



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTO-

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

04423-2020

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y articulado del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa MUELLES Y BALLESTAS
HISPANO-ALEMANAS, S.L., Código 12100582012016*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa MUELLES Y BALLESTAS HISPANO-ALEMANAS, S.L., presentado en esta Dirección Territorial en fecha 29 de octubre de 2020, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 16 de noviembre de 2020

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUELLES Y BALLESTAS HISPANO ALEMANAS, S.L. PARA EL AÑO 2020

TÍTULO I: CONDICIONES GENERALES DEL CONVENIO

ARTÍCULO 1.- Partes negociadoras y ámbito.-

El presente Convenio es concertado entre el Comité de empresa y los representantes de la empresa de Muelles y Ballestas Hispano Alemanas S.L., afectando a la totalidad de los trabajadores de la misma que prestan sus servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en ella durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 2.- Ámbito temporal y Vigencia.-

El presente Convenio entrará en vigor a partir del propio día de la firma del texto del convenio colectivo por las partes negociadoras, afectará a todos los trabajadores de la empresa, adscritos al centro de trabajo de Villarreal, en la provincia de Castellón, finalizando su vigencia el 31 de diciembre del 2020, salvo los efectos económicos que tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2020, hasta el 31 de diciembre del mismo año.

ARTÍCULO 3.- Denuncia del Convenio.-

La denuncia del presente Convenio por cualquiera de las partes, deberá de hacerse por escrito con una antelación máxima de tres meses antes de su finalización.

ARTÍCULO 4.- Valor del convenio.-

1.- El presente convenio estatutario ha sido negociado conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Las condiciones pactadas en el mismo han sido acordadas teniendo en cuenta las especiales condiciones de trabajo y necesidades existentes en la empresa, siendo un todo único e indivisible habiendo de ser valoradas en su conjunto global y anualmente, resultando inaplicable la técnica del espiguelo.

3.- En el caso en que fuese declarada la naturaleza del presente convenio como no estatutaria es voluntad de las partes reputar el mencionado convenio como inexistente a todos los efectos jurídicos laborales.

4.- En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 5.- Comisión Paritaria.

1.- La Comisión Paritaria estará compuesta por seis miembros, tres del banco social y tres del banco patronal. La elección de los miembros integrantes de la comisión paritaria respetará en todo caso el principio de proporcionalidad derivado de la composición del comité de empresa.

2.- Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán como mínimo por mayoría de 4/6.

3.- La Comisión habrá de reunirse, al menos, una vez al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

4.- La Comisión Paritaria tendrá entre otras las siguientes funciones:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio y cobertura de los vacíos que pudieran existir, adoptando los acuerdos que se alcancen en su seno la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

- Mediar, de forma previa y obligatoria a la administrativa y jurisdiccional, en los términos establecidos en los apartados siguientes, en cuantas ocasiones y conflictos, todos ellos de carácter colectivo y/o de afectación general, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

- Conocimiento de las cuestiones que se le sometan por las partes legitimadas en los procedimientos a los que se refiere el artículo 82.3, del Estatuto de los Trabajadores.

- Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

5.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a someter a la mediación de la Comisión Paritaria cuantas discrepancias con afectación general y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que, mediante su intervención mediadora, se resuelva el problema planteado.

6.- Promovida la mediación por cualquiera de las partes, éstas harán constar documentalmente las divergencias existentes, señalando la cuestión o cuestiones sobre las que deberá versar la función mediadora de la Comisión Paritaria. El contenido del escrito-propuesta presentado a la Comisión Paritaria promoviendo su intervención mediadora será el suficiente para que ésta pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiendan le asisten al proponente.
- Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

7.- La Comisión Paritaria podrá recabar, por necesidad de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

8.- Durante la tramitación del procedimiento de mediación, las partes se abstendrán de adoptar cualquier otra medida dirigida a la solución del conflicto.

9.- En su función de mediación, la Comisión Paritaria procurará de manera activa solventar las diferencias planteadas, proponiendo, dentro de un plazo no superior a veinte días hábiles, la propuesta o propuestas interpretativas posibles que se acuerden en su seno, que podrán incluir la de someter las discrepancias a arbitraje. Este trámite previo de sometimiento a la mediación de la Comisión Paritaria se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el citado plazo de veinte días hábiles sin que se hayan ofrecido propuestas interpretativas por parte de la Comisión, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

10.- Las partes, por mayoría de sus miembros, aceptarán o rechazarán de manera expresa la propuesta o cada propuesta interpreta-

tiva formulada por la Comisión Paritaria.

En caso de aceptación, el acuerdo alcanzado por las partes del conflicto tendrá la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo, siempre que se den los requisitos de legitimación legalmente establecidos, así como a los efectos previstos en el artículo 68 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

El acuerdo así obtenido se formalizará por escrito, presentándose copia a la Autoridad Laboral competente, a los efectos de lo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de no aceptarse por las partes ninguna de las propuestas interpretativas formuladas por la comisión paritaria, ésta levantará acta en ese mismo instante, haciendo constar las soluciones interpretativas ofrecidas, su no aceptación y las razones alegadas por cada una de las partes.

11.- El procedimiento de mediación desarrollado conforme a este precepto sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

TÍTULO 2: SISTEMA RETRIBUTIVO EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 6.- Garantía "ad personam".-

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global excedan de las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam" y sin actualización alguna de su cuantía.

ARTÍCULO 7.- Compensación y absorción.-

1.- Las retribuciones y demás condiciones pactadas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

2.- Los aumentos de retribuciones que puedan pactarse o producirse en el futuro por disposición legal, reglamentaria, convencional o pactada o contratos individuales sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas.

En caso contrario, serán compensadas y absorbidas, manteniéndose el presente convenio en sus propios términos, en la forma y condiciones que quedan pactadas.

ARTÍCULO 8.- Incremento salarial.-

Para el año (2020) se acuerda que no habrá ningún incremento, aplicable desde el mes de enero de 2020, sobre los conceptos retributivos siguientes: salario base, antigüedad de empresa, antigüedad (quinquenio), complemento asistencia al trabajo (prima), complemento cuarto turno, nocturnidad, plus de transporte, incentivos (valor punto base) e "incentivos M. de obra indirecta", manteniéndose las cuantías correspondientes al año 2019.

ARTÍCULO 9.- Antigüedad de empresa.-

1.- Todo trabajador tendrá derecho a un punto de antigüedad de empresa por cada seis meses de antigüedad en la misma.

2.- El valor punto se abonará a partir del día en que el trabajador cumpla los seis meses de antigüedad en la empresa. El valor del punto de antigüedad queda fijado para el año de vigencia del convenio en 3,305 euros.

ARTÍCULO 10.- Antigüedad (Quinquenio) .-

1.- Todo trabajador tendrá derecho a un quinquenio de antigüedad por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

2.- El quinquenio se abonará a partir del día en que el trabajador cumpla el tramo de los cinco años de antigüedad en la empresa. El importe del quinquenio de antigüedad será equivalente a un 5% del salario base del trabajador.

ARTÍCULO 11.- Plus de transporte.-

El trabajador tendrá derecho a un plus de transporte por cada día en el que efectivamente preste servicios y su cuantía diaria queda establecida para el año de vigencia del presente convenio colectivo en 6,294 euros.

ARTÍCULO 12.- Complemento de asistencia al trabajo prima.-

1.- La finalidad de esta prima es garantizar una prestación efectiva de servicios mínima mensual.

2.- Todo trabajador que haya prestado efectivamente servicios* durante todos los días laborables del mes natural en los que ordinariamente preste servicios, o bien todos los días laborables del mes natural en los que ordinariamente preste servicios excepto uno, dos o 2'99 días laborables (o un máximo de 23,99 horas laborables) tendrá derecho a percibir una prima mensual cuyo importe queda fijado durante la vigencia del convenio colectivo en 50,185 euros.

*A efectos de computar los días de prestación efectiva de servicios, única y exclusivamente computarán como días de prestación efectiva de servicios los días laborables en los que ordinariamente deba prestar servicios el trabajador y efectivamente hayan sido trabajados por el mismo, salvo en el caso de los representantes de los trabajadores para los que también se reputarán como tales los días efectivamente disfrutados como crédito sindical y las horas de todo trabajador para el desempeño de un deber público de carácter inexcusable y personal.

Asimismo, en los casos de maternidad biológica, las horas correspondientes a las seis semanas de descanso obligatorio (o aquellas otras adicionales de descanso obligatorio si la madre no estuviera restablecida tras las 6 semanas) que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

En el caso de riesgo por embarazo, las horas correspondientes a la situación de riesgo por embarazo que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

Igualmente, en los casos de trabajadoras incursas en situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedades derivadas de embarazo, parto o lactancia, las horas correspondientes al periodo de incapacidad temporal que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido. A los meros efectos de poder materializar esta interpretación, la trabajadora vendría obligada a presentar un informe médico en el que claramente se estableciera que el motivo por el que la trabajadora padezca la enfermedad de que se trate en cuestión es su embarazo, parto o lactancia.

En los casos de huelga (siempre que ésta fuera legal) las horas correspondientes al periodo de huelga que coincidan con días laborables del mes natural en que el trabajador haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y el trabajador devengará la parte proporcional de la prima correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

ARTÍCULO 13.- Nocturnidad.-

Los trabajadores que presten servicios en un turno completo de noche (22 a 6 horas) tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad diario equivalente al 70% de su salario base diario. En el caso en que presten servicios en un número de horas inferior al turno completo, tendrán derecho a percibir la parte proporcional a razón del número de horas efectivamente trabajadas.

ARTÍCULO 14.- Turnicidad.-

1.- "Cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos". Los trabajadores que presten servicios en el "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" de acuerdo con el calendario regular de rotación y descanso asignado, tendrán derecho a percibir un plus de turnicidad diario, en función del número de turnos que su calendario semanal abarque en fin de semana, en los importes que se indican en cada caso en la siguiente tabla:

Complementos cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos	Importes por día.
6 turnos	16,294 euros
5 turnos	13,578 euros
4 turnos	10,863 euros
3 turnos	6,725 euros
2 turnos	4,483 euros
1 turno	2,242 euros

2.- Tres turnos a seis días. Para el personal adscrito a tres turnos a seis días, la jornada laboral semanal será de 40 horas, distribuidas conforme al cuadrante de rotación correspondiente, abarcándose en dicho cuadrante un día del fin de semana. Es decir la jornada semanal se distribuirá en 6 días.

b. Se acuerda que los trabajadores adscritos a este turno especial de 6 días, trabajarán, en régimen de rotación de tres turnos esta-

blecido al efecto, de manera que no todos los trabajadores prestarán servicios todos los fines de semana.

c. Como consecuencia de la introducción de este turno especial, los trabajadores afectos al mismo, percibirán, en su recibo de salarios, un complemento adicional denominado "C. Jornada 6 días" cuya cuantía será calculada aplicando la proporción correspondiente, en función del número de horas que se trabaje en fin semana, al complemento de turnicidad que perciben los trabajadores adscritos al "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos", en concreto, al sistema que abarca un turno en fin de semana. Así, a modo de ejemplo, si el turno en fin de semana fuera de 7,5 horas se cobraría un 93,75% del complemento "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" correspondiente a un turno en fin de semana.

ARTÍCULO 15.- Incentivos M. de Obra Indirecta.- Consistirán en una cantidad variable en función o bien de los días naturales del mes o bien de los días laborables del mes efectivamente trabajados, dependiendo de lo que se haya pactado con cada trabajador afectado, que se abonará cuando proceda a los trabajadores no sujetos a cronometraje que indirectamente están incluidos dentro del proceso productivo, tales como encargados, almaceneros, mantenimiento, etc.

ARTÍCULO 16.- Pagas extraordinarias.-

1.- Los trabajadores tendrán derecho a tres pagas extraordinarias, Navidad, previa Mayo y Julio.

2.- Paga extraordinaria Navidad: la paga extraordinaria se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre.

3.- Paga extraordinaria Verano: la paga extraordinaria se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de julio.

4.- Paga extraordinaria previa Mayo: la paga extraordinaria se devengará desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 30 de abril.

5.- La cuantía a abonar por los conceptos salariales fijos en cada una de las pagas se devenga conforme a los salarios que cada trabajador tenga derecho a percibir en cada uno de los meses de devengo.

6.- Los trabajadores que perciban incentivos denominados "incentivos" recibirán las pagas extraordinarias bajo la fórmula A, mientras que los trabajadores que perciban incentivos denominados "incentivos M. de Obra Indirecta" o que no estén sometidos a incentivo alguno, recibirán las pagas extraordinarias conforme a la fórmula B.

Fórmula A:

A1) Conceptos retributivos fijos: salario base + antigüedad (quinquenio), conforme han sido devengados mes a mes en el periodo de devengo de cada paga extraordinaria.

A2) Conceptos retributivos variables: suma de lo percibido en los tres meses anteriores al mes de abono de la paga extraordinaria en cuestión por los conceptos de antigüedad de empresa, incentivos (denominados "incentivos"), plus de transporte y nocturnidad dividido entre 90 y multiplicado por 30.

Fórmula B:

B1) Conceptos retributivos fijos: salario base + antigüedad (quinquenio), conforme han sido devengados mes a mes en el periodo de devengo de cada paga extraordinaria.

B2) Conceptos retributivos variables: suma de lo percibido en los tres meses anteriores a la del mes de abono de la paga extraordinaria en cuestión por los conceptos de antigüedad de empresa, plus de transporte y nocturnidad, dividido entre 90 y multiplicado por 30.

7.- Especialidades paga extraordinaria para los trabajadores que presten servicios a 4º turno.

Al efectuar el promedio de los conceptos retributivos variables en los términos descritos en el apartado 6, se incluirá el 20% de lo devengado en concepto de turnicidad tanto en la paga extraordinaria previa mayo como en la de verano, así como en la paga extraordinaria de Navidad.

ARTÍCULO 17.- Gratificaciones compensatorias especiales (GCE) .-

Aquellos trabajadores que perciban las pagas extraordinarias conforme a la fórmula B, tendrán derecho a percibir tres gratificaciones compensatorias especiales Navidad, Verano y previa Mayo.

GCE Navidad: dicha gratificación se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de diciembre.

GCE Verano: dicha gratificación se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 31 de julio.

GCE previa Mayo: dicha gratificación se devengará desde el 1 de abril hasta el 31 de marzo del año siguiente, efectuándose su abono dentro del periodo comprendido entre el 20 y el 30 de abril.

La cuantía de cada una de dichas gratificaciones para el año de vigencia del presente convenio será de 367,58 euros.

La cuantía a percibir por las GCE se calculará de la siguiente forma:

Navidad y Verano: Importe GCE dividido entre 180 y multiplicado por el número de días devengado durante los días de prestación de servicios de cada semestre tenido en cuenta para el devengo de cada una de las GCE.

Prevía Mayo: Importe GCE dividido entre 365 y multiplicado por el número de días devengado durante los doce meses tenidos en cuenta para el devengo de dicha GCE.

TÍTULO 3: JORNADA Y TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 18.- Jornada y horario laboral.

1.- La distribución de la jornada laboral se extenderá de lunes a viernes, salvo para el "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" y los "tres turnos a seis días".

El "cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" y los "tres turnos a seis días" abarca un sistema de tres turnos rotativos comprensivo a su vez de distintos sistemas de ejecución, tal y como se describen en la tabla que figura en el artículo 14 del presente convenio colectivo, con los descansos semanales correspondientes de acuerdo con el calendario laboral que se asigne.

2. La jornada anual para los años de vigencia del presente convenio colectivo será de 1776 horas anuales.

3.- Se prevé la posibilidad de que hayan "días de ajuste de jornada", entendiendo como tales, aquellos días de descanso, que se señalen en el calendario laboral, para que la distribución de la jornada en computo anual se corresponda con la jornada prevista en el apartado segundo del presente artículo, es decir, 1776 horas anuales.

En este sentido, a efectos de ajustar las condiciones de jornada a las exigencias del sistema "just in time" y a las fluctuaciones productivas del mercado, se acuerda que todos los días de ajuste de jornada serán flexibles de tal forma que a pesar de que queden fijados inicialmente en los calendarios laborales anuales, en función de las necesidades organizativas, productivas o técnicas, podrán ser trasladados por decisión unilateral de la Empresa y con efectos individuales, a otras fechas del calendario, respetándose en todo caso el descanso semanal de 1,5 días previsto en el Estatuto de los Trabajadores. Es decir, que tal medida no tiene porqué afectar a toda la plantilla, por lo que, en caso de que fuera necesario aplicar el cambio mencionado, se comunicará de forma individualizada a cada uno de los trabajadores afectados en cada momento. El resto de trabajadores disfrutarán el día de ajuste de jornada señalado inicialmente en el calendario.

4.- Con la finalidad de compensar la ausencia de producción en los días de ajuste de jornada, se establece un "plus de ajuste" para aquellos trabajadores que hayan contribuido a mantener un alto nivel de prestación efectiva de servicios en los meses anteriores a aquél en el que se disfrute del día de ajuste de jornada. Percibirán el plus de ajuste aquellos trabajadores que durante los 6 meses anteriores al día de ajuste hayan prestado servicios efectivamente durante el 100% de la jornada de los 6 meses anteriores.

A efectos de computar el 100% de prestación efectiva de servicios, única y exclusivamente computarán como días de prestación efectiva de servicios los días laborables en los que ordinariamente preste servicios el trabajador y efectivamente hayan sido trabajados por el mismo, salvo en el caso de los representantes de los trabajadores para los que también se reputarán como tales los días efectivamente disfrutados como crédito sindical y las horas de todo trabajador para el desempeño de un deber público de carácter inexcusable y personal.

Asimismo, en los casos de maternidad biológica, las horas correspondientes a las seis semanas de descanso obligatorio (o aquellas otras adicionales de descanso obligatorio si la madre no estuviera restablecida tras las 6 semanas) que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora hubiera prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

En el caso de riesgo por embarazo, las horas correspondientes a la situación de riesgo por embarazo que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

Igualmente, en los casos de trabajadoras incurso en situaciones de incapacidad temporal derivada de enfermedades derivadas de embarazo, parto o lactancia, las horas correspondientes al periodo de incapacidad temporal que coincidan con días laborables del mes natural en que la trabajadora haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y la trabajadora devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido. A los meros efectos de poder

materializar esta interpretación, la trabajadora vendría obligada a presentar un informe médico en el que claramente se estableciera que el motivo por el que la trabajadora padezca la enfermedad de que se trate en cuestión es su embarazo, parto o lactancia.

En los casos de huelga (siempre que ésta fuera legal) las horas correspondientes al periodo de huelga que coincidan con días laborales del mes natural en que el trabajador haya prestado efectivamente servicios, no se considerarán como absentismo y el trabajador devengará la parte proporcional del plus de ajuste correspondiente al periodo en que el contrato no se encontrara suspendido.

El plus de ajuste consistirá en un porcentaje de la media de los incentivos denominados "incentivos" que se calculará conforme a la siguiente división:

Suma de los incentivos denominados "incentivos" en los 6 meses anteriores al del día de ajuste

Días naturales de los 6 meses anteriores al de ajuste-días festivos-días ajuste jornada-días de vacaciones

De la cuantía obtenida en la división anterior, se abonará un 100% en los días de ajuste que se realicen durante cada año de vigencia del convenio colectivo.

De la cuantía obtenida en la división anterior, se abonará el 100% de dicha cuantía resultante de aplicar la fórmula anterior, en los días de ajuste que se realicen durante cada año de vigencia del convenio colectivo.

5. Distribución irregular de la jornada:

En atención a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y, a fin de adecuar la jornada a la mayor demanda de actividad en unos periodos del año respecto de otros, la empresa podrá distribuir de forma irregular hasta un 15% de la jornada en cómputo anual, de acuerdo con el siguiente sistema de distribución flexible de la jornada.

Con el límite del 15% de la jornada de trabajo en cómputo anual establecida en el artículo 18.2. del presente Convenio Colectivo, la empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria, semanal o mensual (dichas horas se denominarán horas flexibles) inicialmente establecida, con respeto en todo caso de los descansos legalmente establecidos. Las horas flexibles, cualquiera que sea el momento en el que se realicen, tendrán la consideración de jornada ordinaria y se retribuirán como tales.

A efectos prácticos la jornada flexible se regirá por lo dispuesto a continuación:

a) El calendario laboral anual se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

b) La empresa podrá disponer de las citadas horas flexibles del calendario anual, variando la distribución de la jornada diaria, semanal o mensual, por defecto o exceso, con respeto de la jornada máxima establecida en cómputo anual.

c) La distribución irregular de la jornada regulada en el presente artículo se encuadra dentro del poder de dirección de la Empresa, sin que, por tanto, suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y podrá afectar a todo el personal de la Compañía con independencia de si la prestación habitual de servicios tiene o no lugar de lunes a viernes. En el caso que la prestación de servicios tuviese lugar de manera habitual de lunes a viernes, las horas flexibles podrán también realizarse los sábados y los domingos, teniendo la consideración de horas ordinarias el tiempo de servicios prestados en sábados y domingos, con el límite del porcentaje de horas flexibles establecido y, en todo caso de la jornada máxima establecida en cómputo anual.

d) La empresa comunicará la necesidad de realizar horas flexibles a los trabajadores afectados incluso durante la propia jornada de trabajo.

e) En el caso de extinción del contrato de trabajo antes del 31 de diciembre de cada año natural, el saldo de las horas flexibles que pudiera haberse generado será liquidado o compensado en el momento del cese de la relación laboral.

La "Distribución irregular de la jornada", el "Cuarto turno en sistema de tres turnos rotativos" y los "Tres turnos a seis días" son medidas diferentes e independientes pero compatibles, que persiguen un mismo objetivo, incrementar la flexibilidad interna para mejorar el servicio a nuestros clientes y así la competitividad de la empresa.

6. Horas complementarias de aceptación voluntaria:

Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el 30 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato.

7. Jornada partida irregular 2020:

Desde el 1 de mayo de 2020 hasta el 30 de septiembre de 2020, la jornada de aquellos trabajadores que prestan servicios en régimen de jornada partida se distribuya semanalmente de forma irregular como se expone a continuación:

A. Desde el 1 de enero hasta el 30 de abril.

La jornada de trabajo es de 8 horas y 10 minutos de lunes a viernes. Inicio 08:00 h., final 17:20 h., pausa de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a las 14:50h.

B. Desde el 1 de Mayo hasta el 30 de septiembre.

La jornada de trabajo es de 8 horas y 10 minutos de lunes a jueves. Inicio 08:00 h., final 17:20 h., pausa de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a las 14:50h.

La jornada de trabajo es de 5 horas y 40 minutos los viernes. Inicio 08:00 h., final 14:00h., pausa de 10:00h a 10:20h.

C. Desde el 1 de octubre hasta el 31 de diciembre.

La jornada de trabajo es de 8 horas y 10 minutos de lunes a viernes. Inicio 08:00 h., final 17:20 h., pausa de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a las 14:50h.

Esta distribución horaria será revisada y, en su caso, corregida por RRHH en atención a los calendarios de vacaciones personales para garantizar el efectivo cumplimiento de la jornada anual.

Se establece un sistema de fichajes de presencia que facilite el seguimiento de la jornada. El fichaje deberá realizarse puntualmente en el ordenador ubicado en el puesto de trabajo de cada trabajador. El incumplimiento de la obligación de fichar por acción u omisión conllevará la pérdida de la distribución irregular de la jornada sin detrimento de la sanción correspondiente.

Esta jornada irregular dejara de aplicarse temporal o indefinidamente, individual o colectivamente, atendiendo a motivos organizativos y/o productivos.

Si se prefiere se pueden realizar 2 descansos para tomar café, almorzar, relajarse o fumar (esto último solo en los puntos señalizados como permitido fumar). Tanto estos descansos como el tiempo destinado a la comida deben ficharse puntualmente tanto a su inicio como a su fin.

Los descansos y el tiempo de comida no se computan como jornada realizada y no deben nunca suponer ningún tipo de detrimento a la organización, producción o servicios de la empresa.

El trabajador que no desee acogerse a esta jornada partida irregular y prefiera seguir con la jornada partida regular de 8 horas de lunes a viernes, (Inicio 08:00 h., final 17:20 h., descanso de 10:00h a 10:20h., comida de las 14:00h a 15:00h.), deberá indicarlo expresamente no pudiéndose optar a esta jornada partida irregular con posterioridad al 1 de enero, a no ser que se trate de un nuevo empleado contratado con posterioridad al 1 de enero.

Esta distribución irregular de la jornada tendrá limitada su vigencia al año 2020.

ARTÍCULO 19.- Vacaciones.-

1.- El trabajador afectado por el presente convenio tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, cuya distribución quedará fijada en el calendario laboral.

2.- Cuando la situación de I.T. coincida con el periodo de vacaciones estipulado en la empresa, los días de vacaciones no disfrutados por encontrarse el trabajador en I.T. serán disfrutados a partir del día del alta médica siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3.- Las vacaciones se retribuirán de la siguiente forma:

Conceptos fijos: salario base + antigüedad de empresa + antigüedad (quinquenio) + turnicidad.

Conceptos variables ("Vacaciones C"): se sumará lo percibido en los tres meses anteriores al mes de disfrute de los días de vacaciones en cuestión por los conceptos de complemento asistencia al trabajo (prima), plus de transporte, nocturnidad e incentivos denominados "incentivos" e incentivos denominados "incentivos M. de Obra Indirecta", dividido entre 90 y multiplicado por el número de días de vacaciones que se disfruten.

ARTÍCULO 20.- Permisos retribuidos.-

1.- El trabajador tendrá derecho a ausentarse con derecho a remuneración por los motivos que a continuación se listan, siempre que preavise con una antelación de dos días laborables y que con posterioridad a su ausencia justifique debidamente la misma mediante documentación que acredite el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos que cada permiso exige. Para facilitar el aporte de la documentación justificativa del permiso, la empresa facilitará al trabajador un modelo de uso facultativo para el mismo.

a) Por el tiempo necesario para asistir a la consulta médica del facultativo de medicina general -con el máximo anual de 16 horas de

ausencia retribuida por esta causa— o para la asistencia a la consulta del médico especialista de la Seguridad Social prescrita por el facultativo de medicina general y acreditada previamente mediante la presentación por el trabajador al empresario del volante justificativo de la referida prescripción médica, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y con los límites siguientes en cuanto a los tiempos empleados para los correspondientes desplazamientos:

- Si la consulta médica es en Villarreal, 30 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al centro médico y 20 minutos si el desplazamiento es desde el centro médico al centro de trabajo.

- Si la consulta médica es fuera de Villarreal, 45 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al centro médico y 30 minutos si el desplazamiento es desde el centro médico al centro de trabajo.

b) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave de: padres, abuelos, hermanos, hijos y cónyuges. Dos días naturales en caso de enfermedad grave de familiares hasta el segundo grado por afinidad, así como nietos por consanguinidad. Dos días laborables en caso de nacimiento o adopción de hijo.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días. No obstante, no tendrá la consideración de enfermedad grave el parto del cónyuge cuya duración no supere las 48 horas desde su ingreso hospitalario hasta el nacimiento del hijo.

Cuando la hospitalización sea del cónyuge o de un familiar hasta el primer grado de consanguinidad, el trabajador podrá optar entre disfrutar de los tres o, en su caso, cuatro días de permiso que corresponda de manera consecutiva o en días alternos. En el supuesto de que el trabajador opte por disfrutar de los días de permiso en días alternos, deberá regirse en todo caso por lo dispuesto a continuación:

i. El trabajador deberá presentar a la Empresa, tan pronto concurra el hecho causante, un calendario concreto de los días de disfrute del permiso. Estos días deberán señalarse dentro de un periodo de quince días a contar desde la fecha de inicio de la hospitalización. Dicho calendario no podrá modificarse con carácter posterior a su presentación a la Empresa.

ii. Concretado y comunicado el calendario de disfrute del permiso por el trabajador, para el caso de que durante el disfrute de los días de permiso en días alternos desapareciera el hecho causante, el trabajador perderá el derecho a disfrutar de los días de permiso que le quedaren pendientes de acuerdo con dicho calendario, siempre que ya hubiera disfrutado de los dos días de permiso, o de cuatro en caso de desplazamiento, de derecho necesario. Por tanto, si en el momento en que desaparece el hecho causante el trabajador ya hubiera disfrutado de dos días de permiso y no ha habido necesidad de desplazamiento, no tendrá derecho a disfrutar de ningún día de permiso adicional.

iii. Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa se reserva el derecho a denegar el calendario propuesto por el trabajador, sugiriéndole otro alternativo, en el caso de que concurren causas organizativas y/o productivas que impidan su concesión o en el caso de que se aprecien indicios de abuso por parte del trabajador al plantear el calendario de los días concretos de disfrute del permiso, lo que se le comunicará debidamente al trabajador.

A estos efectos, se entenderá por enfermedad grave la que requiera hospitalización de al menos 24 horas.

A estos efectos se entenderá por desplazamiento, todo aquel que se produzca fuera de los límites de la provincia.

d) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres, padres políticos, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, y dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos, nietos políticos e hijos políticos.

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

A estos efectos, cuando el fallecimiento sea del cónyuge o de un familiar de hasta el primer grado de consanguinidad y el mismo se produzca una vez finalizada la jornada laboral, el plazo de tres o, en su caso, cuatro días naturales, empezará a computar a partir del día siguiente al que haya tenido lugar el fallecimiento.

e) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

f) Un día natural en caso de siniestro de vivienda.

g) Para el examen de carnet de conducir o renovación del mismo, la empresa concederá al trabajador el permiso para tal cometido por el tiempo necesario, con los siguientes límites:

- La duración del citado permiso no podrá ser superior a media jornada.

- Si el examen es en Villarreal, 30 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al lugar del examen y 20 minutos si el desplazamiento es desde el lugar del examen al centro de trabajo.

- Si el examen es fuera de Villarreal, 45 minutos para desplazarse desde el centro de trabajo al lugar del examen y 30 minutos si el desplazamiento es desde el lugar del examen al centro de trabajo.

h) Un día por traslado de domicilio habitual.

i) Los trabajadores, 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 duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o algún disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria con la disminución proporcional de salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

k) Para el cumplimiento de un deber público de carácter inexcusable y personal, el trabajador tendrá derecho a ausentarse con derecho a remuneración siempre que con carácter previo aporte la documentación (citación judicial, notificación miembro mesa electoral...) que justifique el carácter público, inexcusable y personal del citado deber, preavise con una antelación de dos días laborables y posteriormente acredite la realidad del desempeño del mismo y la duración de su cumplimiento.

En los casos en que el citado deber deba cumplirse en Villarreal: el trabajador dispondrá de 30 minutos para desplazarse hasta el lugar donde deba cumplir el deber y de 20 minutos para el desplazamiento desde el citado lugar al centro de trabajo.

En los casos en que el citado deber deba cumplirse fuera de Villarreal: el trabajador dispondrá de 45 minutos para desplazarse hasta el lugar donde deba cumplir el deber y de 30 minutos para el desplazamiento desde el citado lugar al centro de trabajo.

En los casos en que el citado deber deba cumplirse fuera de Villarreal, el trabajador podrá disponer de 10 minutos adicionales a los 45' y 30' anteriormente citados, los cuales no tendrán el carácter de retribuidos y se computarán a todos los efectos como tiempo no efectivamente trabajado.

En ningún caso tendrá el carácter de deber público, inexcusable y personal, la asistencia voluntaria a juicio como testigo o perito. La acreditación de la citación judicial con carácter previo al cumplimiento de dicho deber será preceptiva para poder considerar dicha situación incardinable en el presente apartado k).

2.- En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso sin percibo de haberes e incluso con el descuento de tiempo de licencias a efectos de antigüedad. Las situaciones previstas en favor de los cónyuges se extenderán a los supuestos de las parejas de hecho de cualquier tipo, inscritas en su caso en el registro correspondiente.

Los días de permiso retribuido se abonarán sobre la base de la media de los días trabajados en el mes en curso, o en su defecto, del último mes trabajado de los siguientes conceptos: salario base, antigüedad de empresa, antigüedad (quinquenio), plus de transporte, nocturnidad, incentivos denominados "incentivos" e incentivos denominados "incentivos M. de Obra Indirecta"

3.- En lo no regulado en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa de desarrollo.

TÍTULO 4: PERMANENCIA EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 21.- Ingresos y ceses.-

1.- Ingresos

La duración del periodo de prueba será, la prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Dicho periodo de prueba quedará interrumpido automáticamente por las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, paternidad, maternidad, adopción o acogimiento que pudieran afectar al trabajador durante el mismo. El cómputo de dicho periodo de prueba se reanudará una vez hubieren finalizado aquellas.

2.- Ceses

La extinción del contrato de trabajo por dimisión o baja voluntaria del trabajador deberá preavisarse con al menos 50 días de antelación. En caso de incumplimiento de este plazo de preaviso la empresa podrá descontar de la liquidación de haberes del trabajador el importe correspondiente al número de días de preaviso incumplido.

Jubilación: Extinción del contrato de trabajo por jubilación a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria a petición expresa de la empresa, en aras a que se produzca un relevo generacional.

De conformidad con lo establecido en el Real Decreto-Ley 28/2018, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social en cada momento, siempre que por parte de la empresa se lleven a cabo, conjuntamente, las políticas de empleo siguientes:

- a) contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo y, además,
- b) transformación de un contrato temporal en indefinido.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos en cada momento por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. A estos efectos, la Empresa, con carácter previo al cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria, podrá requerir al trabajador en cuestión para que ponga a su disposición los datos necesarios para determinar si tiene derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria”.

ARTÍCULO 22.- Excedencias.-

En este aspecto se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO 5: MODALIDADES CONTRACTUALES

ARTÍCULO 23.- Contrato a tiempo parcial.-

A. Contrato de trabajo a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

El pacto de horas complementarias podrá alcanzar el 60% de las horas ordinarias contratadas.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

En caso de que el pacto de horas complementarias perdiese su eficacia por renuncia del trabajador por las causas previstas en el apartado e) del párrafo quinto del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, éste recobrará plenamente su eficacia una vez desaparezcan las citadas causas en la medida que tienen una naturaleza temporal.

A.1. La jornada inicialmente contratada podrá ampliarse temporalmente cuando se den los supuestos que justifican la contratación temporal. En la ampliación deberán concretarse las causas de la ampliación temporal.

A.2. En cuanto al periodo de prueba, respecto de los contratos celebrados a tiempo parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 21 del presente Convenio colectivo.

B. Contrato de relevo: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar y agilizar este tipo de contrataciones se asumen convencionalmente las mayores facilidades y posibilidades que permita la legislación en cada momento.

TÍTULO 6: ACCIÓN SOCIAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 24.- Complemento de Incapacidad Temporal.-

1. La empresa complementará a aquellos trabajadores y trabajadoras que perciban prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal, en los porcentajes que se indican a continuación:

a) hasta el 75% de la base reguladora tenida en cuenta para el cálculo de la prestación derivada de la incapacidad temporal, ya se haya iniciado ésta por contingencias comunes o profesionales, durante los primeros veinte días de cada proceso de incapacidad temporal iniciado, dándole a la recaídas el mismo tratamiento que si fuera un nuevo proceso de incapacidad temporal a efectos únicamente del percibo del complemento de incapacidad temporal en los términos expuestos, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo, y siempre que determine el percibo de la correspondiente prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal.

b) A partir del vigésimo primer día de cada proceso de incapacidad temporal que dé derecho al percibo de la correspondiente prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal, ya sea por contingencias comunes o profesionales, la empresa complementará hasta el 80% de la base reguladora tenida en cuenta para el cálculo de la citada prestación, dándole a la recaídas el mismo tratamiento que si fuera un nuevo proceso de incapacidad temporal a efectos del percibo del citado complemento, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado c) de este artículo.

c) El devengo y percibo de este complemento solo se producirá por y durante los primeros seis meses de percibo de prestación de Seguridad Social por incapacidad temporal, teniendo en cuenta a efectos del cómputo del citado periodo de 6 meses, las siguientes reglas:

-El periodo máximo y único que se abonará en concepto de complemento de Incapacidad Temporal, durante el año 2020, no excederá en ningún caso de 6 meses de duración, computando todos aquellos procesos de Incapacidad Temporal, iniciados o en curso, en los que se encontrara el trabajador durante dicho año.

-Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, un mismo proceso de IT, sin tener en cuenta las recaídas, no podrá dar lugar en ningún caso, a más de 6 meses de derecho a percibir el mencionado complemento, con independencia del año natural en el que se inicie y termine. Es decir, en el caso en que un trabajador estuviera incurso en un proceso de Incapacidad Temporal con anterioridad al 1 de enero de 2020 y continúe en dicha situación durante el citado año, por dicho proceso de incapacidad sólo tendrá derecho a percibir, durante el año 2020, el complemento de incapacidad temporal equivalente a la diferencia entre 6 meses y los meses que ya hubiera cobrado el complemento de I.T. por este mismo proceso durante el año anterior.

2. A efectos de facilitar la organización de los RRHH de la empresa, así como para velar por la transparencia en la actuación de los trabajadores que perciben el complemento de incapacidad temporal, se establecen los siguientes mecanismos de control y responsabilidad individual sobre el complemento de incapacidad temporal:

Los trabajadores deberán hacer llegar a la empresa las partes de baja, alta y confirmación de incapacidad temporal en el plazo máximo de 48 horas naturales desde que hubieran sido extendidos. El trabajador que incumpliese dicha obligación perderá el derecho al complemento de incapacidad temporal que viniese percibiendo o hubiera podido percibir por las prestaciones de Seguridad Social por incapacidad temporal iniciadas o en curso y no lo podrá volver a percibir durante los seis meses siguientes al incumplimiento de la obligación de entregar en el plazo indicado los correspondientes partes de baja, alta o confirmación.

Los trabajadores deberán acudir a los controles médicos de la situación de incapacidad temporal que sean efectuados por la Mutua. La inasistencia a dichos controles médicos conllevará, a parte de la posible extinción de la prestación de incapacidad temporal que legalmente corresponda, la pérdida del derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal que por dicho proceso de incapacidad temporal estuviera percibiendo. Asimismo, no tendrá derecho a percibirlo durante los seis meses siguientes al incumplimiento de acudir a dichos controles.

Los trabajadores que rechacen la posibilidad de ser rescatados por la Mutua de una lista de espera para intervención quirúrgica en el Servicio Público de Salud, perderán el derecho al percibo del complemento de incapacidad temporal que por dicho proceso de incapacidad temporal vinieran percibiendo y no podrán percibir el citado complemento durante los seis meses siguientes a la negativa a ser rescatados por la Mutua para someterlos a un proceso médico-quirúrgico.

ARTÍCULO 25.- Seguro de muerte e incapacidad permanente absoluta derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.-

1.- La empresa suscribirá un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo y muerte de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de los trabajadores en activo por un capital de 30.051 euros.

Deberá estar asegurado todo el personal de la empresa que figure dado de alta en el Régimen de la Seguridad Social mediante acreditación por los boletines TC-2 o sistema telemático y estén en activo o asimilados al alta y los derechos de este seguro son compatibles con cualquier otro seguro.

2º.- Ayuda por estudios para un descendiente del fallecido (hijo-a) por importe de 6.000 euros pagaderos a razón de 250 euros mensuales durante un máximo de 24 mensualidades y limitados a la edad de 21 años.

3º.- Ayuda a la familia en los gastos de sepelio del propio trabajador por accidente de trabajo o enfermedad profesional (3.000 euros).

4º.- Estos apartados no sufrirán incremento alguno durante la vigencia del presente convenio.

ARTÍCULO 26.- Ayuda a estudios.-

Habrán diez becas de estudios para aquellos trabajadores que lo soliciten y fundamenten debidamente su petición.

La cuantía será de 630,64 euros/año.

ARTÍCULO 27.- Ayuda escolar.-

Habrán un plus de escolaridad cuya cuantía será equivalente a 132,74 euros euros/año para el año de vigencia del presente convenio colectivo:

Dichas cuantías globales se repartirán entre todos aquellos empleados que acrediten, mediante certificación escolar y copia del libro de familia, tener hijos escolarizados, con el siguiente límite:

Año 2020: Podrán percibir la citada ayuda desde que el hijo o hijos estén en preescolar, y hasta que cumplan 21 años, es decir, dejarán de percibirla respecto de los hijos nacidos en el año 1998 o años anteriores.

El citado importe se abonará por cada hijo que cumpla los citados requisitos.

TÍTULO 7: ACCIÓN SINDICAL EN LA EMPRESA**ARTÍCULO 28.- Acción sindical en la empresa.-**

1.- La generalidad de la acción sindical en la empresa se regirá por lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normativa estatal concordante.

2.- El crédito horario de los representantes de los trabajadores se regirá por lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 29.- Cuota sindical.-

A todo trabajador que lo solicite por escrito pidiendo que se efectúe la retención correspondiente por nómina, la empresa hará mensualmente el ingreso de la cuota en la cuenta del sindicato que asimismo se indique.

TÍTULO 8: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ARTÍCULO 30.- CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL****1. Principios ordenadores.**

El presente Código de Conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuosa con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y empresarios.

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

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

La sanción de las faltas 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 grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 365 días después de la fecha de su imposición siempre que el trabajador desee el fraccionamiento de la sanción conforme a lo previsto en el siguiente párrafo.

Si la sanción consistiera en una suspensión de empleo y sueldo igual o superior a 15 días el cumplimiento temporal de la misma habrá de dividirse a lo largo del año de forma tal que nunca se cumplan más de 15 días de forma consecutiva siempre que el trabajador desee el fraccionamiento.

En el caso de que la sanción consistiera en una suspensión de empleo y sueldo inferior a 15 días, el cumplimiento temporal de la misma no podrá demorarse más allá de 60 días naturales desde que fue impuesta.

2. Graduación de las faltas.

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

3. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo de los que se fuera responsable.

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

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

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

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

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

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

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

4. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

m) La participación directa o indirecta en la comisión de un delito tipificado como tal en las Leyes penales y constatada mediante una resolución judicial condenatoria, sea o no firme.

n) Cualquiera de las previstas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La enumeración de faltas que se contienen en este artículo se hace a título enunciativo, por lo que se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa todas las infracciones de los deberes establecidos en la normativa laboral vigente así como cualquier incumplimiento contractual.

6. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a sesenta días.

Despido.

7. Prescripción.

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

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

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

TÍTULO 9: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 31.- Seguridad e Higiene.-

Se estará a lo que indique la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre, así como de la Legislación que pudiera promulgarse de obligado cumplimiento.

Este Comité tendrá sus propias normas de funcionamiento a las que estarán obligados los componentes del mismo.

A efectos de evitar o reducir los riesgos del trabajo y lograr la consecución de un estado físico, mental y social adecuado en el seno de la empresa, resultan de obligado cumplimiento las normas básicas de orden, seguridad y salud que se incluyen como anexo II en el presente convenio, así como todas aquellas derivadas de la planificación y documentación preventiva y de las normas de prevención de riesgos laborales de aplicación en la Empresa.

Las protecciones de seguridad que entrega la empresa a cada operario son de uso obligatorio, así como el mantener adecuadamente las protecciones de seguridad en las máquinas.

Con la exclusiva finalidad de velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales en la empresa, la Dirección de la Empresa, en uso de la potestad de dirección y control que le confiere el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, adoptará las medidas adecuadas a tal fin, evitando en todo momento referencias inadecuadas a la intimidad y la dignidad del trabajador.

Anexo I

Salario base día

Grupo 1 38,303 euros

Grupo 2 39,100 euros

Grupo 3 40,007 euros

Grupo 4 40,604 euros

Grupo 5 40,740 euros

Anexo II

NORMAS BÁSICAS DE ORDEN SEGURIDAD Y SALUD

1. La jornada de trabajo es de 8 horas, habiendo los siguientes turnos:

a. Mañana; inicio 06:00 h., final 14:00 h., descanso de 10:00 a 10:20

b. Tarde; inicio 14:00 h., final 22:00 h., descanso de 18:00 a 18:20

c. Noche; inicio 22:00 h., final 06:00 h., descanso de 2:00 a 2:20

d. J. partida; inicio 08:00 h., final 17:20 h., descanso de 10 a 10:20,

(En la Jornada partida el horario de comida se regirá por lo pactado en el apartado 7, del artículo 18, relativo a jornada partida irregular)

2. El comienzo de la jornada y de la prestación de servicios se iniciará con el fichaje, debiendo estar en ese momento el trabajador en disposición de trabajar, es decir, uniformado y equipado con los EPIs pertinentes. El fichaje de final de jornada deberá hacerse en las mismas condiciones que el de inicio de jornada.

3. A la hora de inicio de la jornada se ha de estar en el puesto de trabajo y no abandonarlo hasta la hora final del turno.

4. Si no se tiene trabajo en producción directa, se realizarán trabajos de orden y limpieza del puesto de trabajo que en ese momento se ocupe, salvo si se recibe indicación distinta de su jefe de turno.

5. El tiempo de descanso está dentro de la jornada de trabajo, para este tiempo y con el fin de facilitar un lugar higiénico y acondicionado se destina el comedor interior y el exterior, únicos lugares del centro de trabajo donde está permitida, la ingesta de alimentos y bebidas, (a excepción del agua, zumos y refrescos).

6. No está permitido ingerir alimentos fuera de la hora de descanso de cada turno ni fuera del comedor, a excepción de agua, zumos y refrescos siempre y cuando estos alimentos estén higiénicamente protegidos por un envoltorio y su ingesta sea breve, pero nunca en los puestos de trabajo en que se manipulen sustancias peligrosas.

7. El consumo de alcohol y de drogas durante la jornada de trabajo (incluido el descanso) y en la hora de la comida de la jornada partida (de 14 a 15) está prohibido, medida que se adopta para reducir los riesgos laborales. Asimismo, está terminantemente prohibido fumar en el centro de trabajo y en cualquiera de las dependencias de la empresa, ya sea dentro o fuera de la jornada de trabajo.

8. No debe abandonarse el centro de trabajo durante la jornada de trabajo.

9. Los fichajes se realizan con la tarjeta personal de identificación facilitada por la empresa, estos fichajes son personales e intransferibles, y se han de realizar reflejando la hora de inicio y la hora final de cada trabajo. Su uso indebido será constitutivo de falta laboral.

10. Los suplementos para recuperación no deben acumularse, durante estos suplementos se deben realizar movimientos distintos a los que se venían realizando, buscando la variación postural y mental. Así pues durante estos tiempos se ha de revisar el estado del puesto de trabajo ordenándolo y limpiándolo si su estado lo requiere, durante este tiempo no se debe abandonar el puesto de trabajo salvo para acudir al aseo.

11. El personal que tenga que faltar algún día al trabajo o ausentarse del mismo, durante la jornada laboral lo comunicará por escrito al jefe de turno con la suficiente antelación para que éste dé traslado al departamento de personal, entendiéndose por tal un plazo mínimo de 48 horas, salvo caso de fuerza mayor.

12. Es obligatoria la utilización de los Equipos de Protección Individual en las zonas indicadas y la obediencia de las obligaciones o prohibiciones indicadas.

13. La basura y residuos que se producen han de dejarse en las zonas señaladas sin mezclar unos con otros.

14. La entrada y la salida del centro de trabajo sólo será posible con la preceptiva tarjeta personal de identificación facilitada por la empresa y en el horario establecido. Siempre que sea requerida se mostrará la tarjeta personal de identificación. Entradas: desde 30 minutos antes de la hora de inicio de la jornada, se permite la entrada en los vestuarios y el comedor interior, hasta la hora de inicio de la jornada. Salidas: desde la hora final de la jornada hasta 20 minutos después de esta.

15. Ante incidencias de carácter individual no previstas que obliguen a abandonar el puesto de trabajo, se debe informar y solicitar permiso del Jefe de turno de la sección y en ausencia de éste, al Jefe de turno que esté presente en la fábrica, éste redactará un boletín



de incidencia por duplicado para que sirva de justificante para el operario quedándose una copia con el recibí por el operario.

16. En caso de accidentes o emergencias se debe informar inmediatamente al Jefe de turno para que éste pueda telefónicamente informar al servicio de seguridad el cual coordinara la comunicación con los servicios exteriores e interiores.

Anexo III

I. Productividad y calidad.

Se considera imprescindible reorganizarnos y establecer sistemas que nos permitan ser más productivos, ofrecer una mayor calidad y, con ello, ser más competitivos.

La Empresa realiza su actividad en el sector de la automoción, el cual es uno de los sectores más exigentes con sus proveedores, sobre todo a nivel de precios y calidad. Por ello la empresa, como proveedor de componentes para automoción, tiene instaurado un sistema de autocontrol de la calidad que pretende evitar trabajos defectuosos, para garantizar una productividad y calidad altas, como requisitos imprescindibles para mantener nuestra competitividad en el mercado. Dicha productividad y calidad sólo son posibles si el personal cumple con las normas e instrucciones de calidad y autocontrol.

A tal efecto, las partes se comprometen a velar por el cumplimiento del sistema de autocontrol de la calidad por parte de todos los trabajadores, presentes y futuros, que presten servicios en la Empresa.

Con tal intención, en la firma del presente Convenio Colectivo para el año 2020, las partes negociadoras se comprometen a mejorar los indicadores de productividad y calidad de la Empresa, y en general, la necesaria orientación al cliente así como a resultados.

II. La productividad como bien jurídicamente protegido.

La productividad es un bien constitucionalmente protegido cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de éstos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

En este contexto, el Comité y la Dirección de la Compañía se comprometen a revisar el sistema de incentivos, con la finalidad de mejorar la productividad, la eficiencia y eficacia de la Empresa durante el año 2020.