones posteriores se abonarán las Horas Extraordinarias correspondientes al trabajo efectivamente realizado.

Artículo 27. Dietas.

Todos los trabajadores que por necesidades y orden de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a población distinta de aquella en que radica su centro habitual de trabajo y que les impida efectuar la comida o pernoctar en su domicilio, percibirán las siguientes cantidades en concepto de gastos de viaje, estancia y en su caso alimentación:

a) Cuadro de dietas:

	Año 2012-2016
Desayuno	3,20 euros
Comida	19,40 euros
Cena	17,85 euros
Varios	6,80 euros

b) La Dirección General podrá establecer las excepciones que estime pertinentes, a título personal, respecto de la tarifa vigente en cada momento.

c) La tarifa supondrá la garantía de la prestación económica sin justificación documental, ahora bien, el rebasamiento de la misma, por cualquier circunstancia, precisará de la oportuna justificación y aprobación por el Director correspondiente.

d) Cuando se haga uso de habitación y se incluya el importe del desayuno en la nota del hotel, no se consignará ningún importe por separado en el concepto correspondiente del impreso de dietas.

e) Las condiciones para viajes al extranjero así como las que procedan para estancias o desplazamientos prolongados, serán expresamente reguladas en cada caso en función de las circunstancias concurrentes y según el criterio de compensación de gastos debidamente justificados.

f) Cuando se desplacen conjuntamente varios trabajadores a un mismo destino, deberán agruparse en un mismo vehículo.

g) El precio del kilómetro se fija en:

-Vehículos: 0,28 euros.

Dicho precio comprende compensación de gastos del vehículo, incluido el seguro a todo riesgo y posibles multas.

Para sucesivas revisiones, se tomará como referencia el precio del kilómetro vigente para el Grupo Fagor u otro equivalente que pudiera sustituirle.

Si el Grupo Fagor al modificar el precio del kilómetro, tiene en cuenta condiciones de fiscalidad, para Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop., se observarán las condiciones fiscales de la Comunidad Foral de Navarra.

h) Regulación específica para accidentados.

h.1. Si en el momento en que se produce el accidente es necesario el traslado inmediato, se abonarán los gastos de taxi o ambulancia en su caso. Si el traslado se realiza en el coche del propio afectado o de algún compañero, que se preste a ello, se abonará el kilometraje de acuerdo con lo especificado en el apartado h.4.

h.2. Con carácter general, a las personas que se desplacen a lugares distintos al de su residencia habitual, por motivos de consultas médicas u otras cuestiones derivadas de accidente de trabajo (hospitalización, rehabilitación, infiltraciones, extracción de chinias, revisiones, etc.) se les abonarán los gastos de autobús previa justificación.

h.3. Si el trabajador afectado no puede valerse por sí mismo, con independencia de que el desplazamiento se realice dentro o fuera del lugar de residencia, el/la Responsable de Seguridad y Salud Laboral, determinará el medio de transporte a utilizar (taxi o en su caso ambulancia).

h.4. En el caso de no ser factible el desplazamiento en autobús, se determinará por el/la Responsable de Seguridad y Salud Laboral cómo se realizará el viaje (taxi o coche particular). En el primero de los casos la empresa o la Mutua correrá con los gastos y en el segundo la Empresa abonará la diferencia entre el importe del kilometraje establecido y el abonado por la Mutua.

i) Los representantes de los trabajadores tendrán derecho al kilometraje y dietas de la siguiente forma:

i.1. Reuniones convocadas por la Dirección:

A los miembros del Comité de Empresa con residencia habitual fuera de Tafalla/Olite se abonará la tarifa de kilometraje que se halle vigente cada año.

Si por motivos excepcionales, las reuniones se celebran en Pamplona, o en lugar situado a distancia superior a la de Olite / Tafalla respecto a la planta, se abonará la tarifa de kilometraje, para todos los miembros del Comité de Empresa.

i.2. Reuniones del Comité de Empresa.

A los miembros del Comité de Empresa, con residencia habitual fuera de Tafalla/Olite, se les abonará 0,10 euros por kilómetro.

En ninguno de los casos los desplazamientos darán derecho a retribución o compensación por horas extraordinarias.

En ningún caso se realizarán abonos por kilometraje a los miembros del Comité de Empresa que en el momento de celebración de las reuniones estén de turno de trabajo en la planta.

El Departamento de Recursos Humanos se ocupará de liquidar la cuantía correspondiente a las personas del Comité de Empresa que en cada momento hayan generado ese derecho.

j) La posible solicitud de anticipos a cuenta y la liquidación de gastos se efectuará cumplimentando adecuadamente los impresos previstos por la Empresa para tales fines.

k) Los viajes en vehículo propio habrán de estar autorizados previamente por la Empresa, así como los de avión u otros medios extraordinarios de transporte.

l) La prestación del coche propio nunca se considerará obligatoria, pero, si se presta, la Empresa solamente estará obligada, como norma general, a abonar las cantidades que, por kilómetros recorridos y tipo de vehículo, se hallen establecidas.

m) Juntamente con el impreso de liquidación de gastos, será obligado presentar, en su caso, los billetes o tickets de viaje y las facturas de habitación, así como cualquier otro justificante de gastos especiales que se haya visto obligado a realizar el trabajador. Si, previa autorización, se ha utilizado el vehículo propio, se abonará el kilometraje según el tipo de vehículo.

n) Las dietas correspondientes a los días de salida y de llegada deberán presentarse en forma fraccionada y con indicación de la hora de partida y regreso al propio domicilio o centro habitual de trabajo.

o) A estos efectos, se tendrá derecho a percepción de los distintos conceptos en que considera desglosada la dieta, en los siguientes casos:

-Desayuno. Cuando la hora de partida sea anterior a las 8 de la mañana o la de regreso sea posterior a las 9 horas y no venga obligatoriamente incluido en el precio de la habitación.

-Almuerzo. Cuando se salga antes de las 13 horas o se regrese después de las 14 horas.

-Cena. Cuando se salga antes de las 22 horas o se regrese después de dicha misma hora.

-Varios. Se percibirán íntegramente, o sólo en un 50%, según haya sido preciso realizar, fuera de casa, las dos o una sola de las comidas principales.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su acuerdo en mantener la actual política en cuanto a la no realización de Horas Extraordinarias y su sustitución por el denominado Descanso Semanal Compensatorio (D.S.C.).

Acuerdan así mismo, que tendrán la consideración de Horas Extraordinarias únicamente las que se realicen, sobre la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio, en los siguientes casos:

-En los inicios y finales de jornada por requerimientos del proceso de producción.

-En los trabajos de Mantenimiento realizados en los períodos de Guardia o por incorporaciones imprevistas sin continuidad con su jornada de trabajo.

-En los casos de prolongación de jornada en los "Solapes", por no presentarse en el momento debido los sustitutos.

Las Horas Extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75% o del 100%, según sean realizadas en días laborables o domingos y festivos. Los importes correspondientes aparecen recogidos en las Tablas Salariales.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

Como criterio general, la Empresa suministrará la ropa de trabajo legalmente exigible y el personal estará obligado a su utilización dentro del ámbito de la Empresa.

A estos efectos:

a) Los operarios de taller recibirán dos juegos de camisa y pantalón cada año.

b) Los encargados y empleados de taller que pasen la mayor parte de su tiempo en los talleres recibirán dos juegos de chaqueta y pantalón.

c) Los empleados de oficina que así lo soliciten, recibirán la ropa consistente en una chaqueta o bata de trabajo cada dos años.

d) Se dotará de ropa adicional especial a los trabajadores que habitualmente efectúen su tarea a la intemperie.

e) Al personal del Servicio Médico y laboratorio, así como a los vigilantes, se les entregarán las prendas adecuadas.

f) A los operarios de Moldeo que de una forma habitual y normalizada realicen el engrase de las instalaciones de las máquinas de moldeo dentro de su horario de trabajo, se les facilitará un buzo.

Artículo 30. Salario real.

Se entiende por salario real la totalidad de las retribuciones brutas anuales que venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los pluses de antigüedad ni los de penosidad, toxicidad, peligrosidad, nocturnidad y demás pluses, o complementos salariales.

El salario real comprenderá por tanto el jornal de los días de trabajo, la retribución de vacaciones, las gratificaciones extraordinarias y las primas de producción o carencia de incentivos.

Artículo 31. Abono de nómina.

El abono de los devengos de nómina se efectuará con carácter mensual para todo el personal de la Empresa.

A fin de poder llevar a cabo las operaciones administrativas necesarias, se efectuará un anticipo de una cuantía del 90% del salario medio individual que resulte del percibido mensualmente en el año anterior por cada trabajador y se abonará la liquidación definitiva no más tarde del séptimo día laborable de cada mes siguiente.

Tanto el anticipo como la liquidación de nómina se abonará a todos los trabajadores a través de la Entidad Bancaria o de Ahorro que cada uno haya elegido y notificado debidamente a la Empresa.

CAPÍTULO IV

ORGANIZACIÓN Y RACIONALIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 32. Principios fundamentales de organización y racionalización.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación en cada momento vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa y, por delegación, de sus Mandos o representantes legales. Todo ello sin merma de las funciones de información que las mismas disposiciones legales atribuyan al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales en su caso.

Los referidos derechos de la Dirección se concretan básicamente en la facultad de la misma para implantar sistemas de racionalización del trabajo, simplificación del mismo, mejora de métodos y procesos industriales o administrativos, análisis de los rendimientos y establecimientos de plantillas correctas y saturación de ocupación de las mismas,

aunque para ello sea preciso desempeñar, excepcional o circunstancialmente, labores similares pero no idénticas a las que por su profesión y especialización venga habitualmente desempeñando un trabajador y sin perjuicio, por parte de la Empresa, de respetar las normas de movilidad de Artículo 49 de este Convenio.

Los trabajadores estarán obligados a aceptar preceptivamente las decisiones de la Dirección, sin perjuicio de su derecho a presentar la oportuna reclamación si se hallaren disconformes, inicialmente ante los Mandos y el Comité de Empresa y posteriormente, si lo consideran necesario, ante la Autoridad Laboral u Organismo Jurisdiccional competentes, pero todo ello sin que se paralice el sistema establecido o se incumplan las decisiones adoptadas.

Artículo 33. Productividad.

Se considerará rendimiento mínimo exigible o normal el correspondiente a 60 puntos Bedaux o equivalente en otro sistema. Se considerará rendimiento habitual el que, sin haber mediado variaciones de las condiciones laborales, se viniese obteniendo de modo habitual y ordinario durante los tres meses inmediatamente anteriores, siempre que no resulte inferior al rendimiento exigible o normal.

Los trabajadores se comprometen a trabajar a ritmo o actividad normal cuando vayan a ser cronometrados los trabajos que tengan o les sean asignados, incluso si éstos tienen ya atribuidos tiempos definitivos, sin perjuicio del derecho que les asiste a ser advertidos de que se va a proceder a la toma de tiempos y de ser informados, en su caso, de los nuevos métodos de trabajo (procesos, gamas, descomposición de fases u operaciones, etc.).

Por su parte la Dirección se compromete, en la implantación de los sistemas de rendimiento o medición de actividad, a respetar las normas establecidas, de modo que la actividad exigida para cada puesto sea la que pueda desarrollar, sin grave riesgo o peligro personal a través de su vida laboral, un trabajador normalmente capacitado y conocedor del trabajo que se le encomiende.

Además se compromete a no reducir unilateralmente ningún tiempo definitivo asignado a un trabajo, aunque posteriormente se vea que fue concedido con exceso, salvo que se compruebe claramente que tal situación ha sido debida a un mero error material en las operaciones de cálculo.

Sin embargo, tal limitación no será aplicable si se modifica la instalación, maquinaria, útiles, materias primas o método operatorio en relación con cualquier trabajo, pudiendo consiguientemente en estos casos modificar también los tiempos anteriormente asignados, aunque cumpliendo previamente los requisitos normales establecidos como si se tratase de la implantación de un nuevo tiempo o cronometraje.

Artículo 34. Efectividad de los cronometrajes.

Los tiempos, salvo acuerdo en contrario, no se aplicarán con retroactividad, entrando, por tanto, en vigor a partir del inicio del cronometraje si no se establece expresamente un período concreto de provisionalidad.

Como norma general se considerará que pasan a ser definitivos los tiempos que hayan sido aplicados como provisionales por un período mínimo de dos meses, siempre que tales trabajos se hayan realizado en tal período de una forma prácticamente continuada, aunque, cuando se trate de poner en marcha o a punto una nueva máquina o instalación, la provisionalidad se prolongará por el tiempo que técnicamente se estime preciso, sin previa limitación de plazo, e implantándose los tiempos que se estimen correctos cuando la referida máquina o instalación se halle en condiciones normales de funcionamiento. Esta situación excepcional se notificará debidamente, en cada caso, tanto a los titulares del puesto como al Comité de Empresa o Secciones Sindicales.

Artículo 35. Calidad de trabajo.

El trabajador está obligado a realizar el trabajo en la forma que por uso o norma escrita se tenga establecida, debiéndose, en caso de duda, solicitar de su Mando directo los datos o aclaraciones necesarios antes de comenzar a ejecutar la operación que se le encomiende.

A los consiguientes efectos retributivos, ninguna labor se considerará terminada y ninguna actividad o rendimiento alcanzado, si los trabajos ejecutados no responden a las debidas condiciones de calidad exigidas de forma escrita o claramente establecidas por el uso.

Los trabajos rechazados por el control de calidad serán rehechos o reparados a su costa por el o los productores que hayan producido los defectos causantes del rechazo, sin perjuicio de otras responsabilidades de cualquier orden que pudieran serles atribuidas.

Artículo 36. Cantidad de trabajo y sistemas de valoración.

Para controlar adecuadamente las actividades productivas y rendimientos de los trabajadores, y consiguientemente, las producciones útiles alcanzadas, la empresa seguirá aplicando de momento el sistema denominado Bedaux en los puestos e instalaciones donde sea posible y necesario.

La actividad correspondiente a 60 puntos del referido sistema, medida de conformidad con las normas del mismo, será la mínima exigible en todo caso, salvo suficiente justificación médica o de fuerza mayor, a todo trabajador tras el necesario periodo de adaptación o aprendizaje, periodo que estará previamente fijado para cada tarea a realizar.

Artículo 37. Prima a la producción.

Todos los operarios cuyo trabajo se halle cronometrado, percibirán un complemento salarial en concepto de prima o

incentivo por obtener una cantidad de trabajo superior a la mínima exigible, aunque para ello será preciso que la cantidad vaya acompañada de la calidad debida, tal como indica en el Artículo 35.

Serán abonables los puntos conseguidos por encima de los correspondientes a la ya referida actividad mínima exigible o equivalente en otro sistema y el valor de cada punto será el que se consigne en las "Tablas Salariales" vigentes en cada momento para cada grupo de clasificación dentro de cada categoría profesional. (Valor Punto Prima).

Para la determinación de dicho "valor punto", se tiene convenido en la Empresa que el importe de la prima a 78 puntos de actividad Bedaux o semejante en otro sistema, será equivalente al 18% de los Salarios anuales brutos que, para cada categoría y grupo de clasificación, se señalan en la actual columna (J) ó en su equivalente en el futuro de las Tablas Salariales anexas, y que comprenden el salario base, el complemento de grupo de clasificación, las vacaciones y las dos gratificaciones.

Quienes injustificadamente no alcancen la actividad mínima exigible, sufrirán una deducción de su salario equivalente al valor en pesetas de los puntos negativos de actividad resultantes, con independencia de las sanciones disciplinarias a que, por su conducta, se hagan acreedores, las cuales en su caso, se impondrán de conformidad con los requisitos legales o pactados vigentes en cada momento.

Artículo 38. Prima garantizada o carencia de incentivo.

1. El personal obrero que efectúe trabajos no cronometrados percibirá, en concepto de prima a la producción, una cantidad equivalente a la que correspondería percibir si obtuviese una actividad de 78 puntos de la escala Bedaux o el equivalente en otro sistema, salvo que para dichos trabajos en concreto, se halle establecida una prima superior o deban percibirla como consecuencia de la aplicación de las normas específicas sobre movilidad (artículo 49 de este Convenio).

La misma cantidad se garantizará al personal durante los períodos de su aprendizaje o adaptación a nuevos trabajos salvo que por su indebida conducta laboral o deficiente rendimiento se haga acreedor a la total o parcial privación de esta garantía a juicio de sus respectivos mandos directos; y ello, sin perjuicio de las acciones que al trabajador puedan legalmente corresponderle en reclamación contra las sanciones impuestas.

Cuando el período de adaptación sea consecuencia de un cambio o traslado de puesto de trabajo, se estará a lo específicamente estipulado para cada caso en las mismas normas sobre movilidad anteriormente indicadas.

2. Para las secciones de Placas y Mantenimiento, esta Prima Mínima Garantizada será de 79 puntos de la escala Bedaux.

3. Se abonará el 78 de Actividad al personal de la plantilla de Moldeo que haga trabajos de limpieza, siempre que esta ocupación sea consecuencia de esta doble hipótesis:

a) Personal de plantilla de una de las máquinas de Moldeo que, por motivos de programación, tiene que dejar su sección y se le envía a otra para completar su horario.

b) Que en la nueva sección de destino no se le dé trabajo y lo devuelvan nuevamente a Moldeo, en donde, para completar su horario de trabajo, se asignen trabajos de limpieza.

Artículo 39. Tiempos de "paro" y "espera".

Los trabajadores que deban permanecer inactivos por tiempo inferior a una jornada de trabajo, por causas no imputables a la Empresa (falta de trabajo, de fluido eléctrico, de materias primas o materiales adecuados, averías imprevisibles, etc.) -períodos que se denominarán "tiempos de paro"-, percibirán únicamente la cantidad que les corresponda en función de su salario horario de día laborable, sin prima alguna en concepto de incentivo.

En el caso de que esta inactividad sea exclusivamente imputable a la Empresa (no a proveedores, clientes u otros agentes externos) y ajena a la voluntad de los trabajadores -períodos que se denominarán "tiempos de espera"-, los trabajadores percibirán además del salario que les corresponda, la prima media que en el mes anterior hubiesen alcanzado.

A título de ejemplos aclaratorios se considerarán como causas productoras de "tiempos de espera": la carencia o escasez de medios de transporte o movimiento, excepto si obedece a avería imprevisible; interrupción de trabajo para reagrupamiento de útiles o herramientas a pie de obra; ejecución de maniobras circunstanciales; falta, atribuible a la Empresa, de materiales, herramientas, útiles o elementos de trabajo; escaso ritmo de la operación u operaciones precedentes, si ello no es atribuible a los trabajadores que las ejecutan; espera de decisión sobre si el trabajo debe o no continuar, por haberse producido alguna dificultad en el transcurso de su ejecución, o sobre la clase de trabajo que haya de iniciarse, etc.

Como criterio definitivo habrá de aplicarse, para considerar un tiempo como de "espera" y no de "paro", el hecho de que la causa de la inactividad ha de ser imputable exclusivamente a la Empresa (no a los productores, proveedores, clientes, u otros agentes externos) y que además pueda preverse racionalmente su eliminación.

Cuando la inactividad se prevea igual o superior a una jornada de trabajo, la Dirección de la Empresa podrá proceder al cierre de las instalaciones, pudiendo ser compensados los días de cierre con días pendientes de disfrute de los "Sobrantes de Planta Abierta". En el caso de que no existan estos, se adaptarán las soluciones que en cada caso se

acuerden.

Será preceptivo el preaviso a los interesados y al Comité de Empresa, explicando las razones de la necesidad y la duración estimada.

En estos casos se realizarán las regulaciones de nóminas necesarias, para que los ingresos del mes se mantengan a nivel similar al correspondiente al del Calendario establecido, compensándose los importes en meses posteriores.

Artículo 40. Jefe de equipo.

Jefe de Equipo es el operario que, habiendo sido designado por la Dirección como tal, además de efectuar parcialmente los trabajos manuales propios de su profesión o especialidad realiza también, dentro de la misma jornada, la labor de mando de un grupo de productores habitualmente no superior a 8, preparando, organizando y controlando su trabajo, supervisando las manos de obra, etc. y respondiendo de la seguridad de los trabajadores a su cargo, de la calidad del trabajo realizado, cumplimiento de los métodos establecidos, del orden y limpieza de los puestos de trabajo, horario y disciplina de los mismos.

El Jefe de Equipo, mientras efectúe dicho cometido, percibirá un Plus equivalente al 20% del salario base establecido en la Columna "A" de las Tablas de Retribuciones anexas, para su categoría.

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de un año consecutivo o de tres años alternos, si luego cesa en su función, se le mantendrá su retribución específica hasta que por su ascenso a superior categoría quede, aquella, superada.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN DE PERSONAL

Artículo 41. Clasificación profesional.

A todos los efectos legales, el personal de la Empresa se hallará encuadrado en las denominadas categorías profesionales definidas en el Convenio para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra, aunque, a efectos retributivos y de cotización a la Seguridad Social, queda suprimida la categoría de Peón Ordinario, asimilándose a la de Peón Especialista, si bien subsiste la obligatoriedad de efectuar los trabajos correspondientes a dicha categoría inferior.

Así mismo, a los efectos remunerativos consiguientes, se establecerán, dentro de cada una de las "Categorías Profesionales", diversos "Grupos de Clasificación".

La determinación del "Grupo de Clasificación" asignable en cada caso será facultad exclusiva de la Dirección, previos los asesoramientos técnicos que estime necesarios y oído el Comité de Empresa. No obstante y como principio básico, se entenderá que, en los trabajos correspondientes a Peones Especialistas, el "Grupo" se asigna al puesto de trabajo y no a su titular, mientras que, cuando se trate de empleados, subalternos y profesionales de oficio, el "Grupo" vendrá determinado no solo por las diversas características y reales exigencias de cada puesto de trabajo, sino también por las aptitudes, conocimientos y eficiencia conjunta que demuestre cada productor en concreto.

Por consiguiente, también como norma general y sin perjuicio de lo que específicamente se determina respecto a este tema en el Artículo 49 - Movilidad Funcional, habrá de entenderse que, en los casos de Peones Especialistas, el cambio de puesto llevará aparejado, en principio, el cambio de "Grupo de Clasificación", mientras que, en todos los demás casos, para el cambio de nivel o "Grupo" habrán de ser tenidas en cuenta todas las circunstancias concurrentes simultáneamente en cada puesto de trabajo y en cada persona.

Para los oficiales de Mantenimiento y Utillajes se preparará, en colaboración con el Comité de Empresa, el baremo a utilizar por la Dirección en la asignación de Categorías y de los Grupos.

En los casos en que los Oficiales de Mantenimiento y Utillajes no estuvieran de acuerdo con las asignaciones realizadas, podrán solicitar la realización de los exámenes correspondientes.

Artículo 42. Prohibición de discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón del sexo o edad de los trabajadores, en materia salarial, de promoción, ascensos, etc.

Aquellas personas que ocupen puestos similares pero con distinta dedicación o eficacia, podrán percibir salarios diferenciados.

La mujer podrá acceder a todas las categorías y responsabilidades siempre que sea apta. Se prestará especial atención al tema específico de la mujer en la Empresa.

Artículo 43. Contratación y cese del personal.

La empresa podrá celebrar todo tipo de contratos admitidos por las disposiciones legales vigentes en cada momento y en las condiciones y con las características en las mismas establecidas.

El contrato de duración determinada por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos

regulado en el número 1, apartado b), del artículo 15 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores podrá tener una duración máxima de 13 meses y medio en un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Los contratos de esta modalidad vigentes y concertados con anterioridad a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo, podrán ser prorrogados por acuerdo de los contratantes, hasta alcanzar la expresada duración de 13 meses y medio en un período de 18 meses.

Los plazos máximos de contratación por circunstancias de la producción, se extienden para cada una de las diversas circunstancias que puedan ocurrir en la empresa.

Podrá establecer como obligatorias las pruebas de ingreso que considere oportunas, establecer por escrito el período legal de prueba y concertar, también por escrito, cualquier otro tipo legal de contrato, de modo especial los de duración determinada, de eventualidad y de interinidad o suplencia.

Los períodos de prueba, que se interrumpirán cuantas veces se produzca una situación de incapacidad temporal, no podrán ser superiores a los que, para cada grupo de trabajadores, seguidamente se indican, pudiendo durante dicho período resolverse libremente el contrato, sin previo plazo de preaviso y sin derecho a reclamación alguna, tanto a iniciativa de la Empresa como del trabajador.

-Peones y Especialistas: 15 días.

-Resto de obreros y administrativos: 1 mes.

-Técnicos no titulados: 2 meses.

-Técnicos titulados: 6 meses.

Asimismo, cualquier trabajador podrá cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, después de concluir su período de prueba, pero preavisando por escrito a la misma con la antelación que seguidamente se indica:

-Obreros: 15 días.

-Administrativos: 1 mes.

-Técnicos y Jefes: 2 meses.

La falta del indicado preaviso o el incumplimiento del plazo establecido faculta a la Empresa para descontar, de la liquidación del trabajador, una cuantía equivalente al importe de su salario o sueldo diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 44. Contrato de relevo.

Durante la vigencia de este Convenio se utilizará esta modalidad contractual, en los términos en que viene establecida en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación.

Todo el personal que desee acogerse al contrato de relevo deberá comunicarlo a la Dirección de Recursos Humanos al cumplir los 60 años. De no acogerse en ese momento, no podrá hacerlo con posterioridad, salvo de mutuo acuerdo con la Dirección.

El personal que durante el periodo de vigencia del Convenio cumpla 60 años o más, podrá acceder a la Jubilación Parcial al 85%, manteniendo Contrato a Tiempo Parcial al 15%, siempre que haya cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 01-01-67 o durante un mínimo de 35 años, de acuerdo con la legislación en vigor.

El primer año de la Jubilación Parcial trabajaría el 15% indicado, acumulando el total del tiempo de trabajo correspondiente en jornadas completas al inicio de la Jubilación Parcial, y los años posteriores, hasta alcanzar los 65 años, disfrutaría de Permiso, retribuido al 50%.

En el caso de que la concesión del Permiso, anteriormente indicado, no fuera posible por imperativo legal, se trabajaría cada año el tiempo correspondiente, de forma acumulada en jornadas completas, según calendario que se establecería de mutuo acuerdo.

Las Cotizaciones de la Empresa y del Trabajador a la Seguridad Social serán todos los meses iguales y por los importes correspondientes al 15% de la Retribución que le hubiera correspondido en la situación de activo por los conceptos de Salario, Antigüedad, Plus de Nocturnidad, Plus de Puesto de Trabajo y Prima.

Al Trabajador Relevado, cumplidos los 65 años, se le extingue el Contrato con derecho a la jubilación plena, cuyo importe se calcula como una pensión de jubilación común, computándose la base de cotización por la jornada parcial trabajada al 100%, es decir tal y como si hubiera trabajado al 100%.

En todos los casos el paso a la jubilación parcial deberá contar con la aceptación de la persona afectada y será realizada garantizando su sustitución de forma adecuada.

Artículo 45. Mantenimiento de plantilla.

Sin redacción.

Artículo 46. Personal de capacidad disminuida.

La Empresa procurará absorber, siempre dentro de unos límites de aptitud mínima indispensable y de los porcentajes legalmente establecidos, para destinarlos a puestos adecuados a sus reales posibilidades individuales, a los productores que se hallen impedidos de continuar en los puestos que hayan venido detentando como consecuencia de una disminución de su capacidad laboral cuyo origen no sea imputable al operario, sino a accidente, enfermedad o desgaste natural consecuente a una vida de dilatado servicio a la Empresa.

Para posibilitar esta adecuación, el personal de plena capacidad que se halle ocupando puestos considerados como idóneos para los disminuidos laboralmente, estará obligado a aceptar el cambio o traslado a otros puestos de su propia categoría profesional aunque estén encuadrados en distinto "grupo de clasificación". Estos cambios o traslados se considerarán efectuados, a efectos legales y económicos, como si se verificasen por necesidad del servicio.

Para la determinación de la disminución de capacidad, y dejando siempre a salvo lo que puedan decidir los Organismos Laborales o Jurisdiccionales competentes, se estará a lo que dictaminen del Servicio Médico de la Empresa.

El indicado personal que, previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa pero que no haya conseguido un reconocimiento oficialmente legal de una incapacidad laboral parcial o total para la profesión habitual y que pase a ocupar puestos considerados como especialmente adecuados para los disminuidos laboralmente, será retribuido de acuerdo con la remuneración asignada a dichos puestos en el interior de la Empresa. Ello no obstante, a título individual y personal y mientras tenga alguna significación a efectos de cotización a la Seguridad Social Oficial, se mantendrá mientras el debidamente informado así lo desee, la categoría profesional que cada productor detente en el momento del traslado y además se le atribuirá pero congelado, para absorberlo a razón del 50% cada vez en futuros aumentos salariales generales, un complemento individual o accidental, equivalente a la diferencia existente, en el momento del cambio, entre la retribución correspondiente al puesto de origen y la del puesto de destino. A estos efectos se entenderá por retribución comparable, de uno y otro puesto, solamente la que corresponda al salario base, el grupo de clasificación, la prima media y cualquier otro complemento estrictamente individual o personal que tuviese asignado el traslado. No se tendrán, por tanto, en cuenta los restantes complementos, pluses o primas de cualquier otro tipo.

Si el cambio o traslado a uno de los referidos puestos es solicitado por el propio productor y los Servicios Médicos de la Empresa estimen que no concurren en el solicitante requisitos suficientes de disminución de capacidad laboral, en el supuesto de acceder a lo solicitado, se estará a lo legalmente establecido para los casos en que el cambio o traslado se verifica a petición del trabajador, sin que sea, por tanto, de aplicación lo estipulado en los párrafos anteriores de este artículo.

Por el contrario, si el cambio de puesto está basado, siempre previo informe favorable de los Servicios Médicos de Empresa, en el reconocimiento oficial y por el Organismo legalmente competente, de una incapacidad laboral parcial o total para la profesión habitual, se aplicará la normativa que seguidamente se indica, dejando siempre a salvo la existencia real de puesto adecuado para ser desempeñado por el disminuido, ya que la Empresa no puede ofrecer una garantía absoluta de ocupación en todo caso y a la totalidad de productores que se hallen en las referidas circunstancias:

- a) La reducción que el trabajador trasladado puede experimentar en su retribución no será superior a un 8% de la que viniese percibiendo el disminuido en su puesto de origen. El concepto de retribución computable y comparable será el que ya anteriormente queda consignado en el quinto párrafo de este artículo.
- b) Se computará como mayor ingreso, acumulable, en el momento del cambio, a la retribución del puesto de destino, la pensión que oficialmente se asigne al disminuido como consecuencia del reconocimiento legal de su incapacidad. Si, en lugar de una pensión, le fuese asignada una indemnización a tanto alzado, se considerará que ésta devenga una renta o interés anual igual al que abonen las Cajas de Ahorro Confederadas por las imposiciones a plazo fijo de un año.

La renta teórica así resultante, dividida entre 12 meses, tendrá la misma consideración que si se tratase de una pensión mensual a estos efectos.

- c) Si la diferencia de retribuciones, calculada en la forma anteriormente indicada, es inferior al 8% de la retribución correspondiente al puesto de origen, al productor no se le asignará compensación alguna. En caso contrario, se regirá desde el principio por las condiciones económicas del nuevo puesto en todos sus aspectos, pero se le atribuirá un plus personal equivalente al exceso de pérdida que supere el referido 8%.
- d) La Dirección estará facultada para trasladar, en cualquier momento y a otros puestos de mayor retribución, a cualquier beneficiario del plus anteriormente indicado, absorbiendo dicho plus total o parcialmente, en la medida que la nueva retribución lo permita, y con tal de que a juicio del Servicio Médico de la Empresa, el productor esté capacitado para desempeñar dicho puesto.

Caso de que el productor renuncie al cambio, perderá automáticamente el plus diferencial que viniese percibiendo.

- e) Con independencia de lo anteriormente consignado y con las mismas características de información previa suficiente y de significación a efectos de cotización a la Seguridad Social, se respetará, en su caso, la categoría profesional que anteriormente viniese detentando el trabajador si éste lo solicita expresamente.

Artículo 47. Regulación de las incapacidades totales.

La indemnización que se percibirá en los casos de rescisión de contrato, será calculada según se indica a continuación:

-Esta indemnización tendrá un mínimo de 26.370 euros y un máximo de 40.570 euros, que se abonarán en esa cuantía siempre que el cálculo alcance los 37.190 euros.

-Consistirá en una cantidad individual tal que, con una rentabilidad calculada al 6% anual, y hasta los 65 años represente el complemento necesario para alcanzar (desde la prestación de Incapacidad Permanente Total concedida) el 95% de la pensión de Incapacidad Absoluta que le hubiera correspondido o de sus remuneraciones netas teóricas en el caso que éstas sean menores.

-Para los cálculos de la Incapacidad Permanente Absoluta y de las Remuneraciones Netas se tomarán los valores en la fecha a partir de la cual le conceden al trabajador la calificación de IPT.

-Para los "casos especiales" (personal que no alcance el mínimo de la indemnización establecida, como consecuencia de tener unas bases de cotización ostensiblemente deterioradas) se aplicarán las siguientes medidas excepcionales:

- Para el cálculo de la pensión de Incapacidad Permanente Absoluta a la que se hace referencia en la fórmula de la indemnización se utilizará, también, la que resulte al considerar sus valores teóricos de cotización.
- Se tomará el 95% de dicho valor teórico teniendo como tope el 100% de la pensión de Incapacidad Permanente Absoluta que le hubiera correspondido.

En el caso de que, a partir de la fecha de este Convenio el INSS recurriera la IPT concedida y quedara ésta anulada, el trabajador podrá incorporarse de inmediato a la Empresa en su puesto habitual mediante la previa devolución a ritmo razonable, de la indemnización en su día recibida.

En el caso de que a una persona se le concediese la Incapacidad Permanente Absoluta (IPA) y por revisión o por que se recurriera la IPA concedida, viese modificado el grado de incapacidad, reconociéndosele posteriormente una Incapacidad Permanente Total (IPT), la Empresa le abonará la indemnización que le hubiera correspondido por una IPT. Este derecho se generará en la misma fecha en la que se produzca la modificación.

Artículo 48. Provisión de vacantes y promociones.

Se establece que la provisión definitiva de vacantes en la Empresa se efectuará de conformidad con lo que, de modo específico para cada caso, seguidamente se consigna en este artículo.

1. Principios básicos.

1.1. Se establece como principio general básico el de la prioridad del personal fijo de plantilla de la Empresa siempre que, en él concurren los requisitos, conocimientos o aptitudes adecuados.

1.2. La provisión de puestos que supongan promoción se efectuará mediante concurso-oposición y en base al correspondiente examen teórico y práctico.

2. Provisión de puestos que supongan promoción.

2.1. Se entenderá como tales no solamente aquellos que lleven aparejado un aumento de categoría profesional, sino también los que impliquen un cambio de situación Técnico-Administrativos, excepto los que se reserven para personal de capacidad disminuida.

2.2. La ocupación de estos puestos se efectuará siempre mediante concurso-oposición, salvo los casos que expresamente queden excepcionados. Sólo se promocionará igual número de personas que plazas sacadas a concurso.

2.3. El concurso-oposición se efectuará mediante el correspondiente examen teórico y práctico, debidamente ponderado, eligiendo al que se considere más idóneo, en función del conjunto de resultados de las pruebas y los méritos que concurren en los solicitantes. En igualdad de otras circunstancias, la mayor antigüedad se considerará como un mérito especial a quien la detente.

2.4. Podrán presentarse a los concursos de ascenso todos los trabajadores que lo soliciten, sin distinción de categorías ni antigüedad, siempre que reúnan los requisitos exigidos para la convocatoria.

2.5. Las vacantes o puestos a cubrir, los ejercicios a desarrollar, así como las demás condiciones exigidas, los méritos, el número de puestos a cubrir y cualquier circunstancia de interés, se comunicará por la Dirección en los habituales tablones de anuncios con la máxima antelación que sea posible. De todo ello se dará además, conocimiento al Comité de Empresa, que si lo desea, podrá asignar algunos de sus miembros que comprueben la objetividad de las correcciones, calificaciones y criterios de selección aplicados.

2.6. Si el número de productores considerados aptos superase en cantidad suficiente al de puestos a proveer, se seguirán cubriendo las futuras vacantes con los referidos candidatos sin nueva convocatoria durante un periodo de un año. Transcurrido dicho periodo, tendrá que publicarse una nueva convocatoria cuando proceda considerándose anulados a todos los efectos los resultados anteriores.

3. Provisión de puestos de Mando y/o asimilados o cuyo contenido exija una especial reserva o confianza.

No obstante cuanto anteriormente se deja consignado, y aunque se aceptan como criterios básicos los principios ya enunciados, la Dirección de la Empresa se reserva el derecho de elegir por libre designación a los titulares de cualquiera de los puestos comprendidos o enunciados en este apartado específico, por lo cual, de no presentarse candidatos o no encontrarlos suficientemente aptos entre el personal de la plantilla, la Dirección queda en libertad de proveer la vacante con la persona que, a su juicio, considere más idónea.

Artículo 49. Movilidad funcional y de relevos.

Podrá llevarse a cabo la movilidad funcional en el interior de las categorías profesionales equivalentes sin más limitaciones que las exigidas por la concurrencia de las titulaciones académicas o profesionales precisas para el puesto designado.

Dicha movilidad, que deberá efectuarse sin menoscabo de la dignidad, formación y promoción profesional del trabajador, dará derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realicen.

1. Disposiciones generales.

1.1. La Dirección dará al Comité de Empresa, con la debida antelación posible, la información que se precise en los casos o situaciones de especial relevancia o trascendencia a efectos de movilidad de personal.

1.2. Así mismo, la Dirección a través de los Mandos respectivos, informará con periodicidad necesaria, de los programas provisionales o definitivos, de las plantillas existentes y previsiblemente necesarias y de las posibles implicaciones en cambios de trabajo o relevo.

1.3. No se considerarán cambios de puesto a efectos de esta normativa los casos en los que el personal cambie de su trabajo habitual a otro de similares características y de las mismas condiciones económicas dentro de la propia sección.

1.4. En relación con el personal profesional o de oficio, los cambios provisionales de puesto de trabajo nunca llevarán aparejado el descenso a un grupo de clasificación inferior, ya que su nivel normal de clasificación viene definido, de modo muy importante, por su valoración profesional personal. A su vez, si el cambio provisional es a un puesto de mayor nivel, podrá su Mando directo asignárselo mientras lo desempeñe, si estima que el traslado lo desempeña con eficacia plena. Al concluir el periodo de traslado, y salvo en casos especiales de merecimiento suficiente demostrado, volverá a asignársele el nivel habitual que anteriormente detentase.

En los cambios de puesto definitivos se determinará en cada caso lo procedente en función de las circunstancias concurrentes: cualificación en los trabajos a realizar, nivel exigido a los restantes profesionales que ocupen dichos puestos, periodo de adaptación o aprendizaje, etc.

Por consiguiente, las cláusulas de esta normativa que hagan referencia a cambios de grupo de clasificación, con las implicaciones que ello comporta, serán de aplicación en todo caso para los Peones Especialistas, y solamente cuando proceda para los Oficiales Profesionales.

1.5. Con las salvedades consignadas en el apartado anterior a todos los efectos, los cambios de puesto de trabajo que impliquen ocupación de otro de mayor valoración darán derecho a la percepción de las retribuciones por todos los conceptos correspondientes a dicho nuevo puesto, una vez superado el periodo de adaptación a efectos de prima, si ello procede.

Se excepcionarán de modo especial y en todo caso los periodos de aprendizaje para ascenso de categoría.

1.6. Los trabajadores estarán obligados a aceptar los cambios de puesto de trabajo o de relevo que se les indiquen, siempre que, a su vez, por parte de la Empresa se cumplan los requisitos consignados en esta normativa. Esto no será obstáculo para que no sea preciso cubrir requisito formal alguno, salvo el de la mera información explicada o justificada a los interesados directos si, como ocurre habitualmente en el normal desenvolvimiento diario del trabajo, se llega a mutuo acuerdo voluntario para realizar cualquier cambio entre el Mando directo y el Trabajador o Trabajadores afectados.

No obstante, incluso en estos casos, se beneficiará el trabajador de las ventajas económicas que le correspondan como consecuencia de la aplicación de esta normativa.

1.7. Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo a otro de inferior categoría profesional, o de inferior grupo de clasificación dentro de la misma categoría profesional, como consecuencia de disminución de la capacidad laboral del operario, se aplicará la normativa que a estos efectos está recogida en el Artículo 46 (Personal de capacidad disminuida).

2. Cambios de puesto definitivos.

2.1. La calificación de "definitivo" asignada a un cambio o traslado, no implicará la posterior inamovilidad del trabajador afectado, sino que éste no estará obligado a volver a su puesto de origen ni aceptar otro traslado cualquiera, salvo que le corresponda de conformidad con las normas sobre prioridades (apartado 6 de este artículo), aplicada al conjunto de los trabajadores que componen el grupo en que se haya integrado como consecuencia de dicho traslado definitivo.

A estos efectos, se entenderá que un cambio tiene carácter definitivo cuando su duración sea en principio, superior a tres meses consecutivos.

No se computarán, a efectos del plazo anteriormente señalado, los casos de sustitución por causa de enfermedad, accidente laboral, permisos y excedencias y otro de análoga naturaleza.

2.2. El personal no estará obligado a aceptar ningún cambio de puesto de trabajo definitivo cuando este lleve consigo un cambio en su categoría profesional. Las condiciones en las que dicho cambio se realice, serán establecidas de común acuerdo entre la Dirección y el o los Trabajadores afectados en cada caso.

Deberá intentarse siempre dicho previo acuerdo antes de proceder a la tramitación de cualquier expediente legal para amortizar la plaza.

2.3. El personal que, fuera de las horas de trabajo y en un plazo no superior a un año a partir de su cambio de puesto, a requerimiento de la Empresa, realice cursillos de reconversión profesional para adaptarse a las necesidades del nuevo trabajo, percibirá el importe de los gastos de matriculación y posible cuota mensual, siempre que acredite un debido aprovechamiento.

2.4. Para los casos en que el cambio de puesto de trabajo implique cambio a otro grupo o nivel inferior dentro de la misma categoría profesional, se seguirán las siguientes normas:

2.4.1. Se aplicarán desde el primer momento la prima y los pluses correspondientes al nuevo puesto, aunque sin inconveniente de mantener, durante el periodo de adaptación si se precisa, la prima media que anteriormente se viniese percibiendo.

2.4.2. Se mantendrá el salario o sueldo correspondiente al grupo o nivel del puesto de origen.

2.4.3. En igualdad de otras circunstancias, y siempre que se demuestren aptitudes y conocimientos suficientes para ello, quienes hayan sido trasladados a puestos de nivel inferior, tendrán preferencia para ocupar las vacantes que se produzcan, hasta alcanzar su nivel primitivo.

Por su parte la Empresa podrá ofrecer a dicho personal en cualquier momento, el cambio a otro puesto de igual o más similar nivel al del puesto de origen. De no ser aceptado y no demostrar imposibilidad manifiesta, perderá el productor todas las ventajas económicas que en esta normativa se le reconocen y pasará a ser retribuido en función del nivel que realmente corresponda al puesto que efectivamente desempeñe.

2.5. Las situaciones de retribución inadecuada (retribución no acorde con el puesto) que, de modo temporal o definitivo puedan producirse como consecuencia de la aplicación de esta normativa, no servirán nunca de base de comparación para posibles reclamaciones salariales por parte de cualquier otro productor o grupo de productores.

3. Cambios de puestos provisionales.

3.1. Se considera que un cambio de puesto es "provisional" cuando la duración del mismo, no exceda en principio, de tres meses consecutivos.

Esto no obstante, se podrá prorrogar automáticamente la provisionalidad del cambio hasta un mes más como máximo, previa información a los afectados, de las circunstancias y causas que lo justifiquen.

Para poder ampliar por más tiempo el plazo de prórroga (situación que deberá considerarse siempre como excepcional) será requisito indispensable la información previa al Comité de empresa y la aceptación por parte del mismo.

A su vez, cuando un productor sea reincorporado al puesto de origen después de haber agotado en otro puesto de trabajo los plazos máximos de provisionalidad anteriormente indicados, no tendrá obligación de aceptar otro nuevo traslado provisional hasta transcurrido un mes desde su reincorporación. Durante este plazo, los traslados si se hacen precisos, recaerán en los restantes productores que sean aptos y que integren el grupo o especialización a que pertenezca el afectado, salvo renuncia voluntaria del mismo a ejercer este derecho. Las situaciones excepcionales que en su caso puedan producirse, requerirán el previo acuerdo con el Comité de Empresa.

3.2. Para los casos en que el cambio de puesto de trabajo implique cambio a otro grupo o nivel inferior dentro de la misma categoría profesional, se seguirán las siguientes normas:

3.2.1. Se aplicarán desde el primer momento la prima y los pluses correspondientes al nuevo puesto, aunque sin inconveniente de mantener durante el periodo de adaptación si se precisa, la prima media que anteriormente se viniese percibiendo.

3.2.2. Cuando el puesto de destino sea de producción directa en régimen de prima fija o de prima colectiva, el operario percibirá en concepto de prima a la producción, el promedio que resulte más favorable.

3.2.3. Se mantendrá el salario o sueldo correspondiente al grupo o nivel del puesto de origen.

3.2.4. La misma norma se observará a efectos de periodo de adaptación y prima, si hubiese lugar a ello de acuerdo con la normativa específica existente para estos casos, al incorporarse a su puesto de origen.

3.2.5. En los casos en los que el operario vaya a ocupar un puesto de trabajo de carácter auxiliar, percibirá una prima correspondiente a 78 puntos de actividad si su prima promedio es igual o superior.

3.2.6. Cuando el tipo de trabajo a realizar sea solamente de limpieza o no implique más que el arreglo y ordenación del herramental propio del puesto de trabajo, sin exigencia de especial esfuerzo en ambos casos, al operario se le aplicará una prima correspondiente a 78 puntos de actividad.

3.2.7. Los cambios de puesto para efectuar trabajos auxiliares o de limpieza (apartados 3.2.4 y 3.2.5) nunca se convertirán en "definitivos" por el mero transcurso del tiempo, sino que para ello se requerirá acuerdo concreto en cada caso y con intervención del Comité de Empresa.

3.3. Asimismo, las normas anteriormente consignadas, no serán obstáculo para que los Mandos puedan incrementar o disminuir los puntos de actividad en función de la real productividad del operario, sin inconveniente del derecho subsiguiente de éste para recurrir posteriormente por los cauces normales, contra dicha decisión y con las consecuencias económicas consiguientes en su caso, en función de la decisión final que se adopte.

4. Suplencias por absentismo.

4.1. Como norma general, se procurará que los cambios de puesto de trabajo para cubrir ausencias motivadas por situaciones de absentismo, se realicen dentro de la misma Sección, y sin que suponga modificación de horario o jornada al personal afectado.

4.2. Los cambios para suplir situaciones de absentismo serán obligatorios tanto dentro como fuera de la Sección, siempre que no impliquen cambio de horario o de jornada.

4.3. Al personal que al cambiar de puesto de trabajo tenga que ser cambiado también de horario (jornada), se le respetará el número de horas de trabajo correspondiente a su situación inicial durante la primera semana, percibiendo como extraordinarias las que efectúe en exceso o abonándosele sin trabajarlas, las que le hubieran correspondido trabajar.

4.4. En los cambios de puesto de trabajo que impliquen cambio de horario, se garantizará un tiempo mínimo de descanso de 16 horas, correspondiente a dos periodos de relevo o turno. Esto no obstante, se podrá reducir dicho descanso, previo acuerdo expreso y voluntario entre el Mando Directo y cualquier operario afectado. La misma norma se observará en los casos de cambio de jornada, aunque no lleve implícito un cambio de puesto de trabajo.

5. Cambios de programa.

5.1. Para efectuar cambios de jornada debidos a modificaciones de los programas que impliquen o no cambio de puesto de trabajo, será requisito necesario la existencia de un preaviso de tres días laborables como mínimo. A estos efectos, se considerará el sábado como día laborable, excepto cuando sea festivo o puente.

6. Prioridades.

6.1. No será preciso observar ningún tipo de prioridad, dejando siempre a salvo las necesarias limitaciones por razón de capacidad laboral disminuida, cuando los cambios se produzcan dentro de la misma Sección y no impliquen cambio de horario o de jornada ni de condiciones económicas.

En todos los demás casos, para la obligada aceptación del cambio, se seguirá entre el personal en cada momento sobrante, un orden de menor antigüedad en la Empresa.

Quedan excepcionados de la aplicación del orden anteriormente indicados, en todo caso, los no aptos para ocupar los puestos de destino por razones de capacidad laboral disminuida y así mismo, salvo renuncia expresa a usar este derecho los Representantes del Personal en el Comité de Empresa.

6.2. En los cambios provisionales, el trabajador tendrá la obligación de reintegrarse a su sección de origen en caso de ser requerido para ello, debiendo observarse en tales supuestos, un orden de prioridad inverso al establecido en el apartado anterior.

6.3. En los casos de cambio definitivo asistirá al trabajador trasladado, durante un período de un año y si hay ocasión para ello o plaza vacante, el derecho de optar entre seguir ocupando el nuevo puesto o volver al anterior u otro similar en la sección de origen.

6.4. En los cambios de trabajo colectivos por exceso de personal, falta de trabajo u otras circunstancias similares que no puedan ser comprendidas por su excepcionalidad en la normativa anterior, se estará a lo que se regule en cada caso en función del conjunto de circunstancias concurrentes y previa intervención expresa del Comité de Empresa.

7. Cambio especial en caso de embarazo.

Con independencia de todo lo anteriormente indicado en este artículo y en atención a la situación provisional especial que el embarazo puede comportar, se establece lo siguiente:

7.1. Toda mujer embarazada, que a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, desarrolle un trabajo penoso o peligroso para su estado, será cambiada provisionalmente de puesto a otro más adecuado si lo hubiera, tanto a petición propia como a instancia de la Dirección de la Empresa.

7.2. En este supuesto, la Dirección, oído previamente el Comité de Empresa, designará a la persona que obligatoriamente deberá ocupar el puesto dejado por la embarazada, aunque conservará su derecho a reincorporarse a su puesto de origen cuando concluya la causa que dio motivo al cambio.

7.3. Tanto la trabajadora embarazada como el trabajador o trabajadora afectados por el cambio, percibirán las retribuciones según lo establecido para los cambios de puesto provisionales.

Artículo 50. Integración de funciones y/o tareas.

Las situaciones laborales de integración de funciones y/o tareas que se produzcan como consecuencia de la aplicación de modernos métodos de gestión y organización y aplicación de nuevas tecnologías que la Empresa viene obligada a realizar para ser competitiva, se regirán de acuerdo con las siguientes especificaciones normativas:

1. Definición. Concepto y modalidades de integración.

1.1. Se entiende como integración de funciones y/o tareas aquellas situaciones laborales consistentes en que un operario/empleo perteneciente a una categoría o calificación profesional determinada realiza, además de las suyas propias, otra tareas y/o funciones asignadas tradicionalmente a otras categorías o calificaciones profesionales diferentes, integrando y compatibilizando ambas en su quehacer y/o jornada.

1.2. También se entiende por integración a efectos de este artículo, aquellas situaciones laborales consistentes en que un operario/empleo perteneciente a una categoría o cualificación profesional determinada sea destinado a desempeñar ocasionalmente un trabajo o cometido de distinta calificación profesional, reintegrándose a su cometido habitual.

1.3. La puesta en marcha de estas modalidades de integración de funciones y/o tareas no supondrá ni reducciones de plantilla ni incrementos de la subcontratación existente en la Empresa. Se entregará todos los meses un listado tanto de los trabajos realizados, como de las horas invertidas por las subcontratas, como se viene haciendo, al Comité de Empresa.

1.4. La integración de funciones y/o tareas y el personal que voluntariamente las quiera asumir, no podrá sustituir a otro trabajador que venga detentando un puesto de trabajo ya consolidado, salvo que este voluntariamente lo pacte.

No obstante, en casos especiales de gran importancia para la Empresa, como son los cuellos de botella de la producción, o instalaciones con grandes problemas u oportunidades de mejora, la Empresa se reserva la facultad de definir, en estas situaciones, una nueva descripción del puesto de trabajo. Este nuevo puesto de trabajo debe ser ofrecido primeramente al personal que lo viene ocupando con anterioridad. En caso de aceptación, la Empresa se compromete a formar al operario y éste se compromete a su vez a capacitarse en el desempeño del puesto.

En caso de no aceptarlo, o de no alcanzar la capacitación suficiente, la Empresa ofrecerá a este trabajador un puesto de naturaleza similar, garantizándole las condiciones y sueldo que tuviere.

De todo ello, se dará conocimiento al Comité de Empresa.

1.5. No se considerarán situaciones de integración, a efectos de este artículo, las siguientes:

1.5.1. Cuando un operario/empleo de una categoría determinada pase a realizar temporalmente, las funciones de otra categoría superior.

1.5.2. Los casos de sustitución por causa de enfermedad, accidente laboral, permisos, excedencias y otros de naturaleza similar.

Los supuestos anteriores se regirán por las normas establecidas en la Empresa.

2. Complemento profesional.

2.1. Aplicabilidad.

Se crea un concepto salarial denominado complemento profesional para incentivar y compensar las diversas situaciones de integración que se produzcan en la práctica del trabajo y estén de acuerdo con las definiciones consignadas en el apartado precedente. Dicho complemento se abonará a toda persona que se incorpore a la Integración de Funciones y/o Tareas.

Se aplicará a los operarios(Especialistas) que integren en su trabajo tareas y funciones de Oficiales o Empleados y también a los Oficiales que integren funciones o tares de Especialistas.

Aquellos casos pertenecientes tanto a la modalidad 1.1 como a la modalidad 1.2. de integración en los que la tarea o función integrada proceda claramente de una categoría superior, se tenderá a abonar la diferencia económica existente entre la categoría que el operario detenta y aquella de la que procede la función o tarea integrada. En los casos en los que no sea posible definir con claridad dicha circunstancia o que, aplicado el criterio anterior resultase menos beneficioso para el operario, se aplicará el complemento profesional en sus propios términos.

2.2. Cuantía.

EL Complemento Profesional será:

2.2.1. Para los casos de integración permanente o definitiva una cuantía de 85 euros que se abonará mensualmente.

2.2.2. Para los casos de integración ocasional o transitoria, una cuantía de 8% del salario total anual (Columna J de las Tablas) que se abonará por horas de trabajo integrado realizado.

La cuantía del complemento profesional del apartado a), estará sujeta al mismo porcentaje de variación o incremento

que experimenten las Tablas Vigentes en cada momento en la Empresa.

2.3. Requisitos y Condiciones.

Serían requisitos y condiciones para la percepción del Complemento Profesional los siguientes:

2.3.1. Formalizar mediante contrato individual escrito la aceptación de la integración de funciones con especificación de los trabajos a desarrollar. Este contrato tendrá un periodo de prueba de 6 meses para ambas partes.

2.3.2. La percepción será personal mientras duren las condiciones especificadas en el contrato individual.

2.3.3. El trabajo integrado deberá suponer como mínimo una hora de jornada.

2.3.4. El Comité de Empresa recibirá información de los trabajos objeto de integración en todos los casos que esta se realice.

3. Vigencia.

La presente normativa entrará en vigor en el momento de la firma del Convenio y tendrá vigencia hasta la finalización del mismo exclusivamente.

Durante el periodo de vigencia tanto la Dirección como los Representantes del Personal harán un seguimiento de esta Normativa, su desarrollo, eficacia y negociación, su continuidad o modificación.

Artículo 51. Cambios definitivos de puesto de trabajo y/o categoría.

A todo el personal que cambie definitivamente a puesto de mayor nivel o categoría, le corresponderá tras un período de prueba o adiestramiento, la retribución del nivel salarial del nuevo puesto asignado y la prima y los pluses inherentes al mismo.

Los cambios definitivos de puestos de trabajo y/o categoría que se realicen con el personal e impliquen inferior categoría y/o nivel retributivo, se efectuarán de acuerdo con la normativa siguiente:

1. El puesto de origen deberá ser realmente amortizado.
2. Así mismo, no podrá ser objeto de subcontratación.
3. La dirección informará a los Representantes de los trabajadores firmantes del presente Convenio, de la existencia y condiciones de dichos cambios.
4. Se aplicarán las siguientes condiciones sociolaborales:
 - 4.1. Mantendrán la categoría profesional que venían detentando en el puesto de origen y la tarifa de cotización correspondiente a dicha categoría profesional.
 - 4.2. Recibirán la prima y los pluses que corresponden al puesto realmente desempeñado a partir del cambio.
 - 4.3. No obstante lo anterior, el trabajador que cambie de puesto y/o categoría a otro inferior, a propuesta de la Dirección, podrá solicitar el abono de una indemnización cuyas características se señalan en el párrafo siguiente.
 - 4.4. La indemnización será:
 - 4.4.1. Veinticuatro mensualidades de la diferencia entre el puesto de origen y el de destino.
 - 4.4.2. Un mínimo de 2.400 euros para aquellos casos en los que la indemnización, calculada con el párrafo anterior sea igual o inferior a dicho mínimo.
 - 4.4.3. En ningún caso la indemnización podrá ser superior al millón de pesetas.

Artículo 52. Formación.

La Dirección y la Representación del Personal asumen el papel que la Formación tiene, más como inversión que como gasto, en el cambiante contexto industrial actual.

En consecuencia, están dispuestos y se comprometen a diseñar y poner en marcha Programas de Formación que sepan adecuar la potenciación de las capacidades, habilidades y recursos humanos con el funcionamiento de una organización ágil, flexible y eficaz.

Todo ello con la finalidad de alcanzar un grado tal de calidad en el producto y en el proceso que asegure una fuerte posición competitiva de la Empresa en el mercado.

A estos efectos la Empresa promoverá e impulsará los Planes de Acción Formativos, con sus correspondientes presupuestos, en los que identificará las necesidades de formación y/o reciclaje a acometer y el alcance de las acciones formativas a implementar.

Así mismo existirá una Comisión en la que participarán la Dirección y los Representantes del Personal, que buscarán el máximo de subvenciones posibles destinadas a la formación.

Artículo 53. Régimen disciplinario.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que a continuación se establecen.

1. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia o intención, en leve, grave o muy grave.

1.1. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidentes, esta causa podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

1.2. Faltas graves.

Se califican como faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas en el período de treinta días.
- b) Faltar de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.
- g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- h) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la amonestación verbal.

1.3. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

En supuestos en que existan indicios claros de que el trabajador se encuentre en las situaciones más arriba descritas, vendrá éste obligado a someterse a los oportunos reconocimientos que le serán practicados por el Servicio Médico de Empresa, o en su caso, por el facultativo que la Empresa designe. En su realización se respetará al máximo la dignidad e intimidad del trabajador y se contará con la asistencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible.

g) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa, o revelar, a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

h) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

En este apartado quedan incluidos los abusos de autoridad que se pudieran cometer por los Directivos, Jefes o Mandos intermedios.

j) Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

k) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

l) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

m) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

2. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

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

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento de la misma se podrá dilatar a tres meses después de la fecha de imposición.

3. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

-Amonestación verbal.

-Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

-Traslado de puesto de trabajo dentro del mismo centro.

c) Por faltas muy graves:

-Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

-Traslado forzoso a otro centro de la misma Empresa que no implique cambio de domicilio.

-Despido.

4. Prescripción.

-Faltas leves: 10 días.

-Faltas graves: 20 días.

-Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas 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.

Artículo 54. Prevención de riesgos y salud laboral.

La Dirección de la Empresa impulsará y controlará la realización de las acciones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, dirigidas a la prevención de los riesgos laborales y la vigilancia de la salud de los trabajadores, mejorando la seguridad, la higiene industrial y la ergonomía, para así disminuir tanto los accidentes laborales como las enfermedades profesionales.

Para ello, la Dirección se compromete a realizar las siguientes acciones:

-Vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Los reconocimientos médicos serán voluntarios excepto, (previo informe de los representantes de los trabajadores), cuando sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa.

-Garantizar de manera específica la protección de los trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, así como la maternidad.

-Planificar la acción preventiva a partir de la Evaluación Inicial de Riesgos y realizar aquellas actividades de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

-Organizar la formación e información de los mandos y trabajadores en materia preventiva, abarcando las distintas fases de la vida laboral, desde el momento de su contratación y cuando se produzcan cambios en sus funciones, se introduzcan nuevas tecnologías o se realicen modificaciones en los equipos de trabajo. La formación estará centrada en su puesto de trabajo y en sus funciones más específicas.

-Integrar la Prevención en el conjunto de las actividades de la Empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma, de forma que todos sus integrantes asuman las responsabilidades en materia de prevención que les corresponda.

Los trabajadores, por su parte, deberán cumplir con los siguientes compromisos:

-Velar por su propia salud y seguridad y por la de sus compañeros, cumpliendo con las medidas de prevención adoptadas.

-Utilizar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, etc.

-Utilizar obligatoriamente y de forma correcta los equipos y prendas de protección individual que se establezcan como necesarios.

-No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes.

-Informar de inmediato a su superior o al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud.

La Dirección y la Representación Social se comprometen a colaborar activamente en la elaboración y puesta en marcha de un Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales basado en la Norma Experimental UNE-81.900 y en el Sistema de Calidad ya implantado, con el fin de que en un futuro próximo la Prevención de Riesgos esté integrada en todos los procesos y procedimientos desarrollados por la Empresa.

Artículo 55. Prestación económica complementaria por incapacidad temporal.

1. En casos de baja por enfermedad.

Esta prestación, establecida por la Empresa a su exclusivo cargo y con carácter de mejora voluntaria a todos los efectos, está condicionada, en todo caso, a la no superación, e incluso disminución si es posible, de los índices tope de absentismo, por enfermedad, que más adelante se consignan. Su regulación específica se atenderá a las normas siguientes:

1.1. Será beneficiario de esta prestación todo trabajador de la Empresa que cumpla los siguientes requisitos:

1.1.1. Haber causado baja por I.T. y cursado debidamente el correspondiente parte oficial y los de confirmación subsiguientes.

1.1.2. No contravenir intencionadamente las instrucciones del Médico o Médicos que le atiendan.

1.1.3. No realizar trabajo alguno, aunque sea sin retribución o por su exclusiva y propia cuenta o en favor de familiares.

1.1.4. No ausentarse de la localidad donde habitualmente resida, sin previa prescripción o autorización del Médico que le asista y sin notificación a la Empresa.

1.1.5. No permanecer fuera de su domicilio después de las 22 horas durante los meses de Mayo a septiembre, ni después de las 20 horas desde octubre hasta abril de cada año, salvo expresa y previa autorización de la Empresa.

1.1.6. No negarse, por sí o por sus familiares, a recibir en su domicilio al Visitador que la Empresa o Comisión designen para esta función, ni a acudir a los Servicios Médicos de Empresa, Jefatura de Personal o a la Comisión de absentismo, cuando no se halle impedido y sea convocado.

1.1.7. No haber sido expresa y personalmente excluido de este beneficio, como consecuencia del incumplimiento de alguno de los requisitos anteriormente indicados o por estimarse fundadamente que prolonga su I.T. indebida y voluntariamente.

1.2. En principio, no se considerarán beneficiarios de esta prestación los trabajadores que causen baja por enfermedad durante un período de huelga o suspensión de empleo y sueldo y mientras dure tal situación. La

Comisión de Seguimiento de absentismo, de acuerdo con la Empresa, podrá excepcionar de esta norma a algún trabajador concreto, después de estudiar y comprobar claramente que se trata de una enfermedad manifiesta, sin lógicas posibilidades de simulación. Para que se produzca la excepción, habrá de solicitarse previa y expresamente por el trabajador afectado y notificarse por escrito, con el visto bueno del jefe de Personal, a la Sección de Nóminas.

1.3. El complemento Voluntario por I.T. variará en proporción inversa a los índices de absentismo resultantes periódicamente, por el concepto de enfermedad. El período computable será siempre de cuatro trimestres naturales consecutivos (12 últimos meses) de modo que, para cada fijación de índices, se prescindirá del trimestre más alejado y se incorporará el trimestre más próximo. Por tanto, dichos índices se obtendrán, con los datos totales que el Servicio de Informática de la Empresa suministre, por el concepto de "último año" y para el conjunto de trabajadores correspondientes al final de cada trimestre natural (31 de marzo, 30 de junio, 30 de septiembre y 31 de diciembre).

Estos índices, así calculados, se aplicarán durante el trimestre natural siguiente para el colectivo de operarios que se encuentren de baja por I.T. en dicho periodo.

1.4. Los índices reflejarán el porcentaje de horas dejadas efectivamente de trabajar por causa de enfermedad en relación con las que debieran haberse trabajado realmente en cada período por la totalidad de la plantilla existente en cada momento, deducidos siempre y exclusivamente los trabajadores que disfruten vacaciones durante dicho período.

La fórmula a aplicar será, por tanto, la siguiente:

Número Total de horas perdidas por enfermedad		
Índice =	-----	x 100
Número Total de horas exigibles		

Entendiendo las "horas exigibles" en el sentido anteriormente expuesto. En todo caso, y a efectos de cómputo de las mismas, tanto las horas perdidas como las exigibles serán las correspondientes a la jornada efectiva que cada trabajador deba realizar.

A efectos del cálculo de absentismo, las horas dejadas de trabajar por expedientes de regulación de empleo, tendrán el carácter de horas exigibles.

Así mismo, quedarán excluidas del cálculo del índice de absentismo por enfermedad las bajas correspondientes a procesos con expediente de Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

Si transcurridos 5 meses desde el inicio del proceso con expediente de Incapacidad Permanente Total o Absoluta no se presenta el mismo ante el INSS, la incapacidad temporal de la persona afectada, entrará a contabilizar en los índices de absentismo y el absentismo no computado anteriormente, se imputará en los meses sucesivos.

1.5. Para el cálculo de este complemento se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

El complemento se abonará desde el primer día, y se calculará tomando como referencia la cantidad bruta percibida por los días trabajados el mes anterior, dividida por el número de días trabajados durante ese mismo mes, descontándose horas extraordinarias y el complemento de las horas compensadas.

1.6. Las partes firmantes del Convenio manifiestan su interés por mejorar los índices actuales de absentismo que precisan evolucionar hasta niveles comparables con otras industrias del ramo y/o entorno geográfico.

1.7. Cuantía máxima de este complemento.

En virtud del principio anterior se acuerda lo siguiente:

Desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011, la prestación complementaria de I.T. se devengará en función de los índices de absentismo por enfermedad resultante en cada período computable de acuerdo con la siguiente tabla.

INDICE DE ABSENTISMO	COMPLEMENTO		
	Del 1 al 15 día	Del 16 al 30 día	A partir del día 31
Menor o igual a 5,50%	85%	90%	95%
Del 5,51 a 6%	80%	85%	95%

Más de 6%	75%	80%	95%
-----------	-----	-----	-----

1.8. Se mantendrán en funcionamiento la Comisión de Seguimiento de absentismo, con representantes de la Dirección y de los sindicatos, que estudiará y planteará la puesta en marcha de medidas preventivas, organizativas y de control necesarias para reducir el absentismo progresivamente.

1.9. Cualquier modificación del sistema o cuantía de la prestación oficial de la Seguridad Social dará lugar a la revisión automática de estas normas.

2. En casos de baja por accidente laboral.

El personal de baja por accidente de trabajo percibirá, desde el primer día de la baja, un complemento voluntario de tal cuantía que sumada ésta a las prestaciones oficiales, alcance el 100% de los devengos salariales individuales que le hubieran correspondido estando trabajando.

Será de aplicación, igualmente en este caso, lo especificado en el apartado 1.1. de este mismo artículo.

Artículo 56. Seguro colectivo de vida.

La empresa se compromete a tener asegurado a todo el personal de su plantilla en el Seguro Colectivo de Vida, que tendrá concertado con la correspondiente Compañía Aseguradora.

Para estar asegurado, será requisito indispensable el hecho de pertenecer legalmente a la plantilla de la Empresa, corriendo a cargo de ésta los trámites de notificación de altas y bajas que sean procedentes cara a la Compañía Aseguradora.

Esto no obstante, la empresa quedará exenta de toda responsabilidad si la Compañía Aseguradora rechaza el aseguramiento de algún productor, o si éste no suministra, o lo hace errónea o falsamente, los datos que le sean solicitados. Todo ello sin perjuicio de las acciones legales contra la Compañía Aseguradora que, en su caso, a dicho trabajador puedan asistirle.

Los riesgos y capitales asegurados a favor de cada productor, en las condiciones ya anteriormente indicadas, son las siguientes:

-Por muerte natural: 6.430 euros.

-Por muerte producida por accidente: 12.850 euros.

-Por incapacidad absoluta para todo trabajo: 6.430 euros.

-Por incapacidad total para la profesión habitual: 3.215 euros.

Las condiciones y compatibilidades de cada una de las prestaciones, con independencia de las particularidades ya recogidas en los párrafos anteriores de este artículo, serán las que aparezcan especificadas en la póliza individual de la Compañía Aseguradora.

La solicitud de las prestaciones a la Compañía Aseguradora, así como la correspondiente tramitación para su devengo, será realizada a través de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. En el caso de que el trabajador no quedara conforme con la prestación recibida, podrá recurrir según en derecho proceda.

CAPÍTULO VI

ACTIVIDAD SINDICAL

Artículo 57. Secciones sindicales.

Los trabajadores afiliados a un Sindicato, legalmente constituido, podrán formar una Sección Sindical de Empresa.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos o detenten el 10% de afiliación, serán representados por los Delegados Sindicales, según se indica a continuación:

TAMAÑO	% AFILIADOS	% VOTOS	NÚMERO DE DELEGADOS	NÚMERO DE HORAS/MES
251-750	10	10	1	40
751-2.000	10	10	2	40

Las Secciones Sindicales que no hayan obtenido el 10% de los votos ni detenten el 10% de la afiliación, serán representados por un solo Delegado Sindical.

Las Secciones Sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla dispondrán, para el conjunto de sus afiliados (no individualmente), de hasta un máximo de 5 días anuales de licencia no retribuida para asistencia a cursos de formación sindical, congresos de su central y actividades análogas. La utilización de dichos días de licencia requerirá, preceptivamente, comunicación previa de su central sindical con 48 horas de antelación si fuese un solo día el utilizado, y 72 horas si se pretendiese utilizar más de un día de licencia no retribuida.

Artículo 58. Garantías de las secciones sindicales.

Las Secciones Sindicales de la Empresa tendrán las siguientes garantías:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa, recaudar las cotizaciones de sus afiliados y ejercer sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Proponer candidatos a elecciones para cubrir los puestos del Comité de Empresa. Cuando la elección de los miembros del Comité se haya efectuado por el sistema de listas cerradas, las Centrales Sindicales presentes en el mismo podrán destituir a aquel miembro del Comité que haya causado baja en la Central Sindical por la que fue elegido y designar, en su caso, al trabajador que le haya de sustituir.

c) Elegir Delegados Sindicales que representen a los afiliados de la Sección Sindical ante la Empresa.

d) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

e) Los Delegados de las Secciones Sindicales de Empresa: que cumplan las condiciones definidas en el artículo 57 de este Convenio:

-Dispondrán de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa.

-Deberán ser informados, y oídos por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores, y en especial las relativas a:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

-Tendrán el mismo tratamiento que los miembros de los Comités de Empresa en cuanto a la prioridad de permanencia en las mismas, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

f) La Empresa permitirá reuniones a los afiliados a una Sección Sindical en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo.

g) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la Empresa por la respectiva Sección Sindical, la Dirección de la Empresa notificará al Delegado Sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

Artículo 59. Horas retribuidas delegados sindicales.

El número de delegados sindicales y las horas retribuidas de los mismos se establecerán de conformidad con la legislación vigente.

Las Secciones Sindicales que agrupen como mínimo un 10% de afiliación o un 10% de votos en las elecciones sindicales, tendrán derecho a dos delegados, cuando la plantilla de la empresa, en el momento de las elecciones, sea superior a 750 trabajadores, o un delegado si la plantilla es inferior a 750 trabajadores.

Los delegados sindicales dispondrán de un máximo de 40 horas retribuidas al mes, a salario real.

Con cargo a estas horas, si los citados Delegados Sindicales lo desean, podrán participar en las reuniones del Comité de Empresa o Delegados de Personal en su caso.

Artículo 60. Comité de Empresa.

El Comité de Empresa es el órgano de representación de los trabajadores de la empresa. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente Convenio.

Artículo 61. Horas retribuidas miembros Comité de Empresa.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los miembros de los Comités de Empresa serán las

marcadas en la legislación laboral vigente.

Artículo 62. Acumulación de horas.

Las horas de los miembros de los Comités de Empresa y Delegados Sindicales, podrán ser mensualmente acumuladas en uno o varios miembros (incluido el Delegado Sindical), siempre que se cumplan los siguientes requisitos.

- a) Que se trate de acumulación entre miembros de una misma Central Sindical y con autorización de los Órganos Provinciales de la misma.
- b) Que la Central Sindical tenga un mínimo de afiliación del 10% de la plantilla de la empresa.
- c) Que se ponga en conocimiento de la empresa, dentro del mes anterior y con un plazo mínimo de quince días, el nombre del titular o titulares que hayan de disfrutar de la acumulación.
- d) Que la acumulación se mantenga por el periodo de vigencia del Convenio, sin perjuicio de la posibilidad de la Central Sindical correspondiente de revocar tal acumulación.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, las horas retribuidas para la acción sindical de los miembros del Comité de Empresa, no podrán ser objeto de otras acumulaciones, salvo acuerdo expreso con la Dirección de la Empresa.

En las horas retribuidas establecidas para los miembros de estos Organismos se incluye una reunión mensual ordinaria con la Dirección de la Empresa, y las convocadas por ésta a iniciativa de los representantes, pero quedan excluidas las restantes que puedan convocarse por iniciativa de la Dirección.

Artículo 63. Funciones Comité de Empresa.

Serán funciones del Comité de Empresa, las siguientes:

- a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.
- b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y en aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.
- c) Ser informados con antelación suficiente de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, etc.), razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.
- d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores hayan de realizar.
- e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad e higiene en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores y especialmente de aquéllas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado, estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

Artículo 64. Información trimestral-Sigilo.

La Dirección facilitará trimestralmente al Comité de Empresa información sobre la evolución de los negocios, situación de la producción, perspectivas del mercado y plan de inversiones previsto.

La Empresa facilitará a la Representación del Personal los siguientes datos del personal, hasta la categoría de Jefe de Sección, sujetos a convenio, actualizados a 1.º de enero:

- Número de personas encuadradas en cada Categoría y Grupo o Nivel.
- Salario correspondiente a cada uno de esos encuadramientos.
- Número de personas de MOD.
- Número de personas de MOI.
- Número de eventuales contratados el año anterior (media intermensual).
- Masa salarial del conjunto del personal sujeto a convenio.

Tendrán el carácter de secretas las informaciones confidenciales dadas por la Dirección de la Empresa en las reuniones con el Comité. Los miembros del Comité de Empresa estarán obligados a guardar dicho secreto, incluso con los propios trabajadores de la Empresa.

Artículo 65. Garantías disciplinarias.

Las medidas disciplinarias de carácter grave o muy grave impuestas por la Empresa a cualquier trabajador, deberán ser puestas en conocimiento previo del Comité de Empresa, quien podrá emitir su opinión sobre las mismas. Asimismo podrán emitir informe las Secciones Sindicales de Empresa respecto a sus afiliados.

Artículo 66. Garantías comunes.

Los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales tendrán las siguientes garantías comunes:

a) Utilizar, con conocimiento previo de la Empresa, un tablón de anuncios para fijar comunicaciones de carácter sindical o laboral.

b) A que sea facilitado local de reunión, para uso común, dentro de las posibilidades de la Empresa.

Las reuniones del Comité de Empresa serán preavisadas al menos con 24 horas de antelación, salvo casos urgentes y fundamentados en los que el preaviso podrá tener un plazo inferior. Se procurará que las reuniones del Comité sean programadas con la antelación suficiente.

c) Con carácter previo a cualquier medida disciplinaria por faltas graves y muy graves y para la validez de las mismas, se notificará la propuesta de sanción, con una antelación de 24 horas, a:

-En caso de representantes de los trabajadores, al Comité de Empresa.

-En caso de Delegado Sindical, al Sindicato local o provincial.

En el término de las 48 horas siguientes, estos organismos emitirán informe, que no tendrá carácter vinculante, y la Empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

d) Los Delegados Sindicales con el porcentaje de afiliación señalado en el articulado 57 de este Convenio, tendrán las garantías establecidas en el Artículo 68 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. Normas para el ejercicio de la acción sindical, comunes para comité de empresa y secciones sindicales.

La utilización de las horas retribuidas para la acción sindical deberá comunicarse con un plazo de 24 horas como mínimo de antelación a la Dirección de la Empresa.

El ejercicio de la actividad sindical no podrá interferir el trabajo de los restantes trabajadores ni la marcha general de la producción. Los trabajadores que deseen dirigirse a sus representantes o Delegados Sindicales lo harán fuera de las horas de trabajo.

La Empresa estará facultada para trasladar de puesto de trabajo, provisionalmente y durante el tiempo que dure su mandato, a aquellos trabajadores que, como consecuencia del ejercicio de su actividad sindical, interfieran gravemente la continuidad normal del proceso general de la empresa.

Dicho traslado será comunicado y consultado previamente al Comité de Empresa. El trabajador afectado no podrá ser perjudicado económicamente en el desarrollo de su actividad sindical como consecuencia del traslado. El nuevo puesto de trabajo deberá ser dentro de las posibilidades existentes en la empresa, lo más similar al anterior.

Las horas retribuidas para la acción sindical podrán ser utilizadas tanto dentro como fuera de la empresa. En todo caso, los trabajadores deberán justificar la utilización de las mismas, sin que, a tales efectos, sea obligatoria la presentación del orden del Día o de los temas a tratar.

Artículo 68. Asambleas.

La Empresa autorizará la celebración de Asambleas retribuidas, tanto dentro como fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo de 9 asambleas y 5 horas durante la vigencia de este Convenio. Dichas asambleas lo serán de todos los trabajadores de la empresa.

Las asambleas serán convocadas por el Comité de Empresa, a iniciativa del mismo.

El Comité de Empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el delegado de una Sección Sindical, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33% de la plantilla total de la Empresa.

La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la Empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el Orden del Día de la misma.

La hora de celebración de la Asamblea se fijará de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Por razones excepcionales y fundamentadas, la Empresa podrá modificar la fecha de celebración, y de igual forma, la representación de los trabajadores podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

La retribución de estas asambleas, hasta el límite establecido, se realizará sobre los Salarios reales, sin inclusión de prima de producción o carencia de incentivo, ni vacaciones, ni gratificaciones extraordinarias y añadiendo la

antigüedad cuando corresponda.

En cuanto a las asambleas no retribuidas seguirán celebrándose fuera de las horas de trabajo.

Artículo 69. Reuniones sindicales.

Las Secciones Sindicales de empresa que cumplan el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla dispondrán de hasta 4 horas anuales durante la vigencia de este Convenio para la celebración de reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa. Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15% de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de 6 anuales, y si el porcentaje de afiliación es del 20%, el número de horas anuales de que se dispondrá es de 8.

Las citadas reuniones serán convocadas por el Delegado Sindical, que lo comunicará con una antelación mínima de 48 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Por razones excepcionales y fundamentales, el Delegado Sindical podrá reducir el plazo de preaviso a 24 horas.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del Comité o Secciones Sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre los salarios reales, sin inclusión de prima de producción o prima por carencia de incentivo, en su caso.

De conformidad con lo anteriormente señalado, las Centrales Sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa la relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones, a efectos de la retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace mención en este artículo, podrá ser abonada, si así lo acuerda la correspondiente Sección Sindical, a través del Delegado Sindical. A tal efecto, se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados, autorizando el abono de dicho importe a través de su Delegado Sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente Convenio. En dichos casos, la empresa entregará al Delegado de la Sección Sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los trabajadores.

Artículo 70. Normas supletorias.

En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo para el sector de "Industria Siderometalúrgica" de la Comunidad Foral de Navarra y demás legislación vigente en cada momento, que no se oponga a lo pactado en este Convenio.

Artículo 71. Vinculación a lo pactado.

Uno. Lo acordado en este convenio para jornada de trabajo, vacaciones anuales y horas retribuidas, tanto para Asambleas como para el Comité de Empresa y Delegados Sindicales, forman un todo único e indivisible en conjunto y en cómputo anual, y por lo tanto no podrán ser contemplados aisladamente.

En consecuencia, si por cualquier resolución administrativa o jurídica se modificase, durante la vigencia del Convenio, cualquiera de dichos temas, se entenderá absorbida y compensada la diferencia, con las mejoras que, sobre los mínimos legales establecidos, se han pactado en el resto de los temas.

Dos. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades que le sean propias no aprobase alguno de los pactos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo considerarse el contenido en su totalidad.

Artículo 72. Condiciones más beneficiosas.

Se mantendrán las condiciones más beneficiosas salariales implantadas por la Empresa en cuanto aquéllas superen, en conjunto y en cómputo anual, las especificaciones en este Convenio, de tal forma que ningún trabajador pueda verse perjudicado por la implantación de la política salarial que se establezca.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio, que estará integrada por seis representantes de los trabajadores y seis representantes de la empresa.

Los representantes de los trabajadores serán designados por los Sindicatos firmantes de este Convenio en proporción a su representatividad, según las últimas elecciones sindicales.

Cuantas dudas y divergencias puedan surgir entre las partes respecto a la interpretación o aplicación de sus cláusulas, serán sometidas al dictamen obligatorio de dicha Comisión.

Dichas consultas serán tramitadas a través de cualquiera de las Centrales Sindicales firmantes o la Dirección de la Empresa.

La Comisión Negociadora del presente Convenio durante la vigencia del mismo, estudiará la conveniencia de elaborar un Reglamento de funcionamiento de la Comisión Paritaria con el fin de dotar a sus resoluciones interpretativas de la misma eficacia jurídica de lo acordado en Convenio y, en caso de que ello sea posible, se realizarán los trámites necesarios para su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan expresamente derogadas todas las normas internas existentes con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo 2012-2016, salvo lo estipulado en el Anexo X.

CLÁUSULA FINAL

Se encomienda a la representación de la Dirección de la Empresa, en la persona del Director de Recursos Humanos Señor Ignacio Ugalde Barbería, la gestión de presentación de este Convenio ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Navarra, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

ANEXO I

La comisión representativa del Comité de Empresa de "Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop.", compuesta por don Julián Martínez del Sindicato LAB, don Santiago Brun del Sindicato U.G.T., don Pedro Herrero del Sindicato E.L.A., don Justo del Río, del Sindicato C.C.O.O. y don Juan A. Castilla del Sindicato La Voz de los Trabajadores y la representación legal de la Empresa, compuesta por don Eukeni Egurbide Arrieta, Director General, y por don Ignacio Ugalde Barbería, Director de Recursos Humanos, a los efectos de cumplimentar lo dispuesto en el actual redacción de lo dispuesto en los apartados c), e), f), g), h), e i), del artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, incorporan al Convenio Colectivo, lo siguiente:

1.-Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6 del presente Convenio Colectivo, (relativo a Modificación Sustancial de condiciones de trabajo a turnos), las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, se someterá a la Comisión Paritaria constituida en virtud de la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, quien emitirá dictamen de obligatorio cumplimiento en relación a las discrepancias surgidas.

De no existir acuerdo mayoritario de la Comisión, la Empresa tomará la decisión pertinente, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la reclamación de conflicto colectivo, o de reclamaciones individuales que puedan ejercitarse frente a dicha decisión empresarial.

En cuanto a la aplicación del régimen salarial establecido, se estará al contenido del Acuerdo recogido en el Anexo X del presente Convenio Colectivo, al tener vigencia el mismo hasta el 31 de diciembre de 2016.

2.-El plazo máximo para el inicio de la negociación de un nuevo Convenio una vez denunciado el presente, será el fijado en el artículo 89.2 del vigente Estatuto de los Trabajadores; siendo el plazo máximo para la negociación de un nuevo Convenio Colectivo, el de veinticuatro meses, a computar desde el día siguiente a la fecha de pérdida de su vigencia del Convenio denunciado; transcurriendo dicho plazo máximo, se estará a los procedimientos establecidos en cada momento en el artículo 83 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

3.-La Comisión Paritaria designada en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del presente Convenio Colectivo, tendrá las funciones que dicha Disposición Adicional contempla, con inclusión expresa de las cuestiones establecidas en el artículo 85.3. h), del Estatuto de los Trabajadores.

4.-En cuanto a la distribución de la jornada de trabajo anual, estará a lo dispuesto en los artículos 3 al 5 del presente Convenio Colectivo.

En cuando a los procedimientos para la movilidad funcional, y durante la vigencia del Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 49 del mismo.

ANEXO II

RELEVADORES

1. Motivos.

Sustituir a los operarios durante los tiempos de trabajo, por las causas siguientes:

- Utilización del tiempo asignado como coeficiente de descanso (CD).
- Utilización del tiempo asignado a necesidades personales (NP).
- Calor: Temperatura superior o igual a 35 °C.

2. Secciones afectadas.

Fusión, Machería, Moldeo y Acabados.

3. Norma general.

El Mando de la Sección organizará y garantizará las sustituciones de los operarios, que por estar trabajando en equipo, en máquinas o líneas de fabricación continuas, etc., sólo pueden ausentarse de su puesto de trabajo de forma ordenada y coordinada.

A esta norma general se añaden las siguientes precisiones particulares:

SECCIÓN INSTALACIÓN	PUESTO DE TRABAJO	MOTIVO	SOLUCIÓN	TIEMPO	OBSERVACIONES
MOLDEO Zim, BI y BII	Todos	CD y NP	1 operario	Desde 1 hora después de comenzar cada relevo, hasta el final del mismo	Acuerdo del 02-11-1983
MOLDEO Bührer I y II	Todos	CD y NP	1 operario adicional al anterior	Durante las 3 últimas horas de cada relevo	Siempre que haya 4 preparadores mínimo. Acuerdo del 02-11-1983
TODAS	Todos	Calor 35 °C - 40 °C	5 minutos de descanso adicional por hora	Mientras se mantengan las condiciones de alta temperatura	Medida en los puestos de montaje. Acuerdo del 25-06-1997
TODAS	Todos	Calor 40.º C o superior	5 minutos de descanso adicional por hora	Mientras se mantengan las condiciones de alta temperatura	Medida en los puestos de trabajo
La empresa cumplirá con diligencia la organización de los relevadores así como la toma de temperaturas en los puestos de trabajo.					

ANEXO III EXCEPCIONES SOBRE PRIMAS

Se recogen las excepciones al sistema Bedaux, de acuerdos anteriores que se citan a continuación:

SECCIÓN	INSTALACIÓN	PUESTO DE TRABAJO	SITUACIONES	PRIMA	OBSERVACIONES
Moldeo	Zim, BI y BII	Todos	Paradas y cambios de placas	80	Realizar tareas de Orden y Limpieza en puestos de trabajo u otras durante las paradas. Acuerdo del 28-04-1999
Moldeo	Arenas, Utillajes y Cucharas	Todos	Todas	80 Fija	Acuerdo del 28-04-1999

Moldeo	Zim, BI y BII	Todos	Cambio de máquina	Promedio individual	Si la actividad de máquina fuera mayor, se abonará según sea ésta. Acuerdo del 28-04-1999
Moldeo	Zim. Y BI	Pruebas	Normales	Según instalación que trabaje	-Si trabajan las 2 instalaciones por igual: 4 horas prima promedio Zim. y 4 horas BI. -Si trabajan distintas horas: 8 horas con la prima promedio de la que más trabaje. Acuerdo del 23-01-95
Acabado	Pangborn	Todos	Se trabaja en "atención permanente a la instalación"	86	En concepto de "Complemento compensatorio Actividad". Acuerdo del 21-10-92

ANEXO IV

CRITERIOS DE DISFRUTE DE DSC EN MOLDEO

Antecedentes.

Desde primeros de Mayo y por existir una necesidad de satisfacer al cliente, es necesario trabajar en la sección durante todos los sábados.

Situación actual.

El trabajo en fin de semana genera saldos de horas compensadas, que al disfrutarse generan necesidades de plantilla.

La Empresa necesita planificar estas necesidades para tomar las medidas oportunas que sirvan para garantizar plantillas y por tanto el suministro a sus clientes.

Hasta la fecha, el personal no ha descansado horas compensadas de forma significativa, ya que se han acumulado horas con la intención de disfrutarlas más adelante.

Criterios de disfrute.

Para que la Empresa planifique el correcto funcionamiento de la sección, se adoptan los siguientes criterios:

1. Rebase de acumulacion de 40 horas de jornadas compensadas.

Todo operario que rebase la acumulación de 40 horas, disfrutará al menos 1 jornada en la semana siguiente a su generación.

La organización fijará el día de disfrute, teniendo en cuenta las posibilidades y necesidades de la Sección.

2. Planificacion de julio.

El plan de disfrute de jornadas compensadas del mes de julio, así como días de libre disposición, deberá estar acordado antes del día 18 de junio, con el fin de poder realizar las contrataciones necesarias para cumplirlo.

El calendario se realizará con una limitación de 3 operarios máximo por día e instalación en los conceptos de jornada compensada, día sobrante ya establecido y día de libre disposición.

3. Planificación de septiembre.

Se realizará con los mismos criterios expresados en el punto anterior y deberá estar finalizado antes del día 18 de Julio.

4. Planificación para octubre, noviembre y diciembre.

Se realizará del mismo modo, debiendo estar realizada antes del día 17 de septiembre.

Tafalla, 1 de junio de 1997.

ANEXO V

NORMAS A SEGUIR PARA COMIENZO Y FINAL DE JORNADA EN MOLDEO

1. Personal en el último relevo antes de parar la instalación.

-El personal estará en sus puestos de trabajo hasta la hora en punto de final del relevo.

-Se seguirá colocando machos hasta la hora en punto de final del relevo.

-A partir de la hora final del relevo se continuará colando hasta terminar las cajas montadas con machos.

2. Comienzo y fin de funcionamiento de una instalación de moldeo.

Comienzo:

El día anterior, según el programa de trabajo se decidirá si es necesario acudir media hora antes del comienzo para preparar la máquina.

MÁQUINA	N.º OPERARIOS	N.º MANDOS	OBSERVACIONES
ZIMMERMANN	4	1	
BÜHRER 1	4	1	Ayuda de personal de utillaje o cucharas si fuera preciso
	5	1	Lunes
BÜHRER 2	5	1	Ayuda de personal de utillaje o cucharas si fuera preciso
	6	1	Cuando comienza de hornos

Final:

El encargado del relevo decidirá si es necesario quedarse media hora para terminar de colar y dejar la máquina en condiciones.

Personal necesario final de jornada:

MÁQUINA	N.º OPERARIOS	N.º MANDOS	OBSERVACIONES
ZIMMERMANN	1	1	
BÜHRER 1	2	1	
BÜHRER 2	3	1	

Trabajos a realizar al comienzo de la jornada en las diferentes instalaciones de moldeo:

MÁQUINA	N.º	TRABAJOS A REALIZAR
ZIMMERMANN, BÜHRER 1 y 2	1	Moldear y montar hasta la posición de colada.
	2	Calentar cucharas, depósitos y sacar hierro para la hora en punto
	3	Reponer machos en carrusel.

Trabajos a realizar al finalizar la jornada en las diferentes instalaciones de moldeo:

MÁQUINA	N.º	TRABAJOS A REALIZAR
ZIMMERMANN	1	Colocar las cajas montadas con machos

	2	Vaciar restos de caldo
	3	Limpieza de Carro Wöhr
	4	Terminar hoja de historial
	1	Colocar las cajas montadas con machos
	2	Vaciar restos de caldo
	3	Cambio de cucharas de fusión y limpieza mesas de basculación
	4	Dejar casquillos depósito, limpiar y levantar buza
BÜHRER 1 y 2	5	Limpieza foso y echar arena

Tafalla, 15 de enero de 1996.

ANEXO VI

MOVILIDAD DE LOS RELEVOS DEL PERSONAL EN LAS INSTALACIONES DE MOLDEO

Dado el hecho de que la programación de pedidos de los distintos clientes de la empresa no es uniforme, por fluctuar según su propia demanda de mercado, es necesario que las instalaciones de la sección de Moldeo trabajen un número de relevos de conformidad con dichos pedidos. En los últimos tiempos se ha funcionado básicamente a seis relevos diarios de moldeo, aunque en periodos menores se ha funcionado a cinco o siete relevos diarios.

El hecho de reducir o aumentar un relevo diario en el conjunto de instalaciones Zimmermann, Bührer 1 y Bührer 2, conlleva el tener que pasar el personal de uno de los relevos de instalación a realizar trabajos de otra sección de fábrica y también, habitualmente, a la redistribución de parte de este personal.

La movilidad de personal que se produzca por las causas anteriormente señaladas tendrá la consideración de cambios provisionales de puestos, con independencia de su duración. Para cualquier cambio definitivo se estará a lo dispuesto a lo establecido en la Normas de movilidad del Convenio de Empresa.

En el desmontaje o montaje de relevos diarios de moldeo se distinguen dos casos particulares, con tratamientos diferenciados:

- Salida colectiva de plantilla de una instalación de moldeo.
- Salida individualizada.

Salida Colectiva de plantilla.

1.-Se establecen dos bloques o grupos rotativos:

-Grupo de personal de las instalaciones Bührer 1 y Bührer 2 (que forman 3 relevos diarios habitualmente).

-Grupo de personal de la instalación Zimmermann (que forman 3 relevos diarios habitualmente).

2.-Si los relevos de las instalaciones Bührer 1, Bührer 2 y Zimmermann que se quedan precisan de más personal por programa o bajas de personal, serán completados con personal del relevo saliente. En las sucesivas necesidades de personal se rotará entre el personal del relevo saliente.

3.-Si en el momento de desmontar un relevo diario en moldeo existiese personal cedido por otras secciones ocupando algún puesto en moldeo, este personal deberá liberar el puesto y volver a su sección de origen.

4.-De esta rotación y salida de su Sección del personal de Moldeo, quedarán excluidos aquellos operarios que por su estado de salud así lo determine el Servicio Médico de la Empresa, analizando el puesto de destino.

5.-Se establece un periodo de estancia en otras Secciones para estos cambios provisionales y colectivos de 9 semanas naturales, sin tener en cuenta el periodo de vacaciones colectivas de verano.

6.-Reintegrado el relevo sobrante a la sección de Moldeo, se procederá a reestructurar los relevos para que queden de forma semejante al del momento en que se produjo el cambio.

7.-Se llevará un control estricto de estas salidas colectivas.

8.-El orden a aplicar en estas salidas colectivas es el siguiente:

8.1. La primera vez que se desmonte un relevo diario de moldeo saldrá el relevo 1.

8.2. La segunda vez que se desmonte un relevo diario de moldeo saldrá el relevo 2.

8.3. La tercera vez que se desmonte un relevo diario de moldeo saldrá el relevo 3.

9.-El proceso de rotación de los relevos mientras se mantenga algún relevo diario de moldeo desmontado, se realizará de la siguiente forma hasta que cada uno cumpla las 9 semanas anteriormente señaladas.

Relevo 1 ? Relevo 2 ? Relevo 3 ? Relevo 1

Salidas Individualizadas:

1.-Cuando sobre uno o más operarios de una instalación de Moldeo, se saldrá a otras secciones de forma rotativa, y en orden inverso a la antigüedad en la empresa de entre el personal sobrante en cada momento. Quedarán excluidos aquellos operarios que por su estado de salud así lo determine el Servicio Médico de empresa.

2.-Se llevará en todo momento una lista actualizada de salidas, al objeto de que los operarios de posible rotación de cada instalación, hayan salido, a poder ser, los mismos días en un periodo determinado.

Al ser este sistema de rotación por cada instalación de Moldeo en función del trabajo de las mismas, podrá suceder que en una de ellas se produzcan más salidas que en otras.

3.-El hecho de salir de la Sección más de 3 horas, contabilizará como un día, y si es menor, no contabilizará.

4.-En caso de tener que reincorporarse a su Sección antes de finalizar la jornada, el mando en el momento de su salida, informará al operario de la hora prevista a la que tendrá que volver a su Sección.

Si por avería o motivo similar se ve por el mando que deben volver antes o después del horario preavisado, tan pronto conozca este hecho lo hará saber al operario afectado.

5.-No se considerarán, a estos efectos, como cambio, el hecho de que el personal de un relevo de una máquina o parte del mismo deba trabajar por necesidades de producción, avería, etc. en otra instalación de Moldeo dentro de su propio relevo.

Tafalla, 20 de mayo de 1994.

ANEXO VII

1.1.1.1. EXCEPCIONES SOBRE PRIMAS

1. Excepciones sobre primas al Sistema Bedaux:

1.1. Moldeo:

Instalación: Bürher I.

Puesto de Trabajo: Operarios a Control, Tractoristas de Machos, de Hierro y Fundidores.

Situaciones:

-Tiempo Trabajado: 82, 60 de Prima.

-Tiempo de Paradas: 80 de Prima.

Complementos: (No computan como promedio personal).

a) Si se superan las 850 Cajas/Relevo se concederá un complemento de 1 punto de actividad.

b) Si se superan las 875 Cajas/Relevo se concederá un complemento de 2 puntos de actividad.

c) Si se superan las 900 Cajas/Relevo se concederá un complemento de 3 puntos de actividad.

Instalación: Zimmermann.

Puesto de Trabajo: Operarios a Control, Tractoristas de Machos y Fundidores.

Situaciones:

-Tiempo Trabajado: 82, 60 de Prima.

-Tiempo de Paradas: 80 de Prima.

Complementos: (No computan como promedio personal).

a) Si se supera el 78% de Productividad se concederá un complemento de 1 punto de actividad.

b) Si se supera el 80% de Productividad se concederá un complemento de 2 puntos de actividad.

c) Si se supera el 82% de Productividad se concederá un complemento de 3 puntos de actividad.

1.2. Acabado:

Instalación: Zarandas - Línea Bühler I.

Puesto de Trabajo: Todos.

Situaciones:

-Tiempo Trabajado: 82, 60 de Prima.

-Tiempo de Paradas: 80 de Prima.

Complementos: (No computan como promedio personal).

a) Si se superan las 850 Cajas/Relevo se concederá un complemento de 1 punto de actividad.

b) Si se superan las 875 Cajas/Relevo se concederá un complemento de 2 puntos de actividad.

c) Si se superan las 900 Cajas/Relevo se concederá un complemento de 3 puntos de actividad.

Aplicación: A modo de resumen, se aplicará a esta instalación la misma prima que la línea Bühler I de Moldeo y en el mismo relevo de trabajo.

Instalación: Zarandas - Línea Zimmermann.

Puesto de Trabajo: Todos.

Situaciones:

-Tiempo Trabajado: 82, 60 de Prima.

-Tiempo de Paradas: 80 de Prima.

Complementos: (No computan como promedio personal).

a) Si se supera el 78% de Productividad se concederá un complemento de 1 punto de actividad.

b) Si se supera el 80% de Productividad se concederá un complemento de 2 puntos de actividad.

c) Si se supera el 82% de Productividad se concederá un complemento de 3 puntos de actividad.

Aplicación: A modo de resumen, se aplicará a esta instalación la misma prima que Zimmermann de Moldeo y en el mismo relevo de trabajo.

1.2.1. Organización del trabajo en la instalación de Zarandas:

Independientemente de la línea que se trate, el Mando de la Sección organizará y determinará las personas necesarias para conseguir un empleo óptimo de las mismas, inclusive podrá quitar una persona del estándar cuando la situación así lo permita (cuando los bloques desciendan abiertos o en correcta posición).

2. Organización del trabajo en la Sección de Moldeo:

Independientemente de la línea que se trate, el Mando de la Sección organizará y determinará las personas necesarias para conseguir un empleo óptimo de las mismas.

2.1. Relevadores y Descansos Adicionales por Calor.

En virtud de lo establecido en el Anexo II del Convenio Colectivo para el período 2001-2004 y su modificación de fecha 26 de junio de 2001, se acuerda lo siguiente:

A) Trabajar sin relevador en la Sección de Moldeo en ocasiones excepcionales un máximo de 1:00 (una) hora por turno con un límite máximo de 60 turnos anuales, o sea, 20 por relevo.

B) Una vez transcurrido dicho tiempo, el Mando de la Sección podrá optar por parar la instalación 5 (cinco) minutos o recuperar el tiempo asignado a NP o CD con un relevador hasta cubrir dicho tiempo.

C) En este caso, la parada se considerará como "tiempo de parada" y para el cómputo del complemento se tomará la media de cajas por minuto en dicho relevo multiplicado por los 5 (cinco) minutos del relevo.

El presente acuerdo se aplicará a partir del 01 de junio de 2003.

Tafalla, 10 de julio de 2003.

ANEXO VIII

1.1.1.2. EXCEPCIONES SOBRE PRIMAS

Plus de Fusión.

Se establece un plus para la MOD de la Sección de Fusión equivalente a dos (2) puntos de prima desde enero de 2004.

Las normas para el comienzo y final de jornada para la Sección de Fusión serán las mismas que las de la Sección de Moldeo, es decir las recogidas en el anexo V del Convenio Colectivo.

Tafalla, 30 de abril de 2004.

ANEXO IX

IGUALDAD DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Las relaciones laborales en Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop., deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

Se elaborará y aplicará un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad, fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, el plan de igualdad podrá contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

El Plan de Igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegará a establecer, incluirá la totalidad de la empresa.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Tafalla, 19 de febrero de 2009.

ANEXO X

Resolución 1175/2010, de 14 de octubre, de la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa "Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop." (expediente número 21/2009).

Con fecha 30 de septiembre de 2010 ha tenido entrada en este Departamento el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de la empresa "Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop.", suscrito por la Comisión Negociadora, acordando la modificación parcial del citado Convenio, que fue publicado en su día en el Boletín Oficial de Navarra número 50, de 27 de abril de 2009 (expediente número: 21/2009).

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en virtud de lo establecido en el Real Decreto 937/1986, de 11 de abril, de transferencias laborales estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 22.1 de la Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra,

RESUELVO:

1. Proceder al registro del Acuerdo de modificación parcial, de fecha 24 de septiembre de 2010, del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop." (Código número 3108052), de Tafalla, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.
2. Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3. Publicar esta Resolución en el Boletín Oficial de Navarra para su general conocimiento.

Pamplona, 14 de octubre de 2010.-La Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos, Imelda Lorea Echavarren.

ACUERDO

MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

DE FAGOR EDERLAN TAFALLA, S. COOP. PARA EL PERÍODO 2009-2011

En Tafalla, a 24 de septiembre de 2010, se reúnen:

-Por la Dirección:

Eukeni Egurbide Arrieta, Ignacio Ugalde Barbería y Luis Urrutxi Montejo.

-Por el Comité de Empresa:

Julián Martínez Hernández (LAB), Luis Arriaga Sarriguren (LAB), Juan José Martínez Lezano (LAB), José Manuel Blanco Alonso (LAB), Antonio Garayoa Rubio (LAB), Fco. Javier Ongay Vilas (LAB), Miguel Zubiri Luna (LAB), José M.^a Larrasoaña Luna (UGT), José M.^a Vital Domezain (UGT), Felipe Musgo Villagrasa (UGT), Santiago Brun Villagrasa (UGT), Teodoro Puértolas Alierta (UGT), Santiago Maestre Antequera (CCOO), Justo del Río Elizalde (CCOO), Jesús Amadoz Ederra (CCOO), Pedro Herrero Miranda (ELA), Juan M.^a Esquiroz Pascual (ELA), Regino Amoriza Aduriz (ELA), Juan Castilla García (LVT), Jesús Otamendi García (LVT).

Abierto el Acto, los comparecientes,

Manifiestan que,

1. Con fecha de 19 de febrero de 2009, se procedió a la firma del vigente Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop., para los años 2009 a 2011, ambos inclusive.
2. Dicho Convenio Colectivo fue objeto de registro por la Autoridad Laboral competente y fue publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 27 de abril de 2009.
3. En la actualidad, y en atención a las circunstancias existentes, se ha vuelto a constituir la Comisión Negociadora con la presencia, por la Representación Social, de Julián Martínez Hernández (LAB), Luis Arriaga Sarriguren (LAB), Juan José Martínez Lezano (LAB), José Manuel Blanco Alonso (LAB), Antonio Garayoa Rubio (LAB), Fco. Javier Ongay Vilas (LAB), Miguel Zubiri Luna (LAB), José M.^a Larrasoaña Luna (UGT), José M.^a Vital Domezain (UGT), Felipe Musgo Villagrasa (UGT), Santiago Brun Villagrasa (UGT), Teodoro Puértolas Alierta (UGT), Santiago Maestre Antequera (CCOO), Justo del Río Elizalde (CCOO), Jesús Amadoz Ederra (CCOO), Pedro Herrero Miranda (ELA), Juan M.^a Esquiroz Pascual (ELA), Regino Amoriza Aduriz (ELA), Juan Castilla García (LVT), Jesús Otamendi García (LVT) y por la Dirección Eukeni Egurbide Arrieta, Ignacio Ugalde Barbería, Luis Urrutxi Montejo.
4. En las negociaciones colectivas del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. para los años 2009, 2010 y 2011, los artículos 3 y 14 se pactaron solo para el año 2009 y que los dos años restantes -2010 y 2011- debían negociarse, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 2 del Convenio Colectivo.
5. Se da por cumplido y en conformidad lo estipulado en la Disposición Adicional Primera del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop., y lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. El día 22 de septiembre de 2010 se celebró la Asamblea de Trabajadores -convocada por unanimidad del Comité de Empresa- quién aprobó por mayoría absoluta (votos a favor: 104; votos en contra: 15; votos en blanco: 1), la modificación del Convenio Colectivo 2009-2011, en los mismos términos contenidos en el Acuerdo que a continuación se transcribe.
7. Como consecuencia de lo aquí acordado, debe darse nueva redacción, procediéndose a la modificación de varios artículos del texto del vigente Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. para los años 2009, 2010 y 2011, de conformidad al contenido del presente acuerdo, quedando inalterado el resto del contenido de dicho Convenio Colectivo en los términos que se recogen en el texto publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 27 de abril de 2009.

Habiéndose celebrado diversas sesiones de negociación, la Representación Social de una parte y la Dirección, de otra, declaran dar por terminadas las negociaciones según las normas legales de aplicación y proceden a la firma, por haber llegado a un consenso que formulan de conformidad con el siguiente:

ACUERDO:

Se incorpora al texto del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. 2009-2011 un nuevo Anexo X del siguiente tenor literal:

Primero.-La vigencia del presente Acuerdo se prolongará hasta el 31 de diciembre de 2016.

Segundo.-Se da nueva redacción al Artículo 3 del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. 2009-2011 que queda del siguiente modo:

Artículo 3. Jornada de Trabajo.

El número de horas de trabajo efectivo, en cómputo anual, serán las que se indican a continuación, incluyendo 15 minutos de descanso para los trabajos a turnos o a jornada continuada, que se computarán como tiempo de trabajo y, en consecuencia, tendrán el carácter de retribuidas.

-Año 2009: 1.688 horas.

-Año 2010: 1.688 horas.

A partir del año 2011, quedará congelada hasta que se equipare con la de los socios. A partir de ese momento, se reducirá igual que al socio.

Aquellos trabajadores que por su propia conveniencia y por estimarlo más beneficioso para ellos, en conjunto, soliciten, y así les sea autorizado, efectuar, de forma temporal o continua, especiales modalidades de jornada que legalmente deban ser consideradas como continuadas, no podrán exigir que les sea abonado el descanso, ni contabilizarlo como tiempo trabajado. La reiteración de tal concesión en ningún caso podrá considerarse como derecho adquirido a ningún efecto, salvo que expresamente se pacte lo contrario.

Tercero.-Se procede a dar nueva redacción al punto dos del Artículo 5 del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. 2009-2011 que queda del siguiente modo:

2. Las personas que vengán a trabajar en días no laborables, lo harán voluntariamente. Ello incluye al personal de mantenimiento que debe prestar su asistencia a las instalaciones que estén funcionando.

Con el fin de evitar falta de voluntarios para trabajar en jornadas no laborables, entre la plantilla habitual de una instalación cuello de botella, se formará al personal necesario que pueda suplir a aquellos.

A partir de la firma del presente Acuerdo, sin perjuicio de lo expuesto y siempre que se funda, los titulares de los puestos de trabajo, en caso de no haber voluntarios suficientes entre socios, TCA's y eventuales, deberán concurrir a trabajar, salvo cuestiones de índole de fuerza mayor o problemas personales. Para los casos de cuellos de botella, si no hay voluntarios suficientes, cada trabajador deberá concurrir a trabajar en fines de semana hasta un máximo de 5 días en un año natural.

Asimismo, se fija un preaviso de 2 días para la realización de trabajos en días no laborables.

En otro orden de cosas, se informará de los trabajos realizados por las subcontratas.

Cuarto.-Se da nueva redacción al Artículo 26 del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. 2009-2011 que queda del siguiente modo:

Artículo 26. Plus de Guardia.

Se abonarán a partir del 1 de enero de 2011 igual que al socio y tendrá carácter voluntario.

Quinto.-Se procede a dar nueva redacción al primer párrafo del Artículo 14 del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. 2009-2011 que queda del siguiente modo:

Artículo 14. Retribuciones.

Las retribuciones serán las que se indican a continuación:

-Año 2009: Sin modificación.

-Año 2010: Las retribuciones tendrán una reducción del 9,90%.

A partir del 1 de octubre de 2010 esa reducción disminuirá al 6,30%; y a partir de aquí, las modificaciones salariales iguales que el socio en todos los conceptos (salario, pagas extraordinarias, ERE's, etc.) en tiempo y forma.

Sexto.-Se da nueva redacción al Artículo 16 del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. 2009-2011 que queda del siguiente modo:

Artículo 16. Sistema retributivo del DSC.

Se abonarán a partir del 1 de enero de 2012 igual que al socio.

Séptimo.-Quedarán excluidos de estas reducciones salariales todos los trabajadores que estén en situación de Jubilación Parcial o, que hayan cumplido los 59 años antes del 1 de junio de 2009. Así mismo, todos los trabajadores, una vez que cumplan los 59 años no se verán afectados por reducciones salariales aplicadas a posteriori de esa fecha.

Octavo.-Los excedentes serán gestionados vía expediente de regulación de suspensión con acuerdo de 58 y 59 años y agregar a los de 57 años actuales (nacidos en 1952), en las mismas condiciones actuales.

Noveno.-Mantenimiento de las jubilaciones parciales en las mismas condiciones actuales, mientras lo permita la ley.

Décimo.-Solicitar un Expediente de Regulación de Empleo de suspensión con acuerdo de 54 días para el año 2010, en las mismas condiciones actuales.

Undécimo.-Aceptar bajas voluntarias para los 61 trabajadores afectados por la Orden Foral 522/2009, de 25 de

noviembre de 2009, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, hasta el 24 de septiembre de 2010, con un incentivo de 30 días de salario por cada año de antigüedad en la Empresa con un tope de 15 mensualidades; las extinciones de los contratos de trabajo a que se refiere el presente punto, se articularán mediante la figura del despido objetivo.

Decimosegundo.-La aplicación del artículo 42 del Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop., debe hacerse, respetando los puestos de trabajo, cambios de turnos, trabajos de fines de semana y formación, en igualdad de condiciones que los socios.

Como consecuencia de este acuerdo, los Trabajadores por Cuenta Ajena tendrán el mismo trato que los socios y no sufrirán discriminación alguna.

Quedan exceptuadas de esta norma las promociones.

Decimotercero.-La Dirección se compromete a no despedir a ningún trabajador, salvo por causas disciplinarias, hecha la excepción del punto undécimo, durante los próximos 5 años siempre que se cumpla el presente acuerdo y que la producción no baje de 40.000 tns. anuales tomando como referencia un período mínimo de seis meses en el año.

Decimocuarto.-En caso de discrepancia en la aplicación de este anexo, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Foral de Navarra, en su capítulo V, y expresamente aceptan que la iniciación del Procedimiento de Arbitraje implicará la renuncia por ambas partes a la utilización de las vías judiciales o administrativas para la resolución de las cuestiones sometidas al mismo. El laudo únicamente podrá recurrirse ante los Tribunales competentes por cuestiones relacionadas con el procedimiento (falta de citación o audiencia) o aspectos formales de la resolución arbitral (incongruencia).

Ambas partes acuerdan aceptar como Arbitro, a don José María Ruiz-Ojeda Moreno, Secretario General del Tribunal Laboral de Navarra.

Decimoquinto.-La Dirección se compromete a no utilizar la autorización para rescindir los contratos de 61 trabajadores dada por la Orden Foral 522/2009, de 25 de noviembre de 2009, del Consejero de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra siempre que se respete el presente acuerdo; sin perjuicio de las bajas voluntarias que se produzcan como consecuencia de la aplicación del punto undécimo del presente acuerdo. El texto aquí aprobado no se verá afectado en su vigencia y efectos, por una hipotética Sentencia del orden jurisdiccional contencioso-administrativo que anulase o revocase la Orden Foral 522/2009, de 25 de noviembre de 2009, siempre que no se haya hecho uso de la autorización en ella contenida.

Decimosexto.-La revocación o declaración de nulidad de cualquiera de los artículos del presente acuerdo, supondrá el que quede sin efecto la totalidad del acuerdo en todos sus puntos.

Decimoséptimo.-Que como consecuencia de lo aquí acordado, debe darse nueva redacción, procediéndose a la modificación de varios artículos del texto del vigente Convenio Colectivo de Fagor Ederlan Tafalla, S. Coop. para los años 2009, 2010 y 2011, de conformidad al contenido del presente Acuerdo, quedando inalterado el resto del contenido de dicho Convenio Colectivo en los términos que se recogen en el texto publicado en el Boletín Oficial de Navarra de 27 de abril de 2009.

Decimoctavo.-Se encomienda a la representación de la Dirección de la Empresa, en la persona del Jefe de Personal Señor Ignacio Ugalde Barbería, la gestión de presentación de este Acuerdo ante la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Navarra, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo, en la forma que legalmente proceda.

Leído el contenido de la presente Acta a los asistentes, la encuentran conforme y, firman a los efectos oportunos, en Tafalla, a 24 de septiembre de 2010.

-Por la Dirección:

Eukeni Egurbide Arrieta, Ignacio Ugalde Barbería y Luis Urrutxi Montejo.

-Por el Comité de Empresa:

Julián Martínez Hernández, Luis Arriaga Sarriguren, Juan Martínez Lezano, José Manuel Blanco Alonso, Antonio Garayoa Rubio, Fco. Javier Ongay Vilas, Miguel Zubiri Luna, José M.^a Larrasoña Luna, José M.^a Vital Domezain, Felipe Musgo Villagrasa, Santiago Brun Villagrasa, Teodoro Puértolas Alierta, Santiago Maestre Antequera, Justo del Río Elizalde, Jesús Amadoz Ederra, Pedro Herrero Miranda, Juan M.^a Esquiroz Pascual, Regino Amoriza Aduriz, Juan Castilla García y Jesús Otamendi García.

-Delegados Sindicales:

LAB, UGT, CCOO, ELA, y LVT.

Se procede a la firma del presente documento, en Tafalla, a 1 de diciembre de 2011.

Código del anuncio: F1120756