

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

10317 *Resolución de 26 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de F. Faiges, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa F. Faiges, S.L. (Código de convenio 90100722012012), suscrito con fecha 16 de diciembre de 2019, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de UGT y USOC en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 26 de agosto de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA F. FAIGES, S.L.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

El presente convenio será de aplicación y de obligado cumplimiento para la empresa F. Faiges, S.L. y las personas que prestan sus servicios en cualquiera de sus centros de trabajo, regulando las relaciones laborales entre ambas partes.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan incluidas en el ámbito del presente convenio todas las personas trabajadoras de la empresa en virtud de su contrato de trabajo.

Se excluye del presente convenio al personal de alta dirección de la empresa y su relación laboral se regirá por su contrato de trabajo y, en todo caso, por la normativa que resulte de aplicación.

Artículo 3. *Vigencia, prórroga y revisión.*

Este convenio entrará en vigor a partir del día 1 de abril de 2018, con independencia de su fecha de publicación en el BOE. La duración del presente será de tres años, es decir, hasta el 31 de marzo de 2021.

Este convenio quedará prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no se produce expresa denuncia del mismo por alguna de las partes firmantes, con una antelación mínima de tres meses a la finalización de su periodo de vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Las condiciones que se pacten en este convenio forman una unidad orgánica e indivisible, y debe considerarse globalmente a los efectos de su aplicación práctica.

Las partes pactan expresamente que el contenido del presente convenio mantendrá su vigencia, y aplicación plena, hasta que no se alcance la firma de un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 4. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en cómputo anual con las que regían con anterioridad a este convenio, independientemente del concepto y la causa por la que se implantasen.

En el caso de que durante la vigencia de este convenio se publiquen disposiciones legales que conlleven alguna modificación económica en los conceptos retributivos (total o parcialmente), sólo pueden tener eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados a los que eran vigentes con anterioridad a la vigencia del convenio, superan el nivel total. En caso distinto, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se deberá respetar las situaciones personales que, con carácter global, superen lo pactado en este convenio, y mantenerse con carácter estrictamente personal.

Artículo 6. *Comisión Mixta.*

Se crea la comisión mixta paritaria del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia. Esta comisión estará integrada por cuatro miembros, dos en representación de la empresa y dos en representación de las personas trabajadoras.

Ambas partes podrán ser asistidas, si así lo deciden, por un asesor para cada una de las partes, los cuales actuarán con voz pero sin voto.

La comisión mixta paritaria se reunirá, una vez invocada su intervención por cualquiera de las partes negociadoras del convenio, para la solución de discrepancias en el ámbito de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, en el plazo máximo de 7 días naturales, atendiendo a lo indicado en los apartados anteriores. Una vez reunida, dispondrá de 10 días hábiles para aportar una propuesta bien sea de resolución de la discrepancia, de mediación o arbitraje en los términos previstos en el Capítulo III del presente convenio colectivo

Artículo 7. *Régimen de trabajo.*

La organización práctica del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, que tiene que respetar las normas vigentes que afecten a dichos aspectos.

La diversificación del trabajo en empresas de este sector, no permite fijar unas bases de productividad a las que se puedan ajustar las condiciones económicas que se determinan al puesto de trabajo.

Por lo tanto, las facultades de la empresa, como también las de las personas trabajadoras se han de basar en principios fundamentales de buena fe y firme voluntad de que las relaciones dentro del centro de trabajo sigan la vía del entendimiento y la estabilidad con el fin de mejorar las condiciones laborales.

A pesar de todo, en cuanto a la definición y las funciones propias de cada categoría profesional, se respetará la clasificación recogida en el laudo arbitral de 11.07.1996 y en todo caso lo dispuesto en el artículo 22 del TRET.

Durante la vigencia del presente convenio las partes constituirán una comisión técnica al efecto de elaborar un nuevo ajuste de los grupos profesionales.

Artículo 8. *Ingreso de personal y cese.*

En lo que se refiere al ingreso de persona en la empresa, se regulará por la legislación vigente.

La empresa podrá contratar personal eventual para trabajos que no tengan carácter normal ni permanente en la empresa. Los contratos se formalizarán por escrito y en él se deberá consignar la duración y el trabajo o la tarea que ha motivado el contrato.

El personal fijo que quiera cesar en la empresa debe realizar un preaviso por escrito con la antelación siguiente:

- a) El personal técnico, un mes.
- b) El personal administrativo y empleados, un mes
- c) Los subalternos y los obreros, quince días.

Si no se cumpliese este requisito en los términos fijados, la empresa tiene derecho a descontar de la liquidación por cese el importe de un día de salario por cada día de retraso del preaviso.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa comporta el derecho de la persona trabajadora a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día que la empresa se haya retrasado en la liquidación reglamentaria de las partes proporcionales y del resto de conceptos devengados por el trabajador, respecto al número de días de preaviso. No nace este derecho si el trabajador no hace el preaviso con el tiempo necesario.

Artículo 9. *Trabajadores interinos.*

La empresa ha de contratar trabajadores interinos para cubrir las bajas temporales de las personas trabajadoras fijos. El contrato ha de consignar el nombre de la persona trabajadora que es sustituida y la causa por la cual está de baja. En caso de faltar alguno de estos requisitos, las personas trabajadoras del nuevo contrato se deberán considerar fijos de plantilla.

CAPÍTULO II

Retribuciones

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio se regirán por lo dispuesto en el presente capítulo, recibiendo como salario al menos las cantidades dispuestas en las tablas salariales anexas, respetando el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excepto en el caso del personal con contrato para la formación y el aprendizaje, cuyo salario por dicha condición será el que aparece en las citadas tablas salariales como Aspirante 1.º y 2.º año.

Artículo 10. *Salario base.*

Se considera salario base el que se consigna con esta denominación en la tabla salarial anexa a este convenio para la actividad normal. Este concepto es el que sirve para establecer los devengos, el cálculo de los cuales se debe realizar reglamentariamente sobre esta base, salvo la antigüedad y los beneficios.

Artículo 11. *Plus convenio.*

Se establece un plus convenio con la cantidad que se indica para cada categoría en la tabla salarial que figura en el anexo de este Convenio para la actividad normal.

Artículo 12. *Gratificaciones extraordinarias de julio y navidad.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, una con motivo de la festividad de navidad, la cual será devengada el día 1 de diciembre y otra en julio que será devengada el 1 de julio. El abono de las mismas se efectuará los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente, salvo en los casos en que éstas se abonen prorrateadas mensualmente.

La cuantía de ambas gratificaciones será de una mensualidad de salario base y complemento de antigüedad más el plus convenio y la participación de beneficios.

Artículo 13. *Antigüedad.*

Se establece la fusión de los pluses de antigüedad y vinculación a partir del presente convenio, modificando los tramos de antigüedad y suprimiendo el plus de Vinculación.

En concepto de antigüedad, el personal incluido en el ámbito del presente convenio colectivo percibirán al término de un trienio des de la fecha de comienzo de la prestación de servicio la cantidad establecida en la tabla salarial que figura en el anexo III de este Convenio. Dicha cantidad se computará en las nóminas mensuales y las pagas extraordinarias y se incrementará cada tres años de servicio ininterrumpido hasta un máximo de 30 años.

En el supuesto que en años anteriores y hasta el 31 de diciembre de 2019 un trabajador determinado hubiera tenido derecho a percibir, en concepto de antigüedad, cantidades superiores a las que pudiera corresponder por la aplicación de la nueva tabla de antigüedad, le será respetada como garantía «ad personam», la mayor cantidad percibida anteriormente.

Dicha medida entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2020

Artículo 14. *Beneficios.*

Los beneficios se abonarán de acuerdo con la cuantía que figura en la tabla anexa.

Artículo 15. *Plus de vinculación.*

En aplicación de los acuerdos asumidos en el seno de la negociación colectiva, queda suprimido el plus de Vinculación a partir del presente convenio.

Artículo 16. *Dietas y desplazamientos.*

La empresa ha de pagar, con la justificación previa correspondiente, los gastos que ocasionen los desplazamientos.

Artículo 17. *Incapacidad temporal consecuencia de enfermedad o accidente.*

En esta situación, la empresa ha de pagar el 100% del salario que corresponda en cada caso desde el primer día hasta seis meses como máximo en el caso de enfermedad y en caso de accidente de trabajo, hasta nueve meses.

En los dos casos, el trabajador está obligado a someterse a la inspección médica que la empresa, si procede, establezca.

Artículo 18. *Vacaciones.*

Todo el personal de la empresa tiene derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones, a razón del salario real. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones han de fijarse de común acuerdo entre empresario y trabajador. Se podrá establecer planificaciones anuales mediante la negociación colectiva que desarrollen la aplicación de este artículo en las diferentes secciones de la empresa, atendiendo a las diferentes actividades productivas.

Los días 24 y 31 diciembre contarán como vacaciones fijas siempre que coincidan con días de prestación de servicio y serán descontados del cómputo total de vacaciones. Dada la fecha de redacción del presente, el contenido de este apartado entrará en vigor a partir del año 2020 para los centros en los que no se viniera aplicando con anterioridad, puesto que la planificación y el cómputo de las vacaciones de la plantilla se han realizado si tenerse en cuenta esta consideración.

Artículo 19. *Jornada laboral.*

Con motivo de la promulgación del RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, que modifica el art. 34 del RD-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores a partir del 12 mayo 2019 deberá registrarse la jornada de trabajo ordinaria para las personas trabajadoras a tiempo completo.

Dicha obligación se une a las ya existentes en materia de registro de jornada de las personas trabajadoras a tiempo parcial y, en su caso, la de las horas complementarias realizadas, así como a la de registro de horas extraordinarias previstas en los artículos 12.4.c) y 35.5 ET, respectivamente.

La jornada laboral es de 40 horas semanales de jornada efectiva, de lunes a viernes, pero se respetarán las jornadas inferiores a las que se pactan.

No se podrán superar las 1800 horas en cómputo anual.

El registro de jornada deberá ser diario incluyendo la hora concreta de entrada y salida respecto de cada persona trabajadora, el medio empleado podrá ser en soporte papel o telemático siempre que, el medio elegido cumpla con el objetivo legal y proporcione información fiable, inmodificable y no manipulable a posteriori, de manera que se garanticen la trazabilidad y rastreo fidedigno e invariable de la jornada diaria una vez registrada. El sistema utilizado en ningún momento atenderá contra el derecho de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y a los derechos digitales o biométricos reconocidos en la normativa vigente.

El registro de jornada se efectuará por parte del personal administrativo, comercial y laboratorio cuyo personal dispone de terminales informáticos, teléfonos con conexión a internet o tabletas electrónicas, a través del portal de la empresa faiges.report-time.es mediante los códigos de acceso facilitados por la empresa, eliminando en un tiempo que se determinará el registro en formato papel.

El resto de personal de planta no mencionado antes, seguirá registrando su jornada mediante el formulario en formato papel que se facilita por la empresa.

El control de acceso a la planta se seguirá realizando mediante los fichadores y controles biométricos existentes y se valorará por la empresa su supresión en caso que se estime oportuno.

En lo referente a la definición de jornada efectiva de trabajo, y ante la preocupación por las diferencias entre los tiempos registrados en función del puesto de trabajo y tipo de jornada, se establece un periodo de carencia en 20 minutos de exceso de la jornada diaria como norma general entre todos los fichajes de entrada y salida, con la norma que todo periodo comprendido dentro de dicho margen no será considerado como tiempo extra de trabajo mientras no exista una solicitud aprobada que justifique su realización. Toda vez solicitada y aprobada la ampliación del horario, se considerará hora extra la que transcurra desde el horario de salida habitual hasta la hora del fichaje de salida. Para las personas trabajadoras registradas en el portal faiges.report-time.es dicha solicitud se deberá vehicular por su opción «Solicitar Presencia», mientras que para el personal de planta deberá ser a propuesta de los encargados y previa aprobación de los responsables de área.

Se establece que el tiempo de descanso para el bocadillo será como máximo de 15 minutos, los cuales serán considerados tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 20. Representación sindical.

Los delegados de personal y miembros del comité de empresa, han de disponer del crédito de horas sindicales que fija el Estatuto de los Trabajadores.

Los diferentes miembros del comité de empresa y si corresponde, los delegados de personal, pueden acumular las horas que posean como tiempo sindical en uno o varios de sus componentes, sin ultrapasar los máximos totales. En caso que solamente exista un delegado sindical, puede acumular las horas por un máximo de dos meses, es decir, si un mes no ha utilizado ninguna hora, el mes siguiente puede utilizar hasta el doble, pero cada dos meses se pierden las horas no utilizadas.

En caso de excedencia para ejercer cargos sindicales a nivel de Secretariado comarcal o superior, se tiene derecho a la readmisión, tanto si existe plaza como si no, independientemente del número de personas trabajadoras de la empresa.

Los miembros del comité de empresa tienen derecho a ser informados por la dirección de la empresa en caso de sanciones, por faltas graves y muy graves, como también, especialmente en caso de despido, así como sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a las personas trabajadoras; también sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en el ET.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

La empresa acepta que solo han de realizarse horas extraordinarias cuando sea imprescindible y con la comunicación previa al Comité de Empresa o delegados de personal.

Cada hora de trabajo que ultrapase la jornada ordinaria deberá:

- Pagarse incrementada en un 80% del salario que correspondería de cada hora ordinaria
- Compensarse a razón de 1,4 horas de descanso por cada hora ordinaria trabajada y 1,5 horas de descanso por cada hora festiva o nocturna.

Se acordará entre la empresa y el trabajador la compensación en tiempo de descanso o su retribución económica.

El número máximo de horas extraordinarias anuales no podrá ser superior a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 22. Ropa de trabajo.

La empresa debe facilitar a todo el personal la ropa de trabajo adecuada. Esta será: Dos equipaciones para el verano y otras dos para el invierno. La entrega se efectuará a la incorporación del personal y seguidamente en el cambio de temporada y será repuesta en caso de necesidad o deterioro. El personal está obligado a poner esmero en mantener su buen estado y conservación.

Artículo 23. Ocupación.

Ante la situación de paro actual, ambas partes son conscientes y expresan su preocupación, así como su deseo de mantener los puestos de trabajo actuales y de crear nuevos. En caso de baja maternal, la sustitución se efectuará preferentemente por otra mujer.

Artículo 24. Revisión médica.

Las personas trabajadoras, previa autorización de las mismas, tienen derecho a una revisión médica anual dentro de la jornada laboral en el centro que la empresa designe.

Artículo 25. *Situaciones no previstas.*

Para aquello no previsto en el presente convenio, se deberá observar lo dispuesto en el Laudo Arbitral del 11 de julio de 1996, así como el resto de disposiciones de carácter general.

Artículo 26. *Seguro.*

La empresa ha de concertar un seguro de 37.457,33 euros, para los supuestos de muerte e incapacidad absoluta, consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional. Para los supuestos de incapacidad permanente total para el trabajo habitual, el seguro ha de ser de 27.306,97 euros. La empresa se compromete a poner a disposición de los trabajadores una copia de la póliza de seguros.

Artículo 27. *Excedencias.*

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que da derecho a la conservación del puesto de trabajo y el cómputo de la antigüedad de su vigencia, se debe conceder por designación o elección de cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso se debe solicitar durante el mes siguiente al cese del cargo público o sindical.

El trabajador de al menos un año de antigüedad en la empresa tiene derecho al reconocimiento de la posibilidad de pasar a la situación de excedencia voluntaria durante un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho solo puede ser ejercido otra vez por el mismo trabajador transcurridos cuatro años desde el final de la excedencia anterior.

Las personas trabajadoras tienen derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo menor de tres años, tanto si es natural como adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o adopción de éste. Los hijos sucesivos dan derecho a un nuevo periodo de excedencia que, si procede, pone fin al que se esté disfrutando.

La excedencia contemplada en el anterior apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de esta misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 27 bis. *Permisos no remunerados.*

Por enfermedad de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho debidamente acreditadas que requieran especiales y continuas atenciones, se podrá solicitar una licencia no retribuida con una duración de entre 15 días y 3 meses de duración. Si el trabajador quisiera reincorporarse antes de finalizar el plazo solicitado por evolución favorable, deberá solicitarlo por escrito, teniendo la mercantil un plazo máximo de 15 días para readmitir al trabajador desde la fecha de su solicitud de reingreso anticipada. El permiso se solicitará por escrito, justificando mediante certificado médico.

Artículo 28. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días hábiles por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que

precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho debidamente acreditadas.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días hábiles.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) 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 período 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 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET

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 a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

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

Artículo 29. *Regulación de la Guarda Legal.*

Las personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada que se establece en el artículo 37.6 del TRET deberán ajustar su jornada laboral resultante de forma que coincida obligatoriamente con el inicio o con el final de su horario de trabajo, posibilitando de esta forma la reorganización de los efectivos o la sustitución por personal interino contratado por el resto de jornada reducida de una o varias personas trabajadoras. En caso de horario en turnos rotativos, se deberá mantener la rotación habitual. En estos casos la persona trabajadora elegirá la franja horaria en la que prestará sus servicios para cada uno de los turnos de trabajo de la rotación de conformidad con lo dispuesto en el apartado anterior. El presente acuerdo será aplicable para las solicitudes que se formulen a partir del 9 de enero de 2019.

Artículo 30. *Prejubilación.*

La empresa se compromete a sustituir por otra persona trabajadora al empleado que decida jubilarse anticipadamente a la edad de 64 años.

La empresa se compromete a negociar la jubilación parcial con las personas trabajadoras a partir de los sesenta años en los supuestos en los que resulte de aplicación la Disposición Final 12.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

Artículo 31. *Incremento salarial.*

Los incrementos salariales pactados en este convenio son los siguientes:

– Por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2018 y el 31 de marzo de 2019 el 2% (acuerdo parcial de fecha 9 de enero de 2019, registrado el 18 de marzo, BOE 10 de mayo de 2019).

– Por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2019 y el 31 de marzo de 2020 será del 1,5%. Las diferencias devengadas se abonarán en concepto de atrasos en abril de 2020.

– Por el periodo comprendido entre el 1 de abril de 2020 y el 31 de marzo de 2021 será del 1,5%

Dichos incrementos afectarán a todos los conceptos que aparecen en la tabla salarial anexa a este convenio.

Se acuerda modificar el título de las categorías Aspirante de 16 años y aspirante de 17 años en las tablas salariales por Aspirante 1.º y 2.º año correspondientes a la duración del contrato para la formación y el aprendizaje de acuerdo con lo que se establece el Capítulo II de este convenio.

CAPÍTULO III

Procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 32. *Preámbulo.*

Las partes firmantes del presente Convenio consideran necesario establecer procedimientos voluntarios para la solución de las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en aplicación de lo establecido en el artículo 82.3 del TRET. En todo caso se procederá según la legislación laboral vigente.

Lo recogido en el apartado anterior será también de aplicación a aquello que dispone el artículo 85.3 del TRET en su apartado c) como procedimiento para solventar discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del TRET.

Los procedimientos voluntarios para la solución de las mencionadas discrepancias incluyen las siguientes alternativas:

- Interpretación aportada en el si de la Comisión Mixta Paritaria.
- Mediación.
- Arbitraje.

Artículo 33. *Mediación.*

El procedimiento de mediación no debe estar sujeto a ninguna tramitación preestablecida, exceptuando la designación del mediador y la formalización de la avenencia.

El procedimiento de mediación ha de ser voluntario y requiere acuerdo de las partes, que han de hacer constar documentalmente el contenido de las divergencias, han de designar el mediador, y también señalar la gestión o gestiones sobre las que tratará su función. Una copia se tiene que remitir a la Comisión Mixta Paritaria.

Sin perjuicio de aquello que se establece en el párrafo anterior, cualquiera de las partes puede dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria, solicitando su buen hacer para promover la mediación. Realizada esta propuesta, la Comisión Mixta Paritaria se dirigirá a las partes en conflicto, ofreciendo la mediación.

Cuando no haya esta petición, y se den razones fundadas a tal efecto, la Comisión Mixta se dirigirá a las partes en conflicto, y les ofrecerá la mediación.

Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, pueden ser libremente aceptadas o rehusadas por estas. En caso de aceptación la avenencia conseguida tiene la misma eficacia que lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.

El acuerdo mencionado ha de formalizarse por escrito y presentar copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el término previsto en el artículo 90 del Estatuto de las personas trabajadoras.

Artículo 34. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan, voluntariamente, encomendar a un tercero y aceptar por delante la solución que este dicte sobre sus divergencias.

La resolución arbitral que en su caso se pueda adoptar tendrá la misma eficacia que lo que se ha pactado en el Convenio colectivo.

Artículo 35. Disposiciones comunes de la mediación y arbitraje.

Una vez se han formalizado los compromisos de mediación o arbitraje procedente, las partes han de abstenerse de instar cualquier otro procedimiento sobre la cuestión o cuestiones sujetas a los mismos.

Cuando un conflicto esté sometido a arbitraje, las partes se han de abstener de ir a la huelga o cerramiento patronal por las causas objeto de controversia mientras duren los procedimientos de arbitraje.

Los costos que se produzcan en les actuaciones previstas en el presente capítulo han de pagarse por las partes que insten las actuaciones mencionada y en los términos que acuerden.

ANEXO I**Acuerdos adicionales****Personal de campaña.**

Las partes acuerdan que al finalizar la negociación del convenio, y una vez renovados los cargos electos, se abrirá un periodo de negociación de las condiciones del personal de campaña, habida cuenta de la renuncia durante la presente negociación de los representantes de la planta de los Navalmorales, entendiéndose necesaria una negociación específica para la campaña, con representantes de la misma.

Plan de Igualdad.

Se reitera la voluntad de las partes de constituir una mesa negociadora para la redacción del plan de igualdad de la empresa, la cual se deberá hacer efectiva en los próximos meses.

ANEXO II**Tabla salarial 2018-2019**

TABLA SALARIAL F. FAIGES, S.L. 2018

Actualización 2%

Vigentes del 04 2018 al 03 2019

Categorías	Salario base	Beneficios	Plus Convenio	Total
A. Técnicos superiores.				
Director Técnico.	1.070,92	102,70	744,52	1.918,14
Subdirector Técnico.	1.070,92	102,70	540,61	1.714,24
Técnico (TGS-Licenciados).	1.070,92	102,70	401,18	1.574,81
B. Técnicos de grado medio.				
Ingeniero, Périto, TGM.	917,95	85,11	495,02	1.498,08

Categorías	Salario base	Beneficios	Plus Convenio	Total
C. Técnicos no titulados.				
Contramaestre, Jefe de Taller.	744,08	65,16	515,94	1.325,18
Analista.	744,08	65,16	515,93	1.325,17
Auxiliar laboratorio.	729,30	55,15	300,42	1.084,87
Aspirante 17a.	472,85	33,73	266,09	772,68
Aspirante 16a.	472,85	33,73	266,09	772,68
D. Administración.				
Jefe de Primera.	797,83	74,08	613,32	1.485,23
Jefe de Segunda.	797,83	74,08	559,72	1.431,63
Oficial 1.ª/Comercial.	729,30	60,41	524,79	1.314,50
Oficial 2.ª.	729,30	60,41	498,10	1.287,81
Auxiliar.	729,30	55,15	300,42	1.084,87
Aspirante 16/17a.	472,85	33,91	266,09	772,85
E. Personal Obrero.				
Maestro.	744,06	65,16	376,08	1.185,30
Oficial 1.ª.	729,30	60,05	373,81	1.163,15
Oficial 2.ª.	729,30	60,05	351,01	1.140,35
Oficial 3.ª.	729,30	58,65	333,73	1.121,68
Peón Especialista.	729,30	58,65	323,34	1.111,29
Peón.	729,30	55,94	308,49	1.093,72

Tóxicos: 111,83.

Nocturnidad: 43,19.

Vinculación: 24,54.

Bienio: 23,17.

Quinquenio: 46,39.

Seguro muerte o Inc. absoluta: 36.903,78.

Inc. total trabajo habitual: 26.903,42.

ANEXO III

Tabla salarial 2019-2020

TABLA SALARIAL F. FAIGES, S.L. 2019

Actualización 1,5 %

Vigentes del 04 2019 al 03 2020

Categorías	Salario base	Beneficios	Plus Convenio	Total
A. Técnicos superiores.				
Director Técnico.	1.086,98	104,24	755,69	1.946,91
Subdirector Técnico.	1.086,98	104,24	548,72	1.739,94
Técnico (TGS - Licenciados).	1.086,98	104,24	407,20	1.598,42

Categorías	Salario base	Beneficios	Plus Convenio	Total
B. Técnicos de grado medio.				
Ingeniero, Périto, TGM.	931,72	86,39	502,45	1.520,55
C. Técnicos no titulados.				
Contraamaestre, Jefe de Taller.	755,24	66,14	523,68	1.345,06
Analista.	755,24	66,14	523,68	1.345,06
Auxiliar laboratorio.	740,24	55,98	304,93	1.101,14
Aspirante 1.º y 2.º año.	479,94	34,24	270,08	784,26
D. Administración.				
Jefe de Primera.	809,80	75,19	622,52	1.507,51
Jefe de Segunda.	809,80	75,19	568,12	1.453,10
Oficial 1.ª/Comercial.	740,24	61,32	532,66	1.334,22
Oficial 2.ª.	740,24	61,32	505,57	1.307,13
Auxiliar.	740,24	55,98	304,93	1.101,14
Aspirante 1.º y 2.º año.	479,94	34,42	270,08	784,44
E. Personal Obrero.				
Maestro.	755,22	66,14	381,72	1.203,08
Oficial 1.ª.	740,24	60,95	379,42	1.180,61
Oficial 2.ª.	740,24	60,95	356,28	1.157,47
Oficial 3.ª.	740,24	59,53	338,74	1.138,51
Peón Especialista.	740,24	59,53	328,19	1.127,96
Peón.	740,24	56,78	313,12	1.110,14

Tóxicos: 113,51.

Nocturnidad: 43,84.

Bienio: 23,52.

Quinquenio: 47,09.

Trienio: 33,00.

Seguro muerte o Inc. absoluta: 37.457,34.

Inc. total trabajo habitual: 27.306,97.

ANEXO IV

Tabla salarial 2020-2021

TABLA SALARIAL F. FAIGES, S.L. 2020

Actualización: 1,5%

Vigentes del 04 2020 al 03 2021

Categorías	Salario base	Beneficios	Plus Convenio	Total
A. Técnicos superiores.				
Director Técnico.	1.103,28	105,80	767,03	1.976,11
Subdirector Técnico.	1.103,28	105,80	556,95	1.766,04

Categorías	Salario base	Beneficios	Plus Convenio	Total
Técnico (TGS-Licenciados).	1.103,28	105,80	413,31	1.622,40
B. Técnicos de grado medio.				
Ingeniero, Périto, TGM.	945,70	87,69	509,99	1.543,37
C. Técnicos no titulados.				
Contramaestre, Jefe de Taller.	766,57	67,13	531,54	1.365,24
Analista.	766,57	67,13	531,54	1.365,24
Auxiliar laboratorio.	751,34	56,82	309,50	1.117,67
Aspirante 1.º y 2.º año.	487,14	34,75	274,13	796,02
D. Administración.				
Jefe de Primera.	821,95	76,32	631,86	1.530,12
Jefe de Segunda.	821,95	76,32	576,64	1.474,91
Oficial 1.ª/Comercial.	751,34	62,24	540,65	1.354,23
Oficial 2.ª.	751,34	62,24	513,15	1.326,74
Auxiliar.	751,34	56,82	309,50	1.117,67
Aspirante 1.º y 2.º año.	487,14	34,94	274,13	796,21
E. Personal Obrero.				
Maestro.	766,55	67,13	387,45	1.221,13
Oficial 1.ª.	751,34	61,86	385,11	1.198,32
Oficial 2.ª.	751,34	61,86	361,62	1.174,83
Oficial 3.ª.	751,34	60,42	343,82	1.155,59
Peón Especialista.	751,34	60,42	333,11	1.144,88
Peón.	751,34	57,63	317,82	1.126,79

Tóxicos: 115,21.

Nocturnidad: 44,50.

Bienio: 23,87.

Quinquenio: 47,79.

Trienio: 33,50.

Seguro muerte o Inc. absoluta: 38.091,19.

Inc. total trabajo habitual: 27.716,57.