



SECCIÓN SEGUNDA. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA-LA MANCHA

Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de Albacete

CONVENIO COLECTIVO DE “CRISNOVA VIDRIO, S.A.”

Visto: El texto del Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., – 02000422011992 para el período 01/01/2020 al 31/12/2027 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, en el artículo 13 del Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo y en el capítulo II del Decreto 99/2013, de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de relaciones laborales.

La Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Albacete de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha,

ACUERDA:

Primero: Registrar el Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., en la forma prevista en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Segundo: Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Texto articulado del Convenio Colectivo de Crisnova Vidrio, S.A. 2020/2027

ÍNDICE

Capítulo I.– Disposiciones generales

Artículo 1.– Ámbito personal

Artículo 2.– Ámbito temporal

Artículo 3.– Vinculación a la totalidad

Artículo 4.– Absorción y compensación

Artículo 5.– Garantía de empleo:

Capítulo II.– Política retributiva

Artículo 6.– Salario base

Artículo 7.– Antigüedad

Artículo 8.– Gratificación de beneficios

Artículo 9.– Prima de producción o actividad

Artículo 10.– Plus de turnicidad

Artículo 11.– Premio de asistencia al trabajo

Artículo 12.– Gratificaciones extraordinarias

Artículo 13.– Plus de distancia o transporte

Artículo 14.– Premios de bonificación de vacaciones y por desplazamiento de vacaciones

Artículo 15.– Prima anual de productividad

Artículo 16.– Pago y recibo de salarios

Artículo 17.– Política de descuentos

Capítulo III.– Jornada de trabajo, calendario laboral y vacaciones

Artículo 18.– Jornada de trabajo

Artículo 19.– Registro de jornada

Artículo 20.– Horas extraordinarias

Artículo 21.– Calendario laboral y horarios

Artículo 22.– Normas sobre sustitución de relevos

Artículo 23.– Cambios de horario, turnos o calendario de trabajo

Artículo 24.– Descanso en jornadas continuadas

Artículo 25.– Vacaciones

Artículo 26.– Días u horas libres retribuidas



Artículo 27.– Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

Capítulo IV.– Sistema de clasificación profesional

Artículo 28.– Contenido funcional de la prestación laboral

Artículo 29.– Análisis de funciones y tareas

Artículo 30.– Promoción profesional y económica

Artículo 31.– Movilidad funcional

Capítulo V.– Contratación

Artículo 32.– Período de prueba

Artículo 33.– Contrataciones

Artículo 34.– Contrato de relevo y jubilación parcial

Capítulo VI.– Beneficios sociales

Artículo 35.– Adaptaciones de jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de vida familiar y laboral

Artículo 36.– Auxilios de carácter familiar

Artículo 37.– Política social en el supuesto de fallecimiento de algún miembro de la plantilla

Artículo 38.– Ayuda familiar

Artículo 39.– Ayudas de estudio

Artículo 40.– Complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo

Artículo 41.– Complemento de incapacidad temporal por enfermedad común

Artículo 42.– Seguro colectivo

Capítulo VII.– Normativa general

Artículo 43.– Licencias retribuidas

Artículo 44.– Cursos de formación organizados por la empresa

Artículo 45.– Opciones de salida del régimen de trabajo a turnos

Artículo 46.– Seguridad y salud laboral

Artículo 47.– Prendas de seguridad y trabajo

Artículo 48.– Faltas y sanciones

Artículo 49.– Presentación de reclamaciones

Disposición Final.– Actualización salarial y cláusulas de revisión

1.º Revisión salarial general

2.º Tablas salariales

Disposiciones adicionales

Primera.– Acuerdo sobre la relevancia de utilizar un lenguaje no sexista

Segunda.– Igualdad y diversidad

Tercera.– Constitución de la Comisión Paritaria del Convenio

Cuarta.– Normativa supletoria

Quinta.– Fórmula para el cálculo del rendimiento

Sexta.– Fórmula para el cálculo de las toneladas-almacén o rendimiento equivalente

Séptima.– Complemento carretilleros/as expediciones por jornada irregular

Disposiciones transitorias

Primera.– Prima de producción o actividad y prima anual de productividad

Segunda.– Personal fuera de Convenio

Tercera.– Plus turnicidad

Cuarta.– 5.º Turno eléctricos y ambulantes

Diligencia de ratificación

Anexos

Anexo I.– Nomenclátor

Anexo II.– Grupos profesionales, niveles y tramos

Anexo III.– Valores salariales

Anexo IV.– Paga adicional

Anexo V.– Prima anual

Anexo VI.– Horarios de trabajo

Texto articulado del Convenio Colectivo de Crisnova Vidrio, S.A. 2020/2027

CAPÍTULO I.— DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.— Ámbito personal

Las disposiciones del presente Convenio regularán, desde su entrada en vigor, las condiciones laborales de Crisnova Vidrio, S.A. con el personal de su plantilla, excluidos los mandos superiores.

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto fomentar el sentido de unidad de producción como comunidad de trabajo en el grupo y a su vez en la empresa, así como la mejora del nivel de vida de la plantilla, por el logro de la productividad y los máximos resultados económicos en beneficio de todos.

Artículo 2.— Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia de ocho años, a partir del 1 de enero de 2020, finalizando la misma el 31 de diciembre de 2027.

La denuncia de este podrá ser presentada por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos meses a la expiración del plazo de vigencia convenido, entendiéndose, en caso contrario, prorrogado por períodos anuales.

Una vez denunciada y concluida la duración del Convenio Colectivo, se mantendrá la vigencia de este hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 3.— Vinculación a la totalidad

Ambas partes convienen expresamente que las condiciones que aquí se fijan serán vinculantes en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas.

Durante la vigencia del actual Convenio Colectivo, la dirección se compromete a no realizar descuelgue en la aplicación de las distintas materias recogidas en el texto articulado y anexos del Convenio Colectivo en vigor.

Artículo 4.— Absorción y compensación

Las disposiciones del presente Convenio, en cuanto más favorables en su conjunto para la plantilla afectada, sustituyen a cuantas condiciones de trabajo se hayan dictado y se hallasen vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

En el supuesto de que en el futuro se acuerden, por disposición legal, condiciones más beneficiosas a las contenidas en este Convenio, se estará, en cuanto a la absorción y compensación, a lo que determinen las disposiciones legales vigentes, o a las que en lo sucesivo se dicten, efectuándose en cualquier caso, el cómputo global anual para la determinación de las absorciones y compensaciones que procedan, en términos de homogeneidad.

Artículo 5.— Garantía de empleo:

La Dirección abordará las diferentes necesidades de evolución organizativa y/o reorganización interna, mejora de productividad y optimización de costes sin la implementación de medidas agresivas y traumáticas, gestionándose, en todo caso, bajo previa comunicación, explicación y clarificación de las causas al Comité de Empresa.

Ello no limitará en forma alguna la normal potestad organizativa de la Dirección, quien tendrá la capacidad de analizar las diferentes opciones organizativas derivadas de bajas vegetativas, salidas voluntarias y/o situaciones equiparables.

CAPÍTULO II.— POLÍTICA RETRIBUTIVA

Artículo 6.— Salario base

a) Determinación del salario base:

La empresa, dentro de su facultad de organización, tiene realizada, desde su constitución, la valoración de los puestos de trabajo para jerarquizar estos de acuerdo con las funciones realmente encomendadas.

Los salarios base resultantes de la aplicación de la valoración de los puestos de trabajo de la empresa y del sistema de clasificación y promoción profesional y económica, son los que figuran en los anexos I, II y III del presente Convenio.

Dichos salarios base se refieren a jornadas anuales completas pactadas en este Convenio. En los supuestos de contratación a tiempo parcial, los salarios base, así como el resto de conceptos salariales, se calcularán en proporción a las horas anuales convenidas para cada caso, dentro de los distintos grupos, niveles y tramos.

b) Ponderación de las condiciones de trabajo:

Al proceder a la valoración del puesto de trabajo, se han ponderado la toxicidad, la penosidad y la peligrosidad del mismo, y el resultado de dicha ponderación viene englobado como promedio en el concepto denominado AMBIENTE. Para el personal empleado, dicho concepto está englobado en la base profesional de cada puesto.

Por tanto, no habrá lugar a la aplicación separada de pluses por estos conceptos. Esta ponderación será modificada cuando varíen sustancialmente las condiciones del puesto de trabajo, en cuyo caso se realizará la revisión pertinente, aplicándose en todo caso los nuevos valores resultantes.

Artículo 7.– Antigüedad

Por este concepto se abonará la cantidad resultante de aplicar al salario base, correspondiente al tiempo realmente trabajado, los porcentajes que se indican, en función de los años de servicio en la empresa:

Años de antigüedad	Porcentajes/Sal. base
2 años	2 %
4 años	4 %
9 años	6 %
14 o más años:	9 %

Artículo 8.– Gratificación de beneficios

Por este concepto se abonará una cantidad equivalente al 10 % del salario base mensual, que corresponda al tiempo realmente trabajado en cada mes.

El abono de esta gratificación se hará efectivo mensualmente.

Artículo 9.– Prima de producción o actividad

Toda persona que desarrolle una actividad superior a la normal exigible en su puesto de trabajo, percibirá un incentivo mensual, de un mínimo del 26 % del salario base mensual y sin tope superior alguno, en base a los siguientes criterios de cálculo:

a) Por rendimiento:

Se fija un mínimo del 26 % del salario base mensual, sin tope superior alguno, sumando al mismo el diferencial mensual multiplicado por dos.

$$[26 \% + (\% \text{ de diferencial del rendimiento} \times 2)]$$

El diferencial del rendimiento vendrá determinado de restar al dato mensual real, el dato mensual de presupuesto del año en curso.

b) Por absentismo:

Se establece un incremento adicional al establecido en el apartado anterior, en función de indicador global de absentismo mensual, según la siguiente tabla:

Absentismo mensual	Incremento
$\leq 5,50 \%$	+1,5 %
$\geq 5,51 \%$ y $\leq 6,50 \%$	+1,0 %

(*) El absentismo mensual vendrá definido por dos decimales.

c) Aplicación de los diferenciales

En el supuesto de resultar negativo el diferencial de rendimiento indicado en el apartado a), no tendrá afectación alguna a la prima y se aplicará un resultado igual a 0.

Ejemplo:

$$\text{Diferencial rdto. mensual real} - \text{rdto. mensual presupuestado} = 88,7 \% - 88,9 \% = -0,2 \%$$

$$\text{Absentismo mensual} = 5,4 \%$$

$$[26\% + (0 \times 2) + 1,5\%] = 27,5 \%$$

d) Por pérdidas de producción ajenas:

En el caso de producirse pérdidas de producción ajenas a la operativa diaria normal, se analizarán las circunstancias asociadas y en el supuesto en el que por dichas pérdidas, Crisnova Vidrio percibiera una compensación, en la parte proporcional que corresponda, la pérdida de producción generada por ese incidente no se aplicaría para el cálculo de prima del mes.

Cuando por razones técnicas u organizativas se juzgue conveniente, la dirección podrá proponer la modificación de este incentivo por otros sistemas, sustitutivos o complementarios de este, basados en rendimientos, aprovechamientos, producciones, calidades, actividades, méritos, etc. No obstante, solo será posible la modificación del actual sistema, previa consulta y aprobación de los afectados.

Artículo 10.– Plus de turnicidad

a) Conceptos aplicables:

Cuando el personal preste sus servicios por el sistema de cuatro turnos, percibirá las cantidades que se establecen en la siguiente tabla:

Por noche trabajada: 19,96 €

Por sábado laborable mañana o tarde: 30,31 €

Por sábado laborable tarde (año 2025): 39,54 €

Por sábado laborable tarde (a partir 2026): 48,76 €

Por sábado laborable noche, domingo o festivo: 48,76 €

Tardes días 24 y 31/12: 83,23 €

Tarde días 01/01 y 25/12 (a partir 2022): 83,23 €

Noche días 24 y 31/12: 166,48 €

Mañana días 25/12 y 1/1: 166,48 €

Con la firma del presente Convenio, a partir del 01/01/2022, se establece una equiparación del plus turnicidad de las tardes de los días 01/01 y 25/12, al de las tardes del 24 y 31/12.

Con la firma del presente Convenio, el plus turno por sábado laborable de tarde vendrá determinado de la siguiente manera:

- A partir del año 2025, el importe resultante vendrá de aplicar al importe del plus turno por sábado laborable actual, un incremento igual al 50 % del diferencial existente entre el mencionado plus y el correspondiente al domingo o festivo laborable.

- A partir del año 2026, será de aplicación al plus turno por sábado laborable de tarde, el mismo importe que el domingo o festivo laborable.

b) Condiciones de aplicación:

Únicamente en los siguientes casos, los valores indicados en la tabla serán acumulables:

- El valor indicado para la noche es acumulable a los correspondientes para las noches de sábados, domingos y festivos.

- Los valores específicos indicados para los días 24, 25 y 31 de diciembre y 1 de enero, serán acumulables en caso de sábados, domingos o festivo.

A estos efectos, son festivos los previstos en el calendario oficial de fiestas; asimismo, se considera que los días comienzan en el relevo de las 6 de la mañana y terminan al final del relevo de las 22 horas.

Este plus no es consolidable, siendo su finalidad el compensar económicamente al personal por las molestias y trastornos de índole personal y familiar que ocasiona el trabajo en los referidos períodos.

c) Devengo durante los días adicionales:

Durante el disfrute de sus días adicionales, el personal a turnos percibirá el 20 % del plus de turnicidad correspondiente a tales días, en los mismos conceptos que les hubieran correspondido si los hubieran trabajado (salvo los importes indicados para los días 24, 25 y 31 de diciembre, y 1 de enero, los cuales se abonarán únicamente a las personas que los hubiera trabajado).

Artículo 11.– Premio de asistencia al trabajo

Se establece un premio de 68,86 euros mensuales por asistir al trabajo todos los días del mes que correspondan a su calendario laboral y aplicando la parte proporcional en caso de contrato a tiempo parcial o reducción de jornada.

Por cada día de inasistencia al trabajo en dicho período, no contabilizándose como tal las vacaciones y los días adicionales, el importe total se descontará del siguiente modo:

Primer día de ausencia: 40 %

Segundo día de ausencia: 25 %

Tercer día: 13 %

Cuarto día: 12%

Quinto día: 10%

Serán acreedoras del premio de asistencia, aquellas personas que trabajen como mínimo un 25 % de su jornada de trabajo.



Artículo 12.– Gratificaciones extraordinarias

a) Gratificaciones de julio y diciembre:

El importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre será, para cada una de ellas, el equivalente a un salario base mensual, más el importe del concepto de antigüedad que pueda corresponderle.

b) Gratificación adicional:

Se abonará a toda la plantilla una gratificación extraordinaria adicional, que hará efectiva junto con la nómina ordinaria del mes de agosto, aunque figurando en el recibo mensual de forma separada.

Los importes para el año 2020 quedan recogidos en el anexo IV del presente Convenio.

c) Condiciones de aplicación:

Las pagas extraordinarias de julio y diciembre serán proporcionales a los días de asistencia al trabajo en el período de seis meses inmediatamente anteriores a la fecha respectiva.

La gratificación adicional será proporcional a los días de trabajo en los doce meses precedentes.

Artículo 13.– Plus de distancia o transporte

El personal percibirá por este concepto un valor, por cada kilómetro de desplazamiento, equivalente al precio del billete de autobús entre Caudete y Albacete, dividido entre el número de kilómetros de distancia entre ambas localidades: Este valor es independiente de la utilización o no del transporte público, y se fija como referencia externa de variación de los precios del transporte, por lo que variará cuando lo haga la referencia fijada.

A estos efectos, solo se computará la distancia que exceda de cuatro kilómetros diarios entre un viaje de ida y vuelta, siempre que la distancia entre el centro de trabajo y el límite del casco de la población de su residencia sea superior a dos kilómetros, quedando por tanto excluido de este plus el personal que resida en el municipio de Caudete.

Este plus se abonará por cada día de asistencia al trabajo.

El tope máximo diario a percibir por este concepto se fija en el correspondiente a una distancia máxima, entre viaje de ida y vuelta, de 80 kilómetros.

Si con posterioridad a la firma de este Convenio el personal cambiase de lugar de residencia, se aplicará el plus de distancia en función del domicilio real que en cada momento tenga fijado.

Artículo 14.– Premios de bonificación de vacaciones y por desplazamiento de vacaciones

a) Premio de bonificación de vacaciones:

El personal que, por necesidades de organización del trabajo o por la distribución anual de las tandas de vacaciones, disfrutase estas en los meses bonificados, percibirá como premio, las cantidades que se indican, por cada día disfrutado como vacaciones.

De enero a mayo: 17,38 €

Del 1 al 20 junio: 14,81 €

Del 15 al 30 septiembre: 14,81 €

De octubre a diciembre: 17,38 €

b) Premio por desplazamiento de vacaciones:

En el supuesto que, debido a necesidades de organización del trabajo y a petición de la empresa, se acuerde con el personal desplazar todas o parte de sus vacaciones, este último percibirá, en función de las fechas previamente asignadas, las siguientes cantidades:

• Del 15/9 al 20/6: 12,87 € por día natural

• Del 21/6 al 14/9: 21,45 € por día natural

c) Premio de bonificación de vacaciones especial

En el caso del colectivo de carretilleros/as del área de Expediciones, con el fin de dar cobertura al servicio demandando por los clientes, una vez acordado (artículo 25 b) Vacaciones) un disfrute de vacaciones diferente al del resto del personal, estos recibirán una compensación adicional a la establecida actualmente en Convenio como “Premio bonificación de vacaciones”. La cantidad establecida para este caso será de 252,61 € (importe actualizado para el año 2020) por 9 días naturales desplazados fuera del período de junio a septiembre fijado en Convenio Colectivo. Si por algún motivo, se produjese el desplazamiento de un número de días diferentes al indicado, la compensación será proporcional a dicho número de días.

Artículo 15.– Prima anual de productividad

A la finalización de cada año natural, el personal de Crisnova Vidrio recibirá una prima anual, consistente

en un porcentaje aplicado sobre la totalidad de sus devengos salariales del año anterior (excluida esta misma prima), pagadera con la nómina del mes de diciembre.

El porcentaje aplicable de esta prima resultará, para cada año, de la consecución de ciertos objetivos en el período, del siguiente modo:

– Durante los años 2020 y 2021, los cálculos vendrán definidos según la Disposición Transitoria primera.

– A partir del año 2022, los cálculos vendrán determinados por los siguientes indicadores:

• Por rendimiento de fábrica, toda persona que desarrolle una actividad superior a la normal exigible en su puesto de trabajo, percibirá un incentivo anual, en base a los siguientes criterios de cálculo:

[% de diferencial del rendimiento x 2]

El diferencial del rendimiento, vendrá determinado de restar al dato real anual, el dato de presupuesto del año en curso.

En el supuesto de resultar negativo el diferencial de rendimiento indicado en este apartado, no tendrá afectación alguna en la prima y se aplicará un resultado igual a 0.

• Por reducción de absentismo:

+0,25 de prima si se cumple que el absentismo global no supere el 6 %.

• Por reducción de accidentes de trabajo:

+0,25 de prima si se logra cumplir que el n.º total de accidentes con baja no supere el n.º de 6 en el año natural, de enero a diciembre.

+0,25 de prima por 0 accidentes con baja en el año natural, de enero a diciembre.

El importe de la prima anual de productividad, de aplicación única al personal sujeto al Convenio Colectivo, será proporcional a los días trabajados en el año correspondiente. Única y exclusivamente a los efectos de este cálculo, las jornadas perdidas por accidente laboral se computarán como trabajadas.

Artículo 16.– Pago y recibo de salarios

La liquidación de salarios se realizará mensualmente, depositando la empresa el importe de las mensualidades vencidas, el día 10 de cada mes, en una entidad bancaria o de ahorro, que se encargará de realizar las oportunas transferencias a los bancos o cajas de ahorro en las que el personal tenga domiciliadas sus nóminas. En el caso de que el día 10 fuese sábado, domingo o festivo, dicho depósito se realizará el día laborable inmediato anterior.

De igual modo se depositará el importe de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, el día 20 de los referidos meses, o el inmediato laborable anterior si dicho día fuese sábado, domingo o festivo.

El recibo de salario estará disponible a través de los diversos canales digitales confidenciales habilitados al efecto: Intranet y correo electrónico.

Artículo 17.– Política de descuentos

A efectos de descuentos por ausencias al trabajo, el salario hora correspondiente a cada persona se deducirá a partir del salario anual total consolidado dividiéndose entre el número de horas efectivas anuales pactadas en este Convenio, o las que en lo sucesivo se establezcan legal o convencionalmente.

CAPÍTULO III.– JORNADA DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES

Artículo 18.– Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será, para cada año de vigencia del Convenio, de 1690 horas anuales de trabajo efectivo.

Artículo 19.– Registro de jornada

Con la finalidad de cumplir con lo que se establece en el apartado 9 del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas garantizarán el registro diario de jornada de todo el personal incluido dentro del ámbito del Convenio.

Se podrán establecer excepciones o particularidades en el modelo de organización y documentación del registro de jornada para el personal fuera de Convenio y para aquellas personas en situación de trabajo a distancia o desplazamiento en misión.

Los sistemas que se implanten en cada centro deberán acreditar fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.

El tratamiento de los datos personales resultante del registro de jornada deberá respetar en todo momento las normas legales de protección de datos.

La cumplimentación del registro horario constituye una obligación para las personas trabajadoras y comprende los siguientes datos objeto de registro:

- Hora de inicio de la jornada: En la que la persona trabajadora, vestida de ropa de trabajo, se encuentra ya en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa dentro del rango de jornada y horarios que le corresponde.
- Hora de finalización de la jornada: Aquella en la que la persona trabajadora, estando vestida de ropa de trabajo, se encuentre en su puesto de trabajo o a disposición de la empresa.
- Tiempo efectivo de trabajo el comprendido entre la hora de inicio de la jornada y la hora de finalización de la jornada, descontadas las pausas que no se consideren tiempo efectivo de trabajo.

Cuando la persona trabajadora deba realizar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo durante toda la jornada laboral diaria por razón de su actividad laboral y/o actividades formativas, se considerarán cumplidas las horas de trabajo efectivas que correspondan a su régimen de jornada y horario, registrándose como incidencia el «viaje de trabajo».

La persona trabajadora podrá acceder, previa petición escrita a sus propios datos tal y como figuren en el registro.

La empresa tendrá a disposición de la representación de los trabajadores con carácter mensual, el contenido del registro de jornada de las personas trabajadoras del centro de trabajo en el que ejerzan su representación. Dichos datos se facilitarán en formato anonimizado, pero de manera que permita reconocer la correspondencia del registro con el puesto de trabajo.

Artículo 20.– Horas extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, a efectos de retribución, las que superen la jornada ordinaria efectiva anual pactada en el presente Convenio.

La retribución de las horas extraordinarias se calculará aplicando el recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria resultante de los siguientes conceptos salariales anuales: Salario base, beneficios y prima.

La persona que haya realizado horas extraordinarias podrá optar entre:

- Cobrar estas con el recargo anteriormente establecido. (Cobrar el 100 % + 75 %)
- Disfrutar de descanso por igual número de horas, percibiendo la diferencia económica entre el valor de la hora ordinaria y extraordinaria. (Disfrutar 100 % + cobrar 75 %)
- Disfrutar de descanso por la parte proporcional utilizada para compensar las horas extraordinarias y percibir el valor de la hora ordinaria. (Disfrutar 75 % + cobrar 100 %)
- Disfrutar íntegramente en descanso equivalente las horas realizadas y su recargo, es decir, a razón de 1,75 horas por cada hora extraordinaria trabajada.

En los tres últimos supuestos, el descanso podrá darse siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

Si una misma persona llegara a acumular por este concepto (sea a razón de 0,75 horas, 1 hora o de 1,75 horas) más de 100 horas pendientes de disfrute, el dpto. RRHH requerirá a su superior inmediato para que, de acuerdo con la persona afectada, asigne fechas de disfrute dentro de los cuatro meses siguientes.

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Tendrán la consideración de fuerza mayor aquellas que sirvan para prevenir o reparar siniestros o daños extraordinarios y urgentes, las producidas por sucesos imprevistos o que previstos, sean inevitables.

Su realización es obligatoria y se abonarán como el resto de horas extraordinarias, aunque no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias a los efectos de los límites marcados por la ley.

b) Otras horas extraordinarias.

Tendrán esta consideración, y solo será obligatoria su realización, en los supuestos en que, por causas no previstas, se pueda causar un perjuicio grave a la empresa, o un trastorno a la organización del trabajo que pudiera derivar en la paralización de la actividad, con pérdidas importantes de producción, daños a las instalaciones o perjuicio grave constatable al prestigio comercial de la compañía.

c) Horas extraordinarias intempestivas y nocturnas.

i. Horas extraordinarias intempestivas:

Son intempestivas las horas extraordinarias, de fuerza mayor u otras horas extraordinarias, que se produzcan como consecuencia de una llamada imprevista fuera del horario habitual, y que hagan necesario que la persona acuda al centro de trabajo para realizar trabajos urgentes de imperiosa necesidad; se excluyen, por

tanto, los supuestos de prolongación de la jornada ordinaria, y los trabajos programados, así como los cambios de horario regulados en el artículo 22.

El tiempo que medie entre la llamada y hora de asistencia al puesto de trabajo, determinará el porcentaje de la compensación por llamada intempestiva recogida en el presente Convenio Colectivo, a la cual dará lugar:

- Si ≤ 4 horas - 100 % del importe de llamada intempestiva.
- Si > 4 horas y ≤ 8 horas - 50 % del importe de la llamada intempestiva.
- Si > 8 horas – no existe compensación por llamada intempestiva.

En tales supuestos, se abonará siempre y como mínimo el importe de una hora extraordinaria, aunque el tiempo de trabajo efectivamente prestado haya sido inferior. Adicionalmente, por cada llamada se percibirán los siguientes complementos, en función de la hora en que esta se produzca:

Entre 6:00 y 22:00 horas en días laborables: 23,01 €

Entre 6:00 y 22:00 horas en días de descanso: 34,51 €

Entre 22:00 y 6:00 horas en días laborables: 28,76 €

Entre 22:00 y 6:00 horas en días de descanso: 57,53 €

En el caso de que la llamada intempestiva no requiera desplazamiento al centro de trabajo, sino que se trate de consultas o incidencias que puedan resolverse por teléfono, correo electrónico o medio similar, se percibirá únicamente el 50 % de los anteriores valores: Para el cobro de este complemento, la llamada deberá haber sido efectuada por el jefe de turno u otro mando superior presente en planta.

En ambos casos, tanto si requiere desplazamiento como si no se requiere, la llamada deberá haber sido efectuada por el Jefe de turno u otro mando superior presente en planta u otra persona autorizada oportunamente por la jefatura de RH: Equipo de RH, contra maestres, coordinadores, principalmente.

ii. Horas extraordinarias nocturnas:

Si se realizaran horas extraordinarias nocturnas (entre las 22:00 y las 6:00 horas y siempre que sea dentro del intervalo de las 8 horas anteriores a la hora prevista de incorporación en su jornada habitual) además de su abono como tales, el personal afectado retrasará su incorporación al trabajo al día siguiente, disponiendo de un descanso retribuido del mismo número de horas prestadas, más una adicional.

Artículo 21.– Calendario laboral y horarios

Cada año, de conformidad con los calendarios de fiestas oficialmente establecidos, la empresa redactará el calendario laboral, publicándose oportunamente en los tablones de anuncios.

Podrán existir distintos tipos de horarios, conforme a las necesidades de organización del trabajo, tales como los de jornada partida general, jornada partida diferencial en cuanto a horas de entradas y salidas, uno, dos y tres turnos con descanso en domingos y festivos, o de cuatro turnos con sus ciclos de rotación y descansos propios que derivan de la rotación de turnos en trabajo continuo.

Desde 01/01/2021, por acuerdo durante la ultraactividad del Convenio 2016/2019, firmando con fecha 23/12/2020 y únicamente para el colectivo de eléctricos y ambulantes de turno, es de aplicación un régimen de cinco turnos en sustitución del régimen de cuatro turnos general implantado en la empresa. Este horario, aplicado en el año 2021, se prorroga durante el año 2022. A partir del año 2023, será de aplicación el calendario que tras la aprobación y visto bueno de todas las partes negociadoras, representación legal de los trabajadores (quienes comunicarán a la empresa con al menos 2 meses de antelación su propuesta de cuatro o cinco turnos) y dirección de la empresa, acuerden como definitivo para este colectivo. En caso contrario, se volverá a aplicar a este colectivo el régimen de cuatro turnos establecido para el resto de personal a turnos.

Los distintos horarios de la empresa figuran en el anexo VI del presente Convenio.

Artículo 22.– Normas sobre sustitución de relevos

El personal, en el turno saliente, no podrá abandonar el trabajo hasta ser relevado por el del turno entrante. En el supuesto de retrasarse este último, la empresa procurará su sustitución, de forma que no esté más de dos horas sin ser sustituido, salvo casos de fuerza mayor.

Artículo 23.– Cambios de horario, turnos o calendario de trabajo

a) Supuestos:

Siempre que así estuviera previsto para un puesto concreto, o como consecuencia de necesidades organizativas puntuales, podrá requerirse al personal cambios respecto del horario de trabajo habitual en los casos y con las compensaciones recogidas en este artículo.

Se distingue entre cambios previstos e imprevistos, siendo previstos los que sean consecuencia de sustitución de vacaciones, días adicionales y ausencias previstas de los miembros del Comité de Empresa, o cualquier otro que se notifique con al menos 48 horas de antelación; serán imprevistos todos los no expresamente citados y que se notifiquen con una antelación inferior.

b) Compensación:

Las compensaciones económicas en tales supuestos se regirán por las siguientes reglas:

1. Los cambios previstos se compensarán con 15,63 €.
2. Los cambios imprevistos se compensarán con 29,84 €.
3. En el trabajo a turnos, si el cambio, tanto previsto como imprevisto, se produjera del horario de mañana o tarde al de noche, o del horario de noche al de mañana o tarde, los importes anteriores se incrementarán en un 50 %.
4. Si como consecuencia del cambio se descansaran menos de 12 horas entre el final de un turno y el inicio del siguiente, por cada hora de menor descanso sin exceso sobre la jornada ordinaria, se percibirá la diferencia entre la hora ordinaria y la extraordinaria (75 % del salario).
5. También se percibirá la diferencia entre la hora ordinaria y la extraordinaria (75 %), por cada día que se trabaje fuera del calendario habitual para recuperar, en su caso, el que se hubiera perdido como consecuencia del cambio para cumplir con la jornada anual establecida.
6. En el supuesto de sustituciones de personal de turno, por otro que no lo sea habitualmente, a final de año le será abonada la parte del plus de turno correspondiente al período de vacaciones, en proporción al tiempo efectivamente trabajado a turnos.

En todo caso, en sustitución de sus fiestas o jornadas de reposo previstas en calendario, se facilitará al personal los descansos compensatorios con anterioridad o posterioridad al cambio.

Artículo 24.– Descanso en jornadas continuadas

Cuando el personal preste sus servicios en turno continuo, disfrutará de un descanso de quince minutos, quedando este tiempo expresamente excluido de la jornada laboral efectiva convenida en este Convenio, y en consecuencia no se considerará a ningún efecto como tiempo de trabajo efectivo.

Este descanso corresponde a jornadas continuas completas.

El momento de disfrute de dicho descanso será fijado por el Jefe correspondiente, de forma escalonada, de manera que se atienda y mantenga el servicio normalmente, sin que en ningún caso, con motivo de tal descanso, se perjudique la marcha correcta de la producción o servicio.

Artículo 25.– Vacaciones

a) Duración:

Las vacaciones serán de 21 días laborables, con un mínimo de 30 días naturales, comprendidos estos entre el último día trabajado y el primer laborable de su reincorporación al trabajo, teniéndose derecho al disfrute de las mismas únicamente dentro de cada año natural.

Estas vacaciones corresponden a años completos de trabajo. En el caso de personal de nueva incorporación, en el año de ingreso podrá disfrutar solo la parte proporcional de sus vacaciones correspondientes al período efectivamente trabajado en el año natural, adaptando las mismas a las necesidades organizativas establecidas, pero sin garantizarse su disfrute dentro del período establecido en el apartado b). La empresa, según dichas circunstancias organizativas, mantendrá la potestad de liquidar las vacaciones en aquellos contratos de carácter temporal en el momento de su extinción.

En todo caso, prevalecerán las horas anuales convenidas en este Convenio.

b) Disfrute:

La empresa garantiza el disfrute de las vacaciones, en turnos organizados sucesivamente, en un período de tiempo máximo de cuatro meses, que serán los de junio a septiembre, ambos inclusive. La rotación anual establecida, salvo excepciones previstas, será la siguiente: Septiembre-agosto-julio-junio.

El personal con responsabilidades familiares no tendrá preferencia a que las suyas coincidan con los períodos de vacaciones escolares.

En los supuestos de reparaciones de hornos, paradas prolongadas de máquinas de moldeo u otras circunstancias excepcionales, se podrán modificar los períodos preestablecidos de disfrute, del siguiente modo:

– Si la modificación se produce dentro del período de cuatro meses más arriba indicado, la dirección podrá acordarla sin más requisito que la previa información a los representantes legales de los trabajadores.

– Si la modificación se produce fuera de dicho período y no existe acuerdo entre las partes, previo paso a la judicialización del conflicto, se establecerá un período de consultas en los mismos términos que los recogidos en el Estatuto de los Trabajadores para una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En el caso de los carretilleros/as del área de expediciones y con el fin de dar la cobertura al servicio demandado por los clientes, se establecerá un régimen de vacaciones diferencial y que vendrá definido en los siguientes apartados:

– El período vacaciones será de julio a septiembre, con la excepción de las semanas puntuales de enero y diciembre.

– Se garantiza el disfrute de al menos 3 semanas ininterrumpidas (21 días naturales) en el período vacacional de julio a septiembre. El disfrute de los 9 días naturales restantes (donde se incluyen al menos 6 días laborales) se producirá, para los carretilleros 1, 2 y 3, los últimos días de diciembre, y para los carretilleros 4, 5 y 6, los primeros días de enero.

– Al menos 3 personas del colectivo podrán disfrutar de 4 semanas (28 días naturales) ininterrumpidas en el mes de septiembre. El disfrute de los 2 días naturales restantes (donde se incluye al menos 1 día laboral), se determinarán entre los meses de enero a abril (excluidos los días de vacaciones de los carretilleros 4, 5 y 6) o entre los meses de octubre a diciembre (excluidos los días de vacaciones de los carretilleros 1, 2 y 3).

– En ningún caso, salvo acuerdo con la empresa, podrán disfrutar de vacaciones en los meses de mayo y junio.

– Para una plantilla de nueve carretilleros/as de expediciones se fijan unos períodos de vacaciones determinados y diferentes. Teniendo en cuenta que hay trece semanas entre julio, agosto y septiembre, la distribución sería la siguiente:

Carretillero 1. Semanas 1, 2 y 3 (21 días naturales) y 9 días naturales a finales de diciembre.

Carretillero 2. Semanas 4, 5 y 6 (21 días naturales) y 9 días naturales a finales de diciembre.

Carretillero 3. Semanas 5, 6 y 7 (21 días naturales) y 9 días naturales a finales de diciembre.

Carretillero 4. Semanas 4, 5 y 6 (21 días naturales) y 9 días naturales a primeros de enero.

Carretillero 5. Semanas 7, 8 y 9 (21 días naturales) y 9 días naturales a primeros de enero.

Carretillero 6. Semanas 7, 8 y 9 (21 días naturales) y 9 días naturales a primeros de enero.

Carretillero 7. Semanas 10, 11, 12 y 13 (28 días naturales) y 2 días naturales a disfrutar según lo indicado en el párrafo anterior.

Carretillero 8. Semanas 10, 11, 12 y 13 (28 días naturales) y 2 días naturales a disfrutar según lo indicado en el párrafo anterior.

Carretillero 9. Semanas 10, 11, 12 y 13 (28 días naturales) y 2 días naturales a disfrutar según lo indicado en el párrafo anterior.

– La rotación para su disfrute será la siguiente: 1-4-7-2-5-8-3-6-9.

c) Salario:

El salario a percibir durante el período de vacaciones se calculará a razón de los emolumentos que hubiera percibido normalmente el personal en caso de haber prestado efectivamente sus servicios en dicho período según su calendario ordinario de trabajo.

En caso de liquidación por finalización de la relación laboral, el salario a percibir por este concepto se calculará hallando el promedio de los emolumentos percibidos normalmente por el personal durante el trimestre natural inmediatamente anterior a la fecha de baja en la empresa.

Se exceptúan de este cómputo las retribuciones correspondientes a horas extraordinarias, gratificaciones extraordinarias, plus de distancia y cualesquiera otros conceptos extrasalariales o de vencimiento superior al mes.

Artículo 26.– Días u horas libres retribuidas

a) Concepto y asignación:

En el régimen de trabajo de cuatro o más turnos, y con el fin de no sobrepasar las horas efectivas anuales fijadas en este Convenio, el personal disfrutará de una serie de días u horas libres retribuidos, que derivan del ajuste del horario efectivo diario con relación a las horas efectivas anuales pactadas.

En todo caso, para su disfrute, desde el inicio del año la dirección fijará un calendario rotativo por grupos o tandas, en el cual se señalarán los días de disfrute para cada uno, de tal modo que el personal pueda conocer de antemano, al menos en su mayor parte, los períodos de disfrute que le corresponden.

Se procurará establecer estas tandas por ciclos completos de trabajo, con las variaciones que pudieran ser precisas para ajustar adecuadamente el calendario, y de tal modo que si el número de días no fuera exactamente divisible en ciclos, el resto se disfrutará en función de las necesidades de organización del trabajo, comunicando dicho descanso al personal con una antelación mínima de veinticuatro horas, siempre que ello resulte posible.

La dirección, notificará a la plantilla dichos días, el día 30 de noviembre del año anterior y/o siguiente día hábil.

La empresa posibilitará que, de los días adicionales previamente asignados por la empresa, la persona trabajadora pueda solicitar el cambio de un día por otro día que considere conveniente. Para ello, la persona Responsable directa valorará dicha petición y en caso de tener personal suficiente disponible para ese nuevo día, autorizará el cambio. Dicho cambio no debe conllevar coste adicional alguno para la empresa (nueva contratación, horas extraordinarias, suspensión de días adicionales, cambio de equipos, etc.).

b) Suspensión por necesidades organizativas:

Cuando las necesidades de organización del trabajo así lo requieran, la empresa podrá exigir la prestación del trabajo, en lugar del descanso, en las fechas previstas en el calendario establecido, salvo que ya se haya iniciado su disfrute del ciclo, en cuyo caso será voluntario.

En este caso, el personal tendrá derecho a que se le señalen nuevamente los días libres suspendidos, percibiendo como premio un importe de 8,82 € por día; no obstante, alternativamente podrá optar por compensar económicamente el 50 % de las horas, hasta un máximo de diez días, equivalente a ochenta horas de trabajo efectivo, abonándose en este caso las horas trabajadas con un recargo del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria, de los conceptos salariales retribuidos que correspondan a cada día trabajado, indicados en el artículo 19 del presente Convenio, teniendo por tanto la consideración de otras horas extraordinarias. Esta compensación económica se aplicará automáticamente, con el límite expuesto, a las horas no disfrutadas una vez finalizado el año natural.

Excepcionalmente, de haberse iniciado el disfrute del descanso y requerir la empresa su presencia durante un único día de dicho descanso, este será abonado como si de la realización de horas extraordinarias se tratase. En el supuesto de que esta interrupción fuera por más de un único día, a partir del segundo día, será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior.

c) Criterios de devengo:

Estos días se consideran fruto de una recuperación por cada día realmente trabajado, de tal modo que si durante un año natural se disfrutasen más días u horas libres retribuidas a los que tiene derecho el personal, el exceso de los disfrutados le será deducido de los que resulten para el año siguiente.

No obstante, cuando al personal le corresponda disfrutar sus ciclos de días adicionales previamente asignados, no se tendrán en cuenta las ausencias al trabajo. De igual modo, si el personal se encontrara en situación de incapacidad temporal (por enfermedad común o accidente de trabajo), o le correspondiera el disfrute de un permiso retribuido, durante todos o alguno de los días señalados de antemano para su disfrute como días libres, estos se considerarán como disfrutados a todos los efectos, no teniendo derecho a solicitar nuevamente su disfrute.

d) Retribución:

Dichos días u horas libres retribuidas se abonarán con el salario base, la antigüedad, los beneficios y la prima, así como el 20 % del plus de turno correspondiente a tales días, en los términos previstos en el apartado c) del artículo 10 de este Convenio.

Artículo 27.– Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión

Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades empresariales de control y dirección de la prestación laboral.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo

de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los períodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el período de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los períodos de desconexión.

Los períodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitablemente de una respuesta inmediata.

CAPÍTULO IV.– SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La organización del trabajo vendrá determinada por el principio de polivalencia y productividad con calidad, y sus relaciones regidas bajo la premisa de la cooperación, la confianza y la buena fe en el desempeño de las funciones, tareas y cometidos a desarrollar para la correcta realización del trabajo con eficiencia.

Artículo 28.– Contenido funcional de la prestación laboral

Se define por el conjunto de funciones y tareas realizadas en el desarrollo de las actividades normales dentro del proceso productivo de la empresa que se corresponden con el grupo y nivel profesional.

Se establecen dentro de cada área, los siguientes 4 grupos profesionales.

ÁREAS

– Área Servicios o de Soporte: Se encuadrarían dentro de esta área todos aquellos puestos de trabajo que mediante la realización de sus funciones presten soporte al área productiva.

– Área Técnica o Productiva: Se encuadraría dentro de esta área todos aquellos puestos de trabajo relacionados directamente con la fabricación del producto, o próximos a ella.

GRUPOS PROFESIONALES

– Grupo profesional I

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones según las instrucciones precisas que se definan y con un alto grado de dependencia, que requieran de un esfuerzo físico o tener una especial atención constante del trabajo y para lo cual, no resulte necesaria una formación o se requiera una formación básica. Tampoco es necesaria una experiencia específica.

– Grupo profesional II

Tareas que consisten en la ejecución de operaciones mediante la aplicación de un método de trabajo, con cierto grado de supervisión y que requieren de adecuados conocimientos y aptitudes prácticas, previo período de adaptación. Se requiere de una formación mínima de formación profesional (ciclo formativo grado medio o superior).

– Grupo profesional III

Trabajo de ejecución autónoma, que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de la persona trabajadora que los desempeña, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudados por otra u otras personas trabajadoras. Se requiere una formación mínima de formación profesional de grado superior, con el complemento de una formación específica del puesto.

– Grupo profesional IV

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor o ejecución autónoma de un trabajo de especial complejidad. Tareas que sin corresponder a las de un mando, tienen contenido medio intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas, de complejidad técnica media-alta y con autonomía dentro del proceso establecido. Se requiere una formación mínima de formación profesional de grado superior, con una amplia formación específica y experiencia en el puesto.

El nivel profesional define una estratificación del grupo profesional agrupando tareas y funciones cuyo desempeño ordinario conlleva condiciones homogéneas de capacitación y responsabilidad.

El tramo profesional fija diferentes importes retributivos dentro de cada nivel cuya progresión se define por la correspondencia con la capacitación para el desempeño eficiente del conjunto de tareas y funciones que integran el nivel profesional y por la evaluación del desempeño.

Para cada nivel se establecen hasta 4 tramos de progresión correlativos al grado de formación, polivalencia y eficiencia alcanzada por la persona trabajadora en el desempeño de las tareas y funciones propias de su nivel profesional.

Artículo 29.– Análisis de funciones y tareas

Los grupos y niveles profesionales se definen a partir de la tabla de convergencia de las actuales categorías profesionales y nomenclátor de puestos de trabajo.

Las tareas y funciones que, sin correspondencia con las actuales categorías y nomenclátor de puestos, integren durante mayor tiempo el desempeño ordinario de una persona trabajadora serán objeto de clasificación por asimilación a los grupos y niveles definidos en el presente Convenio a partir de una propuesta de valoración que se someterá a la consideración de la Comisión Paritaria.

Artículo 30.– Promoción profesional y económica

La promoción representa junto a la formación una de las herramientas básicas para el desarrollo de las personas que integran la plantilla de la empresa, a través del ascenso a funciones y cometidos de superior nivel, y de la acreditación de los requisitos de (desempeño, formación y polivalencia), establecidos para la promoción de tramo; respetando el principio de igualdad de oportunidades.

a) Promoción a personal fuera de Convenio.

La promoción a personal fuera de Convenio para el desempeño de funciones propias de los mandos superiores será de carácter discrecional y se verificará mediante acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales aplicables.

b) Promoción de grupo y nivel profesional.

La promoción a vacantes de grupo y nivel se ofertará en promoción interna a las personas trabajadoras que reúnan los requisitos exigibles para la plaza convocada. En el supuesto de que las plazas no se cubrieran por este procedimiento, se sacará la plaza a convocatoria pública.

El desempeño temporal de funciones de superior grupo y nivel, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, supondrá la consolidación de la persona trabajadora en el Grupo y Nivel correspondiente a las tareas transitoriamente desempeñadas, sino que para ello deberá someterse al procedimiento establecido, estando la empresa obligada a convocar la correspondiente vacante. A efectos de dicho cómputo no se considerarán aquellos supuestos de sustituciones temporales de personas trabajadoras ausentes con derecho a reserva de puesto de trabajo o que impliquen la realización de servicios determinados con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desempeñasen funciones propias de un puesto de trabajo que tenga asignado un grupo profesional superior al propio, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, esa persona adquirirá un derecho preferente a promocionar a dicho puesto, dentro del sistema de promociones internas establecido, y en cualquier caso cumpliendo las siguientes reglas:

1. En todo caso, deberá haberse producido la existencia de una vacante en el puesto al que se pretenda el acceso, en cuyo caso se dará prioridad a la promoción interna sobre la cobertura externa.

2. Deberán cumplirse los requisitos de formación y capacidad establecidos para el mismo en la convocatoria.

3. Deberán superarse las pruebas objetivas de promoción que se acuerden, a las que se dará acceso en primer lugar y de modo preferente, a quienes hayan desempeñado el puesto previamente durante los plazos antes indicados.

4. El listado de las personas que superen las pruebas de promoción que se realicen, estará vigente para posteriores promociones de iguales características, un período de 18 meses, a contar desde la publicación o comunicación a la representación legal de los trabajadores del listado definitivo.

5. La asignación del grupo y nivel mediante la resolución de la convocatoria supondrá el encuadramiento del aspirante en el tramo de consolidación, como mínimo, y, en todo caso, tendrá garantizado el mantenimiento de la retribución de origen si es que fuera superior.

En caso de igualdad de condiciones, tendrá preferencia de acceso quién reúna estas circunstancias.

Las bases generales de las convocatorias serán informadas previamente a la representación legal de los trabajadores. Asimismo, la empresa facilitará al Comité de Empresa los listados de calificaciones globales del personal que haya optado a una promoción interna, que determinen la selección final.

c) Promoción de tramo profesional

La promoción de tramo profesional se realizará conforme a la evaluación de desempeño conforme a los siguientes factores:

- Experiencia acreditada en la realización de distintas funciones y tareas del nivel profesional o superior.
- Nivel de perfección alcanzado en el desempeño conforme a los indicadores del sistema de evaluación de calidad.

- Cumplimiento, con aprovechamiento, de los módulos formativos contemplados en el plan de formación.

Los procesos de evaluación tendrán una periodicidad mínima bienal e implicarán la participación del conjunto de las personas trabajadoras de la empresa a través de la matriz de valoración que, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, publique la empresa.

Tramo A de ingreso. Las personas trabajadoras se incorporarán en el correspondiente nivel profesional en el tramo de ingreso, fijándose para cada nivel el período de permanencia para la adquisición de la experiencia y adaptación mínima para el desempeño adecuado del contenido de tareas y funciones correspondientes al nivel profesional.

Tramo B de desarrollo. El paso del Tramo de ingreso al Tramo de desarrollo por la permanencia en el desempeño describe la adquisición de la capacitación formativa mínima para la ejecución de las tareas y funciones propias del Nivel profesional.

Tramo C de consolidación. El paso del tramo de desarrollo al tramo de consolidación se produce por el desempeño continuado y la superación de los módulos formativos básicos establecidos en el plan de formación para el desempeño adecuado de las tareas y funciones correspondientes al nivel profesional.

Tramo D de capacitación máxima. El paso del tramo de consolidación al de capacitación máxima se produce por la permanencia y la superación de la evaluación de desempeño que acredite el nivel de perfección alcanzado conforme a los indicadores eficiencia y polivalencia en el rango de valor correspondiente que se concrete en la matriz de valoración correspondiente al nivel profesional.

En las definiciones de los tramos, en lo referido a los requisitos sobre experiencia, formación y evaluación se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

Experiencia. La experiencia como requisito para la progresión de tramo se acredita por el desempeño efectivo y continuado de puesto de trabajo del grupo y nivel de encuadramiento. Para alcanzar el requisito de permanencia en el desempeño resultarán acumulables los períodos de servicios en el grupo y nivel de encuadramiento ya prestados siempre que no se hayan producido intervalos de inactividad superiores a seis meses consecutivos. Los períodos con interrupciones posteriores superiores computarán ponderados al 50 %.

Formación. De conformidad con las previsiones del Convenio, se establecerá un programa de formación integrado por módulos formativos de las horas presenciales que se determinen para cada uno de ellos. En cada supuesto que se contemple, la progresión de tramo exigirá la asistencia y acreditación del aprovechamiento en los módulos que correspondan por año, ejecutándose dicha formación conforme a la planificación anual se entregará con suficiente antelación a cada persona trabajadora.

Evaluación. La evaluación de desempeño constatará el cumplimiento de factores objetivos (conocimientos, rotaciones, calidad, implementación de la formación recibida...) a través de comportamientos observables derivados de competencias y mediante la utilización como herramienta de una matriz de evaluación con diferentes cuestionarios en función del grupo y nivel de adscripción al que pertenezca el personal evaluado.

Artículo 31.– Movilidad funcional

a) Concepto y aplicación:

Se entiende como tal, el cambio del puesto habitual de trabajo a otro de calificación igual, superior o inferior dentro de la empresa.

Con esta política, la empresa como unidad productiva y social, pretende conseguir un ajuste racional de la mano de obra a las necesidades de la organización, tratando de conseguir el menor desequilibrio posible, tanto en el personal afectado como en el sistema económico y organizativo de la empresa.

Por tanto, la dirección de la empresa podrá efectuar cambios de puesto cuando las necesidades de organización del trabajo o las circunstancias particulares del personal así lo requieran.

b) Retribución:

En los cambios de puesto a petición del personal y admitidos por la empresa, se aplicarán, en cuanto a la re-

tribución, las condiciones económicas del nuevo puesto encuadrando a este personal en situación de desempeño provisional, como mínimo, en el tramo C de consolidación del grupo y nivel del puesto de destino siempre que su grupo y nivel de origen acredite haber alcanzado dicho tramo o superior.

Si por necesidades de organización del trabajo se origina un cambio a un puesto de trabajo de inferior calificación, se garantiza al personal el salario correspondiente a su base profesional, completándose el salario base total con las cantidades establecidas para la responsabilidad y ambiente del nuevo puesto.

Si por necesidades de organización del trabajo se origina un cambio a un puesto de superior calificación, se percibirán las condiciones económicas del nuevo puesto.

Si el cambio de puesto de trabajo viniese motivado por circunstancias físicas, psíquicas o aptitudinales que imposibilitasen a la persona el desempeño normal de su puesto, se le mantendrá, a título personal, el salario correspondiente a su base profesional hasta tanto, con las sucesivas actualizaciones salariales que se apliquen al nuevo puesto, por este concepto, no se alcance el importe de su garantía personal, completando el salario base total, con las cantidades inherentes a la responsabilidad y ambiente del nuevo puesto. En todo caso la empresa podrá, en este último supuesto, aplicar la normativa contenida en el artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores.

La política de movilidad funcional no será de aplicación para el personal que tenga valorada, en su puesto habitual consolidado, la realización de funciones correspondientes a dos o más puestos, cuando desempeñe cualquiera de los mismos.

CAPÍTULO V.— CONTRATACIÓN

Artículo 32.— Período de prueba

Se establece para todos los grupos y niveles profesionales, un período de prueba de seis meses.

Artículo 33.— Contrataciones

Aquellas personas que en un período inferior a 6 meses desde su salida, volvieron a ser contratadas por la empresa, mantendrán su encuadramiento en el grupo, nivel y tramos, siempre y cuando fueran contratadas para el mismo puesto.

En el supuesto de haber transcurrido un período igual o superior a 6 meses desde su salida, el tiempo que hubieran permanecido en el puesto anteriormente se computará al 50 %, con el fin de realizar su encuadramiento en el grupo, nivel y tramo correspondiente.

Artículo 34.— Contrato de relevo y jubilación parcial

Se establece que la aplicación de esta modalidad de jubilación queda condicionada al mantenimiento de su actual regulación legal, aplicándose en caso contrario la que se establezca.

La dirección valorará discrecionalmente las solicitudes que se formulen, pudiendo rechazarlas, o establecer plazos y condiciones específicas, tanto por motivos de organización, como por circunstancias individuales, que puedan afectar a la buena marcha de la empresa; en tal caso, deberá informar a la representación legal de los trabajadores sobre las causas de denegación o condicionamiento de solicitudes.

En todo caso, será preciso que pueda realizarse simultáneamente un contrato de relevo, en las condiciones previstas legalmente, y que no se haya acordado la amortización del puesto de la persona jubilada.

CAPÍTULO VI.— BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 35.— Adaptaciones de jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de vida familiar y laboral

1. Medidas de carácter voluntario.

Con el fin de conciliar la vida familiar y profesional, así como mejorar la calidad de vida del personal, se proporcionará, en la medida de lo posible, mayor flexibilidad, teniendo en cuenta en cada supuesto y a nivel organizativo los siguientes aspectos:

a) Cambio de horario y/o turno entre el personal:

Cuando el cambio de horario y/o turno, solicitado a petición del personal, esté firmado y aprobado por los mandos correspondientes, este se respetará siempre, aunque con posterioridad surgiese una baja de una de las personas implicadas en el cambio.

b) Cambio de vacaciones/días adicionales:

Se facilitarán, en la medida de lo posible, aquellas solicitudes de modificación y cambio de vacaciones y/o días adicionales que solicite el personal.

En ambos casos, estos cambios se confirmarán o denegarán, por parte de la empresa, en un plazo no superior a 15 días hábiles desde la presentación del cambio.

2. Medidas por petición de adaptación de jornada de la persona trabajadora previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

El establecimiento de un sistema de adaptación se considera una provisión a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, contribuye a la efectiva igualdad de las personas trabajadoras y pretende garantizar un equilibrio sostenible entre los requerimientos organizativos y productivos y las necesidades personales. Con tal motivo, se creará una Comisión Paritaria y se establecerán los siguientes criterios:

a) La Comisión Paritaria estará conformada por cuatro personas, dos representantes de la empresa y otros 2 designados por parte de la representación legal de los trabajadores.

b) En el seno de la comisión paritaria se definirán criterios para el ejercicio de este derecho que deberán garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo. En todo caso, la medida de conciliación propuesta deberá ser coherente con el principio de corresponsabilidad parental. Salvo excepciones debidamente justificadas, ambos progenitores asumirán un ejercicio del derecho en términos equivalentes en sus respectivos empleos u ocupaciones.

c) La empresa, previo informe de la Comisión Paritaria, establecerá un mapa de puestos de trabajo definiendo las modalidades de ejercicio que se consideran compatibles con las necesidades de cada puesto, el cual será dinámico y modificable, permitiendo adaptarse a las situaciones de adaptación de jornada que vayan surgiendo. A tal efecto se consideran los siguientes grupos:

i. Puestos correspondientes a procesos productivos continuos con organización del trabajo en rotación a turnos.

ii. Puestos de soporte directo en procesos productivos continuos que impliquen la disponibilidad presencial para atender incidencias dentro de determinadas franjas horarias.

iii. Puestos de mano de obra indirecta que prestan servicios dentro de una determinada franja horaria.

iv. Puestos de trabajo con movilidad e itinerancia.

En los supuestos en los que exista algunas limitaciones en las posibilidades de adaptación de jornada que se establecen con carácter general, se analizarán las posibilidades de utilizar la movilidad funcional para hacer posible la adaptación de jornada.

d) Las modalidades de ejercicio de la adaptación de jornada, así como las opciones existentes para cada uno de los casos quedarán definidas en los siguientes términos:

i. Horario flexible de trabajo. El horario flexible permite a cada persona fijar por si misma, el comienzo y el final de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando la normativa interna existente. El establecimiento de este sistema de horario flexible tiene por objeto establecer un equilibrio sostenible entre los requerimientos del trabajo y las necesidades personales. Sin perjuicio de la negociación del calendario laboral anual que pudiera existir, se fijarán las franjas mínimas de prestación presencial de servicios en cada puesto y departamento, así como la duración mínima y máxima del descanso obligatorio (horario de comida) en la jornada. Las compensaciones de horas se realizarán únicamente en la parte flexible del horario. La flexibilización horaria que se regula en este Convenio conlleva el compromiso por parte de las personas trabajadoras para dar cobertura a la atención de las actividades programadas y para atender a las emergencias o períodos punta de producción.

ii. Cambio de secuencia de turno. El personal asignado a trabajo en equipo o en turnos sucesivos podrá ejercer el derecho de adaptación horaria, previa solicitud en los términos previstos en la legislación, mediante cambio de turno o secuencia. En ningún caso, se admitirán peticiones que impliquen un horario que abarque jornadas de trabajo de diferentes equipos. Se permitirá el cambio de turno o secuencia acordado siempre que concurra acuerdo con otra persona trabajadora que lo pudiera sustituir, requiriendo que sea una persona que ocupe el mismo puesto y que posea la formación y experiencia requerida en cada caso, previa justificación del motivo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

iii. Turno fijo. Las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes, podrán optar a la asignación de un turno fijo de trabajo (mañana, tarde o noche, siempre que existiera):

- Que tengan a su cargo un menor, durante los primeros 9 meses desde el nacimiento o adopción.
- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.
- Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

En ejercicio de este derecho podrán optar a la asignación de un turno fijo de trabajo sin perjuicio de las modificaciones horarias sobrevenidas previstas en el Convenio Colectivo. La elección de un turno fijo justificará las modificaciones de secuencia en la rotación en los equipos de las personas trabajadoras para dar cobertura a la opción de adaptación horaria. El ajuste se producirá preferentemente con voluntarios y en caso de no resultar posible, será la empresa quien realice el ajuste, tratando de establecer criterios de rotación.

iv. Trabajo a distancia. Solo de manera excepcional y por necesidades perentorias de carácter puntual, extraordinarias y limitadas en el tiempo, relacionadas con el cuidado de familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, podrá disponer el personal de oficinas el régimen de trabajo a distancia y siempre y cuando en dichos puestos el contenido básico de la prestación se pueda instrumentar mediante medios telemáticos. En todo caso, el acuerdo establecerá la regulación de las jornadas presenciales que fueran necesarias en cuanto a frecuencia y régimen de preavisos, los mecanismos de control sobre el cumplimiento de la jornada y contenido de la prestación laboral a distancia, así como la dotación de equipos para la prestación de la misma.

v. Movilidad funcional. Quienes presten servicios en puestos sometidos a itinerancia o movilidad, y que tengan a su cargo un menor, durante el primer año desde el nacimiento o adopción tendrán derecho preferente a ocupar las vacantes temporales que se generen en puestos que, siendo compatibles con su cualificación profesional, permitan una mejor conciliación familiar y laboral.

e) No se admitirán en ningún caso solicitudes que impliquen fraude de ley o abuso de derecho con fundamento en decisiones de carácter privado que, dentro de las posibilidades de la persona trabajadora para dar cobertura a las necesidades de conciliación familiar, se revelen como arbitrarias o contingentes. Tampoco se admitirán opciones de adaptación de carácter intermitente que no tengan cumplida justificación en una variación sustancial e imprevista de las necesidades de conciliación. A estos efectos se considera, como regla general, el semestre como marco mínimo de planificación.

f) La persona trabajadora, mediando el correspondiente preaviso, tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada anterior una vez concluido el período acordado o cuando el cambio sobrevenido de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el período previsto.

g) En caso de concurrencia de solicitudes de adaptación que, de simultanearse, resultaran incompatibles con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, se revisarán todas ellas para establecer un tratamiento equitativo entre todos los solicitantes, valorando el grado de necesidad y los perjuicios personales que derivarían de una modificación sobrevenida en la adaptación horaria que se venía disfrutando. En estos supuestos, como en aquellos en los que la adaptación requiera la modificación horaria de otras personas trabajadoras, será preceptiva la intervención previa de la Comisión Paritaria.

h) La adaptación horaria que se acuerde, en ningún caso, verá afectada la rotación del disfrute de vacaciones existente en la empresa o en cada departamento.

i) La adaptación horaria no exceptúa a la persona trabajadora de la aplicación de las medidas de flexibilidad previstas en el Convenio para la distribución sobrevenida de la jornada ordinaria de trabajo y que le sean de aplicación.

j) La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días. Transcurridos quince días sin haberse alcanzado acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la cuestión a informe por parte de la Comisión Paritaria que deberá emitirlo en plazo de siete días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.



k) La regulación del derecho a la adaptación horaria se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio Colectivo.

l) Las medidas recogidas en este punto, artículo 35.2 del presente Convenio, serán revisadas por la Comisión Paritaria nombrada a los efectos, cumplidos los primeros 4 años de vigencia del Convenio. Es decir, a partir del 1 de enero de 2024. El objetivo de dicha revisión es valorar el correcto funcionamiento de las medidas implantadas, así como las posibles modificaciones que las partes consideren convenientes abordar y acordar de cara a los siguientes años de vigencia del presente Convenio.

Artículo 36.– Auxilios de carácter familiar

a) Concepto y condiciones de aplicación:

Se establece una prestación económica, vinculada a las circunstancias de carácter familiar que se especifican a continuación, en concepto de auxilios de carácter familiar, excluidas expresamente del concepto de salario, de las que será acreedor el personal que tuviera, de manera ininterrumpida, una antigüedad superior a 1 año en la empresa, en el momento del hecho causante, con las condiciones que se fijan.

Los supuestos de aplicación de esta prestación son los siguientes:

- Por nacimiento de hijos e hijas.
- Por matrimonio de la persona contratada.

En ambos supuestos, se requiere que el hecho causante figure inscrito en el Registro Civil, para percibir las cantidades indicadas. Estos auxilios de carácter familiar nacen en función del hecho que los motiva: Consecuentemente, en caso alguno podrá concederse más de una cantidad de auxilio de carácter familiar, por un solo hecho que lo motive.

b) Importe:

El importe de la prestación será, en ambos supuestos, de 503,98 €.

Artículo 37.– Política social en el supuesto de fallecimiento de algún miembro de la plantilla

En el supuesto de fallecimiento de algún miembro de la plantilla, y siendo este el único ingreso económico del núcleo familiar, la empresa procurará facilitar, en el marco de la política actual de contrataciones, el acceso a un puesto de trabajo a su viudo/a o hijo/a.

Artículo 38.– Ayuda familiar

Se establece una prestación social complementaria de ayuda familiar, de carácter mensual, vinculada al número de hijos o hijas a cargo, con los siguientes valores:

Por cada hijo o hija a cargo: 14,45 €

Si el hijo o hija sufre una discapacidad: 38,47 €

Esta prestación se abonará hasta el mes en que el descendiente cumpla la edad de 18 años, salvo en el caso de descendientes con discapacidad, que se mantendrá mientras permanezca a cargo de la persona contratada.

La prestación por descendiente con discapacidad será acumulable con la ayuda por descendiente a cargo. La discapacidad deberá acreditarse mediante su reconocimiento administrativo oficial.

Artículo 39.– Ayudas de estudio

Se establece, a favor del personal, de su cónyuge y de sus hijos e hijas, un plan de ayudas al estudio, que se regirá por las siguientes normas:

a) Importes:

El plan de ayudas comprende asignaciones globales, uniformes y únicas para cada tipo de estudio según se indica a continuación:

2.º Ciclo Ed. Infantil: 25,46 €

Ed. Primaria y Sec.: 101,85 €

FP G. Medio y Bachiller.: 145,50 €

FP G. Superior: 232,79 €

Enseñanza Universitaria: 436,50 €

Máster: 436,50 €

Enseñanza reglada del personal contratado:

Se aplicarán las mismas cuantías que en los supuestos anteriores para el caso de hijos o hijas.

b) Beneficiarios:



1. Tienen derecho al disfrute de la ayuda el personal que tuviera, de manera ininterrumpida, una antigüedad superior a 1 año en la empresa, y sus hijos siempre que vivan a sus expensas y se acredite que carecen de ingresos propios.

2. No tendrán este derecho, aquellos que se encuentren en edad superior en más de dos años de lo normal para los estudios que deseen cursar, salvo en los siguientes casos:

a. Que sean debidos a motivos justificados y ajenos a la voluntad de la familia, apreciados por el dpto. RR. HH., o en los que se haya mantenido la continuidad académica del alumno.

b. Que se refieran a estudios realizados por el propio personal tendentes a su desarrollo profesional y personal.

3. Las ayudas se destinan únicamente a estudios que se cursen en Centros de Enseñanza Oficiales.

4. También se incluyen en este plan los servicios especializados para atender casos especiales, tales como dislexia, psicomotricidad, discapacidad intelectual, sordomudez o ceguera, que requieran tratamiento especial.

Estarán excluidas de este apartado, las clases de refuerzo, clases de apoyo, clases particulares y similares, dedicadas a mejorar las técnicas de estudio o problemas de aprendizaje comunes. Se abonará hasta el 50 % de los gastos de recuperación o instrucción con el límite anual del importe del nivel de enseñanza universitaria y un máximo de tres años.

5. El personal que decida cursar estudios reglados en el presente Convenio, ampliando los que ya tuvieran, tendrán derecho a la correspondiente ayuda.

c) Requisitos:

1. Para poder acogerse a estas ayudas, será preciso que el beneficiario acredite estar cursando una titulación de las indicadas en el apartado a), y que para cursarlas debe hacer frente a unos gastos, o un menoscabo económico de cualquier tipo, equivalente al menos al importe de la ayuda correspondiente.

2. Este menoscabo se presupone en los supuestos de la enseñanza oficial obligatoria, pero en los demás supuestos se podrá solicitar que se acredite, en caso de duda, pudiéndose minorar las ayudas si el menoscabo económico real fuera inferior a su importe.

El falseamiento de tal información implicará la obligación de reintegro de lo percibido, y la pérdida del derecho a obtener ayuda en el futuro.

3. Cada curso dará derecho a la asignación establecida para el mismo una sola vez, y como máximo se percibirá esta por el número de años académicos previstos en cada ciclo en el plan de estudios correspondiente: por tanto, para conservar su ayuda será preciso que el beneficiario logre pasar al curso siguiente.

4. En el caso de planes de estudio estructurados en créditos, el beneficio de la ayuda estará sujeto a las siguientes estipulaciones:

a. Al inicio de su formación, el beneficiario deberá presentar el plan de estudios completo, en el que se especifique el número de créditos de que se compone, y el número de cursos académicos en que se estructura.

b. Se realizará el cómputo total de la ayuda a que dé derecho dicho plan de estudios, multiplicando el módulo por curso por el número de cursos, y dicho importe total se dividirá entre el número de créditos, del cual se obtendrá un cociente.

c. El pago de la ayuda se efectuará multiplicando dicho cociente por el número de créditos de los que se matricule en cada curso, sin que pueda abonarse en ningún caso dos veces por la misma asignatura.

d. La ayuda finalizará una vez matriculado de todos los créditos que componen el plan de estudios.

5. La ayuda de estudios superiores termina una vez alcanzado el título superior correspondiente al plan de estudios, y solo por un título del mismo rango por cada beneficiario: No se extiende el derecho a ayuda a los estudios de post-grado, doctorado, o similares.

6. Excepcionalmente, las ayudas de estudio correspondientes a enseñanza universitaria se extienden a la formación de máster, siempre que conduzca a la obtención de un título oficial y homologado de un centro universitario, y represente un mínimo de 60 créditos. En este supuesto, con independencia de los años de duración del máster, se recibirá un único importe en la cuantía anual establecida para enseñanza universitaria.

d) Procedimiento de solicitud y seguimiento:

1. Las ayudas de estudio se solicitarán a partir del 1.º de octubre, y con fecha límite del 30 de noviembre de cada año, presentando el resguardo de la matrícula, además de acreditar todos los requisitos que se establecen en los apartados anteriores.



2. El pago se efectuará junto con la nómina del mes siguiente a aquel en que se haya efectuado la solicitud.

3. Durante la vigencia de la ayuda, el dpto. RR. HH. podrá exigir la presentación de otro tipo de justificantes o certificaciones, tendentes a conocer la situación académica del beneficiario.

Artículo 40.– Complemento de incapacidad temporal por accidente de trabajo

La empresa complementará la prestación de la Seguridad Social en el supuesto de incapacidad temporal como consecuencia de accidente de trabajo, formalmente declarado como tal, garantizándose en cómputo anual la percepción de la totalidad del mismo salario bruto que hubiera correspondido en caso de no haber causado baja, incluidos los complementos de trabajo a turnos y la prima anual de productividad.

Esta garantía no incluye el plus de distancia ni el premio de asiduidad, por el propio fundamento de estos conceptos.

Las regularizaciones que eventualmente fueran precisas para compensar excesos o defectos se efectuarán mensualmente siempre que fuera posible.

Artículo 41.– Complemento de incapacidad temporal por enfermedad común:

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa complementará la prestación de la Seguridad Social, en procesos de baja (I.T.) por enfermedad común o accidente no laboral, al 80 % del salario, desde el primer día y en todos los supuestos, siempre que se cumpla una de las dos condiciones siguientes:

- Que el índice de absentismo de obreros y empleados de la empresa por procesos de enfermedad común, accidente no laboral y accidente de trabajo o enfermedad profesional, se reduzca en su conjunto un 10 % respecto de la media del año anterior.

- Que dicho mismo índice no sea superior al 2,5 %.

- Que permanezca la obligación de cotizar por parte de la empresa por la persona trabajadora.

Este complemento incluye los complementos de trabajo a turnos y la prima anual de productividad, pero con exclusión del plus de distancia y el premio de asiduidad, y sin que en ningún caso pueda superar, tanto en cómputo mensual como anual, el salario real que hubiera correspondido de no haber causado baja.

El objetivo anual se fijará a principio de cada año, para todo el período, en función de la media del anterior; sin embargo, el pago del complemento se determinará mensualmente, en función del índice de absentismo resultante en el mismo mes de devengo.

A la finalización de la vigencia del Convenio, ambas partes analizarán los resultados de este sistema para determinar su idoneidad, y en su caso, la continuidad del mismo o los ajustes convenientes.

Artículo 42.– Seguro colectivo

La empresa ha formalizado, con una entidad aseguradora, un seguro colectivo de accidentes, que cubre los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total e invalidez absoluta de las personas trabajadoras, como consecuencia de un accidente, siendo el capital asegurado de doce mil euros, para los dos primeros supuestos, y de veinticuatro mil euros para el tercero, en tanto en cuanto pertenezcan a la plantilla activa de la empresa.

Los pagos de la prima se repartirán al 50 % entre la empresa y la persona trabajadora.

La gestión y administración de esta póliza serán realizadas por el departamento de Personal de la empresa.

CAPÍTULO VII.– NORMATIVA GENERAL

Artículo 43.– Licencias retribuidas

El personal, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a la remuneración que corresponda, por alguno de los siguientes motivos y por el tiempo que se determine en cada caso:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Licencias ligadas al grado de consanguinidad o afinidad:

Primer grado de consanguinidad:

– Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización.

– Dos días en los supuestos de intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

Hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:

– Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.

A partir del 01/01/2022, todos los permisos retribuidos por fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, en aquellos casos en el que hecho causante coincida con un día no laborable según su calendario, comenzarán a contar desde el primer día laborable siguiente al hecho causante, a disfrutar de manera ininterrumpida.



En los supuestos de hospitalización, el número de días de permiso vendrá limitado por el período efectivo de ingreso.

A estos efectos, el primer grado de parentesco se extiende a las personas que se encuentren a cargo de la persona trabajadora por cualquier título legal acreditable (tutoría, guarda, custodia, acogimiento familiar, etc.), diferente de la mera convivencia. Están incluidos dentro del parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los siguientes familiares: Hijos, nietos, padres, abuelos, hermanos de la persona trabajadora o de su cónyuge y cónyuges de los hermanos de la persona trabajadora.

En el supuesto de hospitalización, los días de licencia se podrán disfrutar en cualquier momento a lo largo del período efectivo de ingreso.

Para los supuestos de enfermedad grave, deberá estar debidamente identificada como tal por el facultativo correspondiente. Dicha enfermedad, deberá estar recogida en el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, o en su homóloga, si la hubiera.

Cuando con tal motivo, el personal necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de hasta dos días más, en función de la distancia recorrida del siguiente modo:

- De 100 a 300 km de distancia: 1 día más.
- Más de 300 km de distancia: 2 días más.

Todos los supuestos de este apartado serán de aplicación, e iguales términos, en el caso de parejas de hecho, siempre que se acredite esta circunstancia por cualquier medio admisible en derecho.

- c) Un día natural por el nacimiento de nieto o nieta de la persona trabajadora.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

A estos efectos, la licencia se entiende concedida para el traslado de enseres de su anterior domicilio al nuevo.

- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a los que esta 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 veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del “Estatuto de los Trabajadores”.

En el supuesto de que la persona trabajadora 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.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Para los miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, esta licencia tendrá la consideración de tiempo trabajado a efectos retributivos.

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

h) A partir del 01/01/2022, para asistencia a consulta de médico especialista (con especialidad legalmente reconocida por el colegio de médicos) o para la realización de pruebas diagnósticas requeridas por un médico especialista (con especialidad legalmente reconocida por el colegio de médicos), con un máximo de 10 horas al año, que se podrán disfrutar en una o varias jornadas. El personal deberá preavisar presentando un volante justificativo de la visita o prueba diagnóstica realizada, y una vez finalizada la consulta o prueba diagnóstica se incorporará a su puesto de trabajo.

En el supuesto de tener la consulta o prueba diagnóstica en horario de mañana, cuando se prestan servicios durante la noche anterior, el personal podrá tomar horas de este tipo a disfrutar en el turno de dicha noche, en la cantidad que estime la persona afectada, salvo que circunstancias organizativas o de producción lo hagan inviable.

- i) Permiso por cuidado del lactante.

Se tendrá derecho a acumular una hora por día de trabajo, contados desde la semana 16 del nacimiento y

hasta que el menor cumpla los nueve meses, siempre y cuando, la acumulación por jornadas completas se realice para su disfrute como continuación a su permiso de maternidad o paternidad total (semanas iniciales obligatorias e ininterrumpidas y las restantes), el cual se disfrute de forma ininterrumpida desde el día de nacimiento.

Para los demás supuestos será de aplicación lo recogido en el Estatuto de los Trabajadores.

En todos los casos de concesión de permisos retribuidos, deberá presentar el personal, en el plazo de 48 horas como máximo después de la reincorporación al trabajo, si es que no pudo hacerlo antes del disfrute del mismo, los justificantes y documentos que acrediten la existencia de las circunstancias alegadas para su obtención, así como su asistencia.

No procederá el mantenimiento del derecho al disfrute en día laboral siguiente al hecho causante (supuestos de matrimonio y fallecimiento) en el supuesto de coincidencia del hecho causante y los días consecutivos con vacaciones o días adicionales previamente fijados, así como con las suspensiones del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del ET.

Artículo 44.– Cursos de formación organizados por la empresa

En relación con los cursos de formación organizados por la empresa, se distinguen dos tipos de supuestos:

a) Cursos obligatorios:

Se considerarán como tales aquellos organizados o promovidos por la empresa que sean necesarios para adaptar al personal a las nuevas técnicas o conocimientos que su puesto de trabajo requiera.

Si las horas de duración del curso superasen a las horas de jornada exigible durante el mismo período, la diferencia de horas se compensará con descanso tan pronto como la organización del trabajo lo permita, y de no ser posible, se retribuirán con carácter ordinario.

En estos casos, serán por cuenta de la empresa cualquier gasto adicional en el que incurra el personal por el hecho de acudir al curso, que deberán serle reembolsados.

b) Cursos voluntarios:

Se considerarán como tales, aquellos organizados o promovidos por la empresa y no incluidos en el apartado anterior, siempre que supongan formación complementaria para su puesto de trabajo. En ningún caso, en que se asista a cursos voluntarios, el personal pondrá de su tiempo libre más que el que la empresa le facilite dentro de su jornada laboral.

En el caso de que superase de su tiempo libre el promedio anteriormente indicado, el exceso se compensará con descanso tan pronto como la organización del trabajo lo permita y de no ser posible, se retribuirán con carácter ordinario.

En los casos no incluidos en los dos apartados anteriores de formación para el puesto de trabajo, se darán facilidades para la asistencia a los mismos al personal que esté interesado, de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo, corriendo de su cuenta las horas.

En el momento de la convocatoria, la dirección deberá especificar la naturaleza del curso, y las condiciones de aplicación.

Artículo 45.– Opciones de salida del régimen de trabajo a turnos

Dentro del sistema de promoción profesional interna, se considerará promoción cualquier cambio de puesto que facilite el desarrollo profesional del personal, la mejor adecuación a sus características profesionales y personales (incluidos menoscabos de salud o de capacidad), y también la adaptación de la actividad laboral a sus circunstancias personales y familiares.

Siguiendo estos criterios, a igualdad de nivel de cualificación y/o grupo profesional, se considerará promoción el cambio que facilite un régimen de trabajo menos oneroso (por ejemplo, salida del turno rotativo), siempre que no suponga una pérdida de competencias adquiridas, en menoscabo de la experiencia adquirida y del esfuerzo de formación.

En el caso de pretenderse el acceso a puestos de nivel inferior al desempeñado, la dirección valorará todas las circunstancias concurrentes, para determinar su conformidad.

En las descripciones de puesto se contendrá la posibilidad, en su caso, de sustituir la formación académica requerida por una combinación de experiencia en la empresa y formación no reglada, interna o externa, que pudiera homologarse a aquella.

Artículo 46.– Seguridad y salud laboral

El personal se compromete a cumplir las normas de prevención y seguridad que la empresa establezca para cada departamento o sección.

Las partes manifiestan su compromiso para obtener un entorno de trabajo saludable y colaborar en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas y la sostenibilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud disponibles en el entorno laboral.
- Los hábitos y estilos de vida saludables de las personas trabajadoras.

Queda terminantemente prohibida la introducción y consumo de bebidas alcohólicas en la empresa.

Artículo 47.– Prendas de seguridad y trabajo

El personal está obligado a utilizar y cuidar las prendas y elementos de protección y trabajo que se establezcan para cada puesto, manteniéndolas en las debidas condiciones de limpieza, salvo en los puestos con riesgos higiénicos en los que la empresa será la responsable, y quedando expresamente prohibida la utilización de las mismas fuera de la empresa.

Artículo 48.– Faltas y sanciones

Sin perjuicio de lo regulado al respecto en el “Estatuto de los Trabajadores”, de forma adicional se establece la siguiente regulación:

a) Tipología de faltas

– Faltas leves

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de 30 minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.

2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios, en cuyos supuestos se considerará como falta grave o muy grave.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.

5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.

6. La falta de la debida corrección y diligencia con el público y la apatía para cumplir las indicaciones de sus superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real transcendencia merezcan esta calificación.

7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

8. Discutir sobre asuntos extraños al trabajo, durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.

9. La embriaguez ocasional cuando no constituyera otra falta más grave.

10. Comer en horarios y lugares no autorizados, sin reincidencia.

11. Cualquier otra de carácter análogo.

– Faltas graves

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.

2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los periodos de incapacidad temporal.

3. Faltar dos días al trabajo sin justificar.

4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales, si existiera malicia se considerará «falta muy grave».

5. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

8. La imprudencia en acto de servicio sino implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para la persona trabajadora o para sus compañeros.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.



10. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
11. La disminución voluntaria en el rendimiento de la labor.
12. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
13. Proporcionar información falsa a la dirección o a los superiores, en relación con el servicio o trabajo por negligencia.
14. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otra persona trabajadora, respetando al máximo la intimidad de la persona trabajadora.
15. La ocultación de hechos o faltas que la persona trabajadora hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
16. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
17. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que la persona trabajadora tenga a su cargo, cuando se derive peligro para personas compañeras de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
18. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de personas compañeras de trabajo.
19. Simular la presencia de otra persona trabajadora, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
20. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
21. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
22. Cualquier otra de carácter análogo.
 - Faltas muy graves
 1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
 2. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.
 3. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
 4. Los actos contra la propiedad, tanto de las personas trabajadoras, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio. Quedan incluidos en este apartado el falsear datos para las obras asistenciales de la empresa y de la Seguridad Social.
 5. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
 6. Haber recaído sobre la persona trabajadora sentencia firme de los tribunales de Justicia competente, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa y que conlleve la inasistencia al puesto de trabajo de forma voluntaria.
 7. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de las personas compañeras de trabajo.
 8. La prestación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo.
 9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligatoria.
 10. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la dirección, así como, pedir o recibir, directamente o a través de un intermediario, una ventaja indebida de cualquier naturaleza o aceptar la promesa de tal ventaja, para sí mismo o para un tercero, con ocasión del desempeño de funciones laborales de cualquier tipo para la empresa.
 11. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a las personas trabajadoras o a sus familiares.
 12. Causar accidente grave a las personas compañeras de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
 13. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
 14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.

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

16. La insubordinación.

17. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.

18. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.

19. Autolesión en el trabajo.

20. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores.

21. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.

22. La desobediencia a las personas trabajadoras con mando que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para las demás personas trabajadoras.

23. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando una persona en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las lesiones para prolongar la baja por incapacidad temporal.

24. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.

25. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que impliquen trato vejatorio para el personal.

26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

b) Previa aplicación de la sanción

Antes de la aplicación formal del régimen sancionador, la dirección convocará una reunión con la finalidad de esclarecer los hechos y motivos que han provocado la sanción y proponer soluciones para evitar similares situaciones. En dicha reunión participarán:

- Su responsable inmediato.
- La persona sancionada.
- La dirección de planta y/o responsable de RH.
- Un máximo 2 miembros del Comité de Empresa y/o delegado sindical interno designados por la persona afectada.

c) Aplicación de las sanciones

Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

II) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.
- b) Inhabilitación por plazo no superior a seis meses, para ascenso al grupo o nivel profesional superior.

III) Faltas muy graves:

- a) Pérdida temporal del grupo o nivel profesional.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- c) Despido disciplinario según el artículo 54 ET.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta, grupo o nivel profesional del mismo, y la repercusión del hecho en el resto de personal y en la empresa. Cuando concorra el reconocimiento de la responsabilidad por la persona que cometió la infracción, la empresa, discrecionalmente y de forma motivada podrá imponer una sanción inferior a la correspondiente a la tipificación de la falta cometida.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada a la persona afectada.

tada, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan. La de faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o alternativamente procedimiento previo en el que sea oída la persona afectada.

Los plazos para impugnar judicialmente las sanciones impuestas serán los siguientes:

- a) Sanciones leves, veinte días.
- b) Sanciones graves o muy graves, veinte días.

Las faltas leves prescriben a los diez días; las graves, a los veinte días y, las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, salvo en los casos en los que se tramite un expediente disciplinario, motivo por el cual suspenderá la prescripción por término máximo de quince días.

El cumplimiento de las sanciones de suspensión de empleo y sueldo se concretará de forma consecutiva a la imposición de la sanción y sin afectar a los períodos de vacaciones o descansos compensatorios previamente fijados. La suspensión de la relación laboral por cualquier otra causa legal, suspenderá también el cumplimiento de la sanción, que se reanudará una vez reestablecida la obligación de prestar servicios.

Artículo 49.– Presentación de reclamaciones

Las quejas o reclamaciones que pudieran surgir, deberán plantearse, en principio por escrito, ante el superior inmediato, quien, si no pudiera resolverlas, dará curso de las mismas al Jefe de Personal.

La tramitación de cualquier queja o reclamación no podrá perjudicar la marcha del trabajo, que deberá continuar durante la misma, en la forma y ritmo ordinarios.

La resolución favorable de cualquier reclamación en ningún caso tendrá efecto retroactivo superior a un año desde la fecha de presentación de la misma.

DISPOSICIÓN FINAL.– Actualización salarial y cláusulas de revisión

1.º Revisión salarial general:

La actualización salarial será la derivada de la aplicación de los siguientes criterios:

Año	Incremento salarial
2020	IPC año
2021	IPC año
2022	IPC año
2023	IPC año
2024	IPC año
2025	IPC año
2026	IPC año
2027	IPC año

Observaciones:

- La actualización se aplicará cada año sobre todos los conceptos salariales según se indica en la tabla anterior.

- La actualización que se aplicase para cada año se implementará de forma retroactiva al 1 de enero de cada respectivo año.

- En el supuesto de IPC negativo, se aplicará un IPC por valor igual a 0.

2.º Tablas salariales:

Todos los importes recogidos en el texto articulado del presente Convenio y en sus anexos I, II, III y IV, se refieren a importes actualizados de 2020, que se actualizarán, en cada año de vigencia, en igual porcentaje que el incremento general de los salarios establecido en la Disposición Final primera de este Convenio.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Acuerdo sobre la relevancia de utilizar un lenguaje no sexista.

La posibilidad de que la utilización de la mujer en plano de igualdad pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, beneficiario, obrero, empleado o delegado, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

Igualmente, se acuerda la utilización de un lenguaje no sexista como garante de igualdad en el ámbito laboral, en lo que a ofertas de empleo, documentos administrativos y de comunicación interna se refiere, medidas incorporadas desde el Plan de Igualdad.

Segunda.– Igualdad y diversidad.

El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del acuerdo deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.
- Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de candidatos del género sub-representado en el colectivo funcional de referencia.
- Que se pueda avanzar hacia una composición paritaria en los órganos de representación de los trabajadores y en las comisiones negociadoras.

Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la empresa.

Las partes se comprometen a remover activamente los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en el entorno laboral, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo de forma efectiva cualquier forma de discriminación directa o indirecta.

Tercera.– Constitución de la Comisión Paritaria del Convenio.

A los efectos prevenidos en la letra e), del apartado 3 del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, queda designada una Comisión Paritaria integrada por tres miembros de la representación económica y otros tres de la representación social, nombrados de entre los firmantes del Convenio.

Los fines específicos de la Comisión Paritaria, con independencia de los que pudieran serle adscritos en el futuro, serán los de interpretar y vigilar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Paritaria se reunirá y resolverá cuando cualquiera de las partes lo requiera, dentro de un plazo máximo de 20 días, desde la recepción de la solicitud de convocatoria.

Los acuerdos de esta Comisión Paritaria requerirán, para su validez, la conformidad de la mayoría simple del total de miembros que conforman la misma.

Cuarta.– Normativa supletoria

Para lo no previsto en el presente Convenio, ambas partes convienen en remitirse a las disposiciones laborales que, con rango de ley, estén vigentes en cada momento.

En lo referido a la contratación temporal, ambas partes acuerdan que aquellos contratos que se suscriban en la modalidad de contratos eventuales por circunstancias de la producción, podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18 meses, en aplicación de lo recogido en el Convenio Colectivo Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para los años 2014/2016 o sucesivos convenios si los hubiera.

Quinta.– Fórmula para el cálculo del rendimiento.

El rendimiento es el resultado del cociente entre toneladas almacén (con el visto bueno del dpto. de Calidad) y las toneladas fundidas.

$$\text{Rendimiento (\%)} = \frac{\text{Tm almacén}}{\text{Tm fundidas}} \times 100$$

- El rendimiento diario se define de 06:00 horas a 06:00 horas.
- Las toneladas, tanto de almacén como fundidas, se calculan con el peso teórico de cada modelo fabricado dicho día.
- Las toneladas rechazadas por el dpto. de Calidad o las devoluciones de clientes aceptadas, restarán de las toneladas de almacén el día de aplicación (S + K).
- Las toneladas bloqueadas por el dpto. de Calidad (Q) no restarán rendimiento. Cuando se tome una decisión sobre este bloqueo, podrán suceder dos cosas:
 - Si definitivamente son rechazadas, pasarán a S + K, y restarán rendimiento.
 - Si definitivamente no son rechazadas, dejarán de estar en Q, y no pasará nada, pues en su momento no restaron rendimiento.
- Cuando se procede al re-escogido de las toneladas de S + K, podrán suceder dos cosas:
 - Las toneladas recuperadas sumarán en las toneladas almacén y por tanto en el rendimiento.
 - Con las toneladas perdidas no pasará nada, pues en su momento ya restaron rendimiento.

Sexta.– Fórmula para el cálculo de las toneladas-almacén o rendimiento equivalente.

Se establecen las toneladas-almacén (TnAlmeq) a un rendimiento dado (Rndeq) como el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{TnAlmeq} = \frac{\text{TnAlmPto} \times \text{Rndeq}}{\text{RndPto}}$$

Se establece el rendimiento equivalente (Rndeq) a unas toneladas-almacén dadas (TnAlmeq) como el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Rndeq} = \frac{\text{Rndpto} \times \text{TnAlmeq}}{\text{TnAlmPto}}$$

Siendo:

TnAlmPto: Toneladas-almacén presupuestadas

TnAlmeq: Toneladas-almacén equivalentes

RndPto: Rendimiento presupuestado

Rndep: Rendimiento equivalente

Séptima.– Complemento carretilleros/as expediciones por jornada irregular.

Los carretilleros/as del Área de Expediciones que tengan asignado un horario de trabajo de jornada partida de carácter irregular percibirán una compensación anual de 909 €. Esta compensación será abonada mensualmente (12 pagas) como “Complemento de mayor disponibilidad”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.– Prima de producción o actividad y prima anual de productividad.

La aplicación del cálculo de ambas primas, según lo recogido en el presente texto, será de aplicación a partir del 01/01/2022.

Los importes correspondientes a los años 2020 y 2021 no serán recalculados y ajustados retroactivamente, quedando tal y como se calcularon en su momento. Es decir, quedarán calculados con los criterios definidos en el texto del Convenio Colectivo anterior al presente y tal y como se indica a continuación:

– Prima de producción o actividad

Toda persona que desarrolle una actividad superior a la normal exigible en su puesto de trabajo, percibirá un incentivo mensual, de un mínimo del 26 % del salario base mensual y sin tope superior alguno, en base a los siguientes criterios de cálculo:

Incremento de la parte variable:

(26 % + % de diferencial del rendimiento + % de diferencial de las toneladas almacén)

El diferencial del rendimiento y de las toneladas almacén, vendrá determinado de restar al dato real de cada indicador, el dato de presupuesto del año en curso.

Fórmula de cálculo: (Dato real mensual – dato presupuesto mensual)

Factor corrector por cambios:

Se establece un incremento de la prima mensual, adicional al anterior, en función del número de cambios realizados mensualmente, según la siguiente escala:

	Número de cambios	Prima adicional
1	De 31 a 33 cambios:	+0,1 %
2	De 34 a 36 cambios:	+0,2 %
3	De 37 a 39 cambios:	+0,3 %
4	De 40 a 41 cambios:	+0,4 %
5	42 o más cambios:	+0,5 %

Para determinar el número de cambios de modelo mensualmente se aplicarán los mismos criterios utilizados durante el Convenio Colectivo anterior.

Pérdidas de producción ajenas:

En el caso de producirse pérdidas de producción ajenas a la operativa diaria normal, se analizarán las circunstancias asociadas y en el supuesto de que por dichas pérdidas, Crisnova Vidrio percibiera una compensación, en la parte proporcional que corresponda, la pérdida de producción generada por ese incidente no se aplicaría para el cálculo de prima del mes.

Cuando por razones técnicas u organizativas se juzgue conveniente, la dirección podrá proponer la modificación de este incentivo por otros sistemas, sustitutivos o complementarios de este, basados en rendimientos, aprovechamientos, producciones, calidades, actividades, méritos, etc. No obstante, solo será posible la modificación del actual sistema, previa consulta y aprobación de los afectados.

–Prima anual de productividad

A la finalización de cada año natural, el personal de Crisnova Vidrio recibirá una prima anual, consistente en un porcentaje aplicado sobre la totalidad de sus devengos salariales del año anterior (excluida esta misma prima), pagadera en el mes de enero del año siguiente.

El porcentaje aplicable de esta prima resultará, para cada año, de la consecución de ciertos objetivos en el período, del siguiente modo:

– Por rendimiento de fábrica o toneladas almacén equivalentes (a elección de la parte social), siempre que se supere una base del 88 %, y por tramos mínimos del 0,25 % (anexo V y Disposición Adicional sexta).

– Por reducción del Absentismo:

• + 0,25 de prima si se cumple que el absentismo global no sea superior al 5 %.

– Por reducción de accidentes de trabajo:

• + 0,25 de prima si se logra cumplir que el n.º total de accidentes con baja no supere el n.º de 6 en el año natural, de enero a diciembre.

• + 0,25 de prima por 0 accidentes con baja en el año natural, de enero a diciembre.

El importe de la prima anual de productividad, de aplicación única al personal sujeto al Convenio Colectivo, será proporcional a los días trabajados en el año correspondiente. Única y exclusivamente a los efectos de este cálculo, las jornadas perdidas por accidente laboral se computarán como trabajadas.

Segunda.– Personal fuera de Convenio.

Las condiciones de trabajo de los mandos se regulan por acuerdo individual y no se ven afectadas por el régimen establecido por Convenio Colectivo. La empresa informará a la Comisión Paritaria del Convenio antes de proceder a la creación de nuevos puestos de mando en régimen de fuera de Convenio especificando la formación requerida, la autonomía y jerarquía, así como la responsabilidad y complejidad de los cometidos encomendados que justifican en cada caso la aplicación de este régimen fuera de Convenio.

Tercera.– Plus turnicidad.

Con la firma del presente Convenio, el concepto de plus turnicidad recogido en el artículo 10 y en concreto, en lo relativo al plus turno por sábado laborable de tarde, vendrá determinado de la siguiente manera:

• A partir del año 2025, el importe resultante vendrá de aplicar al importe del plus turno por sábado laborable actual, un incremento igual al 50 % del diferencial existente entre el mencionado plus y el correspondiente al domingo o festivo laborable.



• A partir del año 2026, será de aplicación al plus turno por sábado laborable de tarde, el mismo importe que el domingo o festivo laborable.

Cuarta.– 5.º Turno eléctricos y ambulantes.

El régimen de turnos a aplicar para el colectivo de eléctricos de turno, ambulantes de turno y eléctrico-ambulante sustituto, será el fijado según acuerdo de fecha 23 de diciembre de 2020 y publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Albacete n.º 50 en fecha 3 de mayo de 2021, el cual viene a concretar su duración y posible prórroga en el artículo 21 del presente Convenio.

DILIGENCIA DE RATIFICACIÓN

Una vez leído el texto articulado objeto del presente Convenio Colectivo de la empresa Crisnova Vidrio, S.A., y hallándose conforme ambas partes, lo firman los miembros de la Comisión Negociadora en representación de las partes social y empresarial, a su solo efecto y en la representación que legalmente ostenta, en Caudete a 19 de enero de 2022.

Por la representación Social:

Don Fco. José Albertos

Don José Bartolomé Azorín

Don Francisco Marco

Don Miguel Ángel Micó

Don Miguel Ángel Molina

Don Francisco J. Morales

Don Juan Carlos Moreno

Don Javier Requena

Don Antonio Rodríguez

Don Juan Antonio Tomás

Don Antonio Tomás

Por la representación empresarial:

Don Joseba Fdez. de Mendia

Don José A. Quílez

Don Víctor Tolosa

Don Markel Ruiz

ANEXOS

Anexo I.– Nomenclátor

Anexo II.– Grupos profesionales, niveles y tramos

Anexo III.– Valores salariales

Anexo IV.– Paga adicional

Anexo V.– Prima anual

Anexo VI.– Horarios de trabajo



ANEXO I - Nomenclator

Puestos Área Técnica o Productiva	Gr. Prof.	Nivel	Tramo	Subtramo	Valor punto	Total media de la escala puntos	Puntos Convenio	Total puntos	Euros Salario Base Mensual	Euros Salario Base Anual
Limpieza / Jardinería	I	1	D	-	0,24943	118	12,7	130,7	999,54 €	13.993,56 €
Especialista Cuadrilla	I	2	D	-		137	12,7	149,7	1.144,85 €	16.027,90 €
Escogedor	I	4	D	-		145	12,7	157,7	1.206,03 €	16.884,42 €
Especialista en Reescogido		4	D	-						
Recepcionista Materias Primas		1	D	-						
Especialista de Control de Calidad (turno)	II	1	D	-		149	12,7	161,7	1.236,62 €	17.312,68 €
Verificador de Calidad		1	D	-						
Carretilero de Turno /Carretilero de Expediciones		1	D	-						
Especialista en Inspección y Embalado		1	D	-		155	12,7	167,7	1.282,51 €	17.955,14 €
Auxiliar de Moldes	II	2	D	-						
Engrasador de ZC		2	D	-						
Auxiliar de Mecánico I.S.	II	3	D	-		163	12,7	175,7	1.343,69 €	18.811,66 €
Auxiliar de Mecánico de Mantenimiento Gral.		3	D	-						
Refuerzo del Cambio ZF		3	D	-						
Verificador de Moldes		3	D	-		172	12,7	184,7	1.412,52 €	19.775,28 €
Auxiliar de Cambios ZC/ZF		3	D	-						
Maquinista C	III	1	D	-						
Ajustador de Moldes		1	D	-		182	12,7	194,7	1.488,99 €	20.845,86 €
Tornero Fresador	III	2	D	-						
Ajustador de Moldes-Grabador		2	D	-						
Coordinador de ZF	IV	1	D	-		194	12,7	206,7	1.580,77 €	22.130,78 €
Hornero	III	4	D	-						
Maquinista A		4	D	-						
Ambulante - Polivalente		4	D	-						
Mecánico de Turno		4	D	-						
Eléctrico de Turno		4	D	-						
Mecánico I.S. de cambios		4	D	-						
Mecánico ZF		4	D	-						
Mecánico Automoción y Mantenimiento		4	D	-						
Mecánico Mantenimiento General		4	D	-						
Refractarista		4	D	-						
Regulador		IV	2	D	-					
Eléctrico-Eléctronico			2	D	-					
202		12,7	214,7	1.641,95 €	22.987,30 €					
Puestos Área Servicios o Soporte		Gr. Prof.	Nivel	Tramo	Subtramo	Valor punto	Total media de la escala puntos	Puntos Convenio	Total puntos	Euros Salario Base Mensual
Auxiliares de servicios	I	3	B	-	2,20797	412	29,64	441,64	984,88 €	13.788,32 €
Portero basculero		3	C	-		454	29,64	483,64	1.078,54 €	15.099,56 €
Almacenero B		3	D	-		500	29,64	529,64	1.181,12 €	16.535,68 €
Administrativo B	II	4	C	2		550	29,64	579,64	1.292,63 €	18.096,82 €
Administrativo Apovisionamientos		4	C	2						
Administrativo expediciones		4	C	2						
Almacenero A		4	C	2		605	29,64	634,64	1.415,28 €	19.813,92 €
Administrativo A	4	D	-							
Gestor de Medio Ambiente	4	D	-							
Administrativo RRHH	III	3	D	-		665	29,64	694,64	1.549,09 €	21.687,26 €
Analista Programador	IV	3	D	-		732	29,64	761,64	1.698,50 €	23.779,00 €
Contramaestre de Proceso		3	D	-						
Contramaestre de Cambios ZF		3	D	-						
Contramaestre de Hornos		3	D	-						
* Valora punto Área Técnica o Producción	0,24943									
* Valora punto Área Servicios o Soporte	2,20797									
* En el salario base anual están incluidos los correspondientes a las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre.										



Anexo II. Grupos Profesionales, Niveles y Tramos

Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima
				Subtramo C1	Subtramo C2	
I			Permanencia hasta 6 meses	Permanencia 9 meses + superación módulos formativos		Permanencia 1 año + evaluación
	1	12.848,78 €	13.189,82 €	13.554,80 €		13.993,56 €
	2	12.848,78 €	13.938,40 €	14.962,22 €		16.027,90 €
	3	12.755,54 €	13.788,32 €	15.099,56 €		16.535,68 €
	4	12.848,78 €	13.938,40 €	16.027,90 €		16.884,42 €
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima
				Subtramo C1	Subtramo C2	
II			Permanencia hasta 6 meses	Permanencia 1 año + superación módulos formativos	Permanencia 18 meses + superación módulos formativos	Permanencia 2 años + evaluación
	1	12.848,78 €	16.027,90 €	16.884,42 €		17.312,68 €
	2	12.848,78 €	16.027,90 €	16.884,42 €		17.955,14 €
	3	12.848,78 €	16.027,90 €	17.312,68 €		18.811,66 €
	4	12.755,54 €	15.099,56 €	16.535,68 €	18.096,82 €	19.813,92 €
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima
				Subtramo C1	Subtramo C2	
III			Permanencia hasta 6 meses	Permanencia 1 año + superación módulos formativos	Permanencia 18 meses + superación módulos formativos	Permanencia 2 años + evaluación
	1	13.938,40 €	16.884,42 €	17.955,14 €	18.811,66 €	19.775,28 €
	2	13.938,40 €	16.884,42 €	17.955,14 €	19.775,28 €	20.845,86 €
	3	12.755,54 €	15.099,56 €	18.096,82 €	19.813,92 €	21.687,26 €
	4	13.938,40 €	16.884,42 €	17.955,14 €	19.775,28 €	22.130,78 €
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima
				Subtramo C1	Subtramo C2	
IV			Permanencia hasta 6 meses	Permanencia 1 año + superación módulos formativos	Permanencia 18 meses + superación módulos formativos	Permanencia 2 años + evaluación
	1	13.938,40 €	16.884,42 €	17.955,14 €	19.775,28 €	20.845,86 €
	2	13.938,40 €	16.884,42 €	17.955,14 €	20.845,86 €	22.987,30 €
	3	12.755,54 €	15.099,56 €	18.096,82 €	21.687,26 €	23.779,00 €



ANEXO III		CRISNOVA VIDRIO, S.A.			Año 2020	
SALARIOS BASE						
GRUPO PROF.	NIVEL	TRAMO				
		A	B	C1	C2	D
I	1	917,77 €	942,13 €	968,20 €		999,54 €
	2	917,77 €	995,60 €	1.068,73 €		1.144,85 €
	3	911,11 €	984,88 €	1.078,54 €		1.181,12 €
	4	917,77 €	995,60 €	1.144,85 €		1.206,03 €
II	1	917,77 €	1.144,85 €	1.206,03 €		1.236,62 €
	2	917,77 €	1.144,85 €	1.206,03 €		1.282,51 €
	3	917,77 €	1.144,85 €	1.236,62 €		1.343,69 €
	4	911,11 €	1.078,54 €	1.181,12 €	1.292,63 €	1.415,28 €
III	1	995,60 €	1.206,03 €	1.282,51 €	1.343,69 €	1.412,52 €
	2	995,60 €	1.206,03 €	1.282,51 €	1.412,52 €	1.488,99 €
	3	911,11 €	1.078,54 €	1.292,63 €	1.415,28 €	1.549,09 €
	4	995,60 €	1.206,03 €	1.282,51 €	1.412,52 €	1.580,77 €
IV	1	995,60 €	1.206,03 €	1.282,51 €	1.412,52 €	1.488,99 €
	2	995,60 €	1.206,03 €	1.282,51 €	1.488,99 €	1.641,95 €
	3	911,11 €	1.078,54 €	1.292,63 €	1.549,09 €	1.698,50 €
PREMIO DE ASISTENCIA						
General		Tramo de Ingreso				
68,86 €		64,06 €				
PLUS TURNO						
		General		Tramo de Ingreso		
Por noche trabajada		19,96 €		17,47 €		
Por sábados mañana y tarde		30,31 €		26,52 €		
Por sábados noche		48,76 €		42,66 €		
Por domingos y festivos		48,76 €		42,66 €		
Tardes 24 y 31 Diciembre		83,23 €		72,91 €		
Noches 24 y 31 Diciembre		166,48 €		145,79 €		
Mañanas 25 Dicbre y 1 Enero		166,48 €		145,79 €		
CAMBIO DE HORARIO			AYUDA FAMILIAR			
Previsto	15,63 €	Por cada hijo a cargo		14,45 € /mes		
Imprevisto	29,84 €	Si el hijo es discapacitado		38,47 € /mes		
PLUS INTEMPESTIVO			AUXILIOS DE CARÁCTER FAMILIAR			
Llamadas entre 6 y 22 horas			Nacimiento o adopción hijo		503,98 €	
- Laborables	23,01 €	Matrimonio del trabajador		503,98 €		
- Días de descanso	34,51 €					
Llamadas entre 22 y 6 horas			DESPLAZAMIENTO DE VACACIONES			
- Laborables	28,76 €	Del 15-09 al 20-06		12,87 € día natural		
- Días de descanso	57,53 €	Del 21-06 al 14-09		21,45 € día natural		
BONIFICACION VACACIONES			PANEL DE AYUDAS			
Período		Día		Educación Infantil Segundo Ciclo		
De Enero a Mayo		17,38 €		Ciclo		
Del 1 al 20 de Junio		14,81 €		Educación Primaria y Secundaria		
Del 15 al 30 de Septiembre		14,81 €		Secundaria		
De Octubre a Diciembre		17,38 €		Formación Profesional Grado Medio y Medio y Bachiller		
SUSPENSIÓN DÍA ADIC.			Formación Profesional Grado Superior			
Por día trabajado, quedando pendiente su disfrute		9,20 €		Superior		
			Enseñanza Universitaria			
			Máster			
			436,50 €			
PLUS DE DISTANCIA O TRANSPORTE						
Precio billete autobús Caudete-Albacete				Km.		Precio kilómetro
9,55 €				105		0,0910 €



Anexo IV. Paga Adicional							
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima	
I			Permanencia hasta 6 meses	Permanencia 9 meses + superación módulos formativos		Permanencia 1 año + evaluación	
	1	108,37 €	108,37 €	108,37 €		108,37 €	
	2	108,37 €	117,56 €	126,36 €		135,19 €	
	3	107,58 €	107,58 €	127,35 €		139,47 €	
	4	108,37 €	117,56 €	130,00 €		142,41 €	
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima	
II			Permanencia hasta 6 meses	Subtramo C1	Subtramo C2	Permanencia 2 años + evaluación	
	1	108,37 €	135,19 €	Permanencia 1 año + superación módulos formativos	Permanencia 18 meses + superación módulos formativos		146,02 €
	2	108,37 €	135,19 €	142,41 €			151,43 €
	3	108,37 €	135,19 €	146,02 €			158,66 €
	4	107,58 €	127,35 €	139,47 €			167,22 €
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima	
III			Permanencia hasta 6 meses	Subtramo C1	Subtramo C2	Permanencia 2 años + evaluación	
	1	108,37 €	142,41 €	Permanencia 1 año + superación módulos formativos	Permanencia 18 meses + superación módulos formativos		166,78 €
	2	108,37 €	142,41 €	151,43 €			175,81 €
	3	107,58 €	127,35 €	152,62 €			182,90 €
	4	108,37 €	142,41 €	151,43 €			186,66 €
Grupo Profesional	Niveles	Tramo A de Ingreso	Tramo B de Desarrollo	Tramo C Consolidación		Tramo D Capacitación Máxima	
IV			Permanencia hasta 6 meses	Subtramo C1	Subtramo C2	Permanencia 2 años + evaluación	
	1	108,37 €	142,41 €	Permanencia 1 año + superación módulos formativos	Permanencia 18 meses + superación módulos formativos		175,81 €
	2	108,37 €	142,41 €	151,43 €			193,88 €
	3	107,58 €	127,35 €	152,62 €			200,54 €

ANEXO V.- PRIMA ANUAL DE PRODUCTIVIDAD 2020

Rendimiento	Toneladas almacén equivalentes 2020	Prima
88,00 %	272.003,42	0,00 %
88,25 %	272.776,15	0,10 %
88,50 %	273.548,89	0,20 %
88,75 %	274.321,63	0,30 %
89,00 %	275.094,36	0,40 %
89,25 %	275.867,10	0,50 %
89,50 %	276.639,84	0,60 %
89,75 %	277.412,58	0,80 %
90,00 %	278.185,31	1,00 %



Rendimiento	Toneladas almacén equivalentes 2020	Prima
90,25 %	278.958,05	1,20 %
90,50 %	279.730,79	1,40 %
90,75 %	280.503,52	1,70 %
91,00 %	281.276,26	2,00 %
91,25 %	282.049,00	2,30 %
91,50 %	282.821,73	2,60 %
91,75 %	283.594,47	3,00 %
92,00 %	284.367,21	3,40 %
92,25 %	285.139,94	3,80 %
92,50 %	285.912,68	4,20 %
92,75 %	286.685,42	4,70 %
93,00 %	287.458,16	5,20 %

Para rendimientos anuales iguales o superiores a los indicados en la primera columna, el porcentaje de prima será el que se señala en la tercera.

Para toneladas almacén equivalentes iguales o superiores a las indicadas en la segunda columna, el porcentaje de prima será el que se señala en la tercera.

La columna correspondiente a toneladas almacén equivalentes variará cada año, en función de los presupuestos.

ANEXO VI. HORARIOS DE TRABAJO. AÑO 2020		
Régimen	Horario de trabajo	Días
Jornada partida (con intensiva)	Ordinaria:	Lunes a viernes
	De 07:30/08:00 a 13:00 horas	
	De 14:00/15:00 a partir de las 17:00	
	Intensiva:	
	07:30 a 14:30 horas	
	5 de enero, 24 y 31 de diciembre:	
Jornada partida (sin intensiva)	Ordinaria:	Lunes a viernes
	De 07:30/08:00 a 13:00 horas	
	De 14:00/15:00 a partir de las 17:00	
	5 de enero, 24 y 31 de diciembre:	
	06:00 a 14:00 horas	
	1 turno	06:00 a 14:00 horas
2 turnos	06:00 a 14:00 horas	Lunes a viernes
	14:00 a 22:00 horas	
	5 de enero, 24 y 31 de diciembre:	
	06:00 a 14:00 horas	
4 turnos	Mañana:	Lunes a domingo, según calendario anual
	06:00 a 14:00 horas	
	Tarde:	
	14:00 a 22:00 horas	
	Noche:	



	22:00 a 06:00 horas	
Horario continuo mañana-tarde	Mañana:	Lunes a domingo, según calendario anual
	06:00 a 14:00 horas	
	Tarde:	
	14:00 a 22:00 horas	
Horarios alternos mañana-jornada partida	Mañana:	Lunes a viernes
	06:00 a 14:00 horas	
	06:30 a 14:30 horas	
	07:00 a 15:00 horas	
	Jornada partida:	
	08:00 a 12:00 y 14:00 a 17:45	
	08:00 a 13:00 y 15:00 a 17:45	
	07:30 a 13:00 y 15:00 a 17:30	

ANEXO VI. HORARIOS DE TRABAJO. Año 2020

Régimen	Horario de trabajo	Días
Jornada Partida Irregular	Lunes y viernes: A. 08:15 a 13:00 y 14:00 a 18:00 B. 09:15 a 14:00 y 15:00 a 19:00 C. 09:15 a 13:00 y 14:00 a 19:00	Lunes a Viernes
	Martes: A. 08:15 a 13:00 y 14:00 a 17:00 B. 09:15 a 14:00 y 15:00 a 18:00 C. 10:15 a 15:00 y 16:00 a 19:00	
	Miércoles y jueves: A. 08:00 a 15:00 B. 08:00 a 15:00 C. 09:00 a 16:00	
5 Turnos	Mañana: 06:00 a 14:00 horas	Lunes a Domingo, según calendario anual
	Tarde: 14:00 a 22:00 horas	
	Noche: 22:00 a 06:00 horas	