



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 23 de mayo de 2022 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Expal Systems, S.A. (Páramo de Masa (Burgos)) (C.C. 09100381012022).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Expal Systems, S.A. (Páramo de Masa (Burgos)) suscrito de una parte, por la representación legal de los trabajadores, el comité de empresa y de otra por la dirección de la mercantil, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y Real Decreto 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCyL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 23 de mayo de 2022.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE EXPAL SYSTEMS, S.A.
EN QUINTANILLA SOBRESIERRA (PÁRAMO DE MASA – BURGOS)

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 0. – Partes.

El presente convenio colectivo ha sido ratificado por la representación de la empresa y la representación de las personas trabajadoras del centro de trabajo de Expal Systems, S.A. en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa- Burgos).

Artículo 1. – Objeto y ámbito funcional.

El presente convenio regula las relaciones entre la empresa y sus trabajadores siendo el mismo la expresión del acuerdo libremente adoptado por las partes, en virtud de su autonomía colectiva, dentro del marco de las disposiciones legales reguladoras de esta materia y con los ámbitos que se especifican en los artículos siguientes.

Artículo 2. – Ámbito territorial.

Este convenio colectivo será de aplicación en el centro de trabajo que la empresa Expal Systems, S.A. tiene en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

Artículo 3. – Ámbito personal.

El convenio afectará a todos los trabajadores del referido centro de trabajo, incluido en el ámbito territorial, excepto consejeros y personal de alta dirección.

El personal perteneciente a la llamada nómina TD (técnicos y directivos) no estará afectado, en ningún caso, por los efectos económicos del convenio. No obstante, aquellos trabajadores miembros de dicha nómina que deseen acogerse al presente convenio colectivo a todos los efectos, incluso los económicos, podrán hacerlo mediante solicitud dirigida a la dirección de la empresa. Dicha solicitud implicará la aceptación por parte del interesado de que su remuneración se ajuste en sus conceptos a la estructura salarial que para el personal de convenio exista en el centro de trabajo donde presta sus servicios, sin que ello suponga ninguna variación en su remuneración por jornada ordinaria en su conjunto y cómputo anual. Igualmente, dicha solicitud significará la renuncia a todos los derechos y prerrogativas que en cada momento pueda determinar la pertenencia a la nómina TD.

Si el trabajador interesado efectuase su solicitud con anterioridad a serle comunicado por la dirección el incremento salarial que pudiera corresponderle como miembro de la llamada nómina TD, se le aplicará el incremento salarial acordado; en caso contrario, se le aplicará el incremento que le hubiera comunicado la dirección.

Artículo 4. – Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2021 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023.

Concluida la vigencia, el convenio se entenderá denunciado automáticamente sin necesidad de preaviso, iniciándose la negociación del próximo convenio colectivo a la



mayor brevedad posible y, en todo caso, en la fecha concreta que determine la Comisión Mixta a que se refiere la disposición final de este convenio.

Artículo 5. – Vinculación a la totalidad.

Todas las estipulaciones contenidas en el presente convenio tienen una expresa correlación entre sí, por lo que su interpretación y aplicación sólo podrá realizarse de forma global y conjunta y no aisladamente, y suponen un todo orgánico e indivisible.

Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial, modificase, derogase, alterase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuará manifiestamente el contenido del convenio, a juicio de cualquiera de sus partes, quedará sin eficacia la totalidad del mismo, que deberá ser considerado de nuevo por los firmantes.

Artículo 6. – Compensación y absorción.

Las mejores condiciones procedentes de normas laborales establecidas legal y reglamentariamente o por convenio colectivo de ámbito superior a éste, tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación sólo tendrán eficacia si, consideradas globalmente en su conjunto y cómputo anual, resultaran superiores a las establecidas en las cláusulas de este convenio.

Artículo 7. – Garantías personales.

Se respetarán, a título exclusivamente individual, aquellas condiciones superiores a las pactadas en el presente convenio, siempre y cuando no hayan sido expresamente modificadas en el texto del mismo.

Artículo 8. – Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, conforme a la legislación vigente es facultad de la dirección de la empresa.

Para la modificación de la rotación habitual en los turnos de trabajo, tanto colectivos como individuales, se avisará al personal afectado de forma individual con un plazo, como mínimo, de 7 días naturales de antelación.

CAPÍTULO I. – CONTRATACIÓN Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 9. – Contratación.

La contratación de personal es competencia exclusiva de la dirección de la empresa pudiendo utilizar, al efecto, cuantas modalidades de contratación contemple en cada momento la legislación laboral vigente, informando a la representación de los trabajadores del centro de trabajo cuando haya que cubrir una o varias vacantes, tanto de las características del puesto, como de los criterios de selección que se van a emplear y de la modalidad de contratación que se va a utilizar.

Con independencia de la modalidad contractual que se utilice, en función de las necesidades de cada caso, todo trabajador de nuevo ingreso que se incorpore la empresa recibirá la formación necesaria tanto técnica como de prevención de riesgos y salud laboral, que exijan las características del puesto a ocupar.



Asimismo, se creará una bolsa de empleo cuyas normas de composición y funcionamiento serán establecidas en el seno del centro de trabajo.

Artículo 10. – Periodo de prueba.

La dirección podrá concertar por escrito un período de prueba que, en ningún caso, excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores, excepto para lo no cualificados cuya duración máxima será de quince días laborables.

Artículo 11. - Contrato temporal por circunstancias de la producción.

De acuerdo con la autorización contenida en el artículo 1, apartado 2, 2.1 del vigente Convenio Colectivo General de la Industria Química, se remite expresamente la regulación que se establezca en el mencionado convenio para este tipo de contratos. En el caso de que no se haya desarrollado en el Convenio Colectivo General de la Industria Química, la regulación de los mismos se estará a lo regulado en la norma general, y a los posibles acuerdos de empresa al respecto.

Artículo 12. – Creación de empleo indefinido.

A lo largo de la vigencia del presente convenio, la dirección del centro asume el compromiso de suscribir 20 empleos indefinidos, ya sea como consecuencia de la conversión de contratos de trabajo temporales en contratos indefinidos, mediante la suscripción de contratos indefinidos ex novo o mediante la suscripción de contratos de relevo de carácter indefinido. Al menos el 60% de estos contratos se realicen en el colectivo MOD.

Artículo 13. – Contrato fijo discontinuo.

Previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras establecerá el orden y forma de llamada con criterios objetivos y no discriminatorios, así como el preaviso necesario para la llamada al trabajador.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

La dirección de la empresa informará a las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo sobre las vacantes relativas a contratos de duración indefinida de carácter ordinario que surjan en la empresa en puestos con requerimientos similares al del que se venga ocupando.

Artículo 14. – Ceses voluntarios del personal.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa estarán obligados a ponerlo en conocimiento de la dirección del centro, cumpliendo los siguientes preavisos:

- TDs: dos meses.
- Empleados: un mes.
- Obreros y subalternos: quince días.



El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente al día o días de retraso en la comunicación del preaviso.

Artículo 15. – Clasificación profesional: grupos profesionales.

Los trabajadores, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones de cada grupo profesional que se establecen a continuación, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Los factores que definen los grupos profesionales y en consecuencia la clasificación profesional de los trabajadores y su pertenencia a un determinado grupo, son los siguientes:

– Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

– Iniciativa/autonomía en el trabajo: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

– Complejidad: factor cuya valoración está en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración de los restantes factores enumerados en la tarea o puesto encomendado.

– Responsabilidad: factor en cuya elaboración se tiene en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función y el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

En atención a los mencionados criterios se establece una estructura profesional con 4 grupos profesionales:

– Grupo 1:

Funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores. Se incluye además la realización de tareas complejas, pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un alto contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio -a nivel de diplomatura, ingeniería técnica o FP2 (Grado Superior – completado con un período de experiencia profesional relevante específica en su función).

Ejemplo: encargados o mandos intermedios.



– Grupo 2:

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior (FP2) específico de su función.

Ejemplo: profesionales varios.

– Grupo 3:

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: equivalente a Bachillerato o bien Ciclo Formativo de Grado Medio (FP) completado con experiencia profesional.

Ejemplo: operarios especialistas.

– Grupo 4:

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental, con posible utilización de elementos electrónicos o mecánicos y que requieren preferentemente esfuerzo o atención, aunque no formación específica.

Formación: la formación básica exigible es la de haber superado la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplo: operarios generales.

Artículo 16. – Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa responderá a necesidades productivas u organizativas y se desarrollará por el tiempo imprescindible que exijan aquéllas.

Cuando la movilidad funcional requiera destinar a cualquier trabajador a puestos de Grupo profesional superior, tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a dichos puesto de grupo superior, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cesen las circunstancias que motivaron el cambio y con la percepción de su retribución conforme a los valores de origen.

Cuando se trate de un grupo superior, este cambio no podrá ser de duración superior a ocho meses durante un año, diez meses durante dos años o catorce meses



durante tres años salvo los casos de enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, en cuyo caso se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. Cuando se prorrogue durante más tiempo del señalado se considerará que existe vacante y se procederá a su cobertura de acuerdo con los criterios que se expresan en el artículo 17.

En estos casos, no procederá la consolidación del grupo profesional que correspondería a los puestos desempeñados a la finalización de las funciones desarrolladas, cualquiera que fuese el tiempo transcurrido.

Cuando se trate de un grupo inferior, esta situación no podrá prolongarse por periodo superior a cuatro meses ininterrumpidos. No obstante, este plazo podrá prolongarse si así se acuerda expresamente entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, en base a razones excepcionales que lo justifiquen y con la previsión de medidas para resolver el problema planteado. En todo caso, la persona trabajadora conservará la retribución correspondiente a su grupo de origen, salvo que el cambio se produjera por petición de dicha persona, en cuyo caso su salario se condicionaría según el nuevo grupo profesional. En ningún caso, el cambio de grupo podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. Se evitará reiterar el trabajo de grupo inferior con la misma persona trabajadora.

En los casos de personas trabajadoras adscritas con carácter forzoso a un grupo profesional inferior, por exceso de plantilla, deberán ser reintegrados al grupo de origen en cuanto existan vacantes de su grupo.

En todo caso, la empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de las personas trabajadoras.

Artículo 17. – Cobertura de vacantes.

Todas las vacantes de puestos que no sean de confianza o que impliquen mando o jefatura, que serán de libre designación por la empresa, serán cubiertas por concurso-oposición entre el personal fijo de la plantilla.

Las convocatorias se darán a conocer en los tablones de anuncios con un mes de antelación y deberán contener:

- Vacantes o puestos a cubrir con sus grupos respectivos.
- Fecha/s de los exámenes.
- Programa y valoración.

El tribunal calificador estará compuesto por dos personas designadas por la dirección de la empresa y dos representantes nombrados por el comité de empresa. Una de las personas designadas por la dirección actuará de secretario y redactará tres alternativas de pruebas que, en sobre cerrado, se presentarán a los que opten a las vacantes quienes elegirán una de ellas, que será la que se desarrolle.

Celebradas las pruebas, se darán a conocer los resultados a los opositores. Si el número de candidatos declarados aptos excediera del número de vacantes se adjudicará



el puesto vacante al que hubiese obtenido mayor puntuación, quedando los restantes como reservas. A este respecto, se conviene que la validez de la prueba será de un año.

La antigüedad, que deberá computarse siempre como un factor más, puntuará sobre la calificación máxima de la prueba con un porcentaje equivalente al 1,2% por cada año de antigüedad en nómina y con el límite de diez años.

En caso de no superar las pruebas ningún concursante fijo de la plantilla, la empresa podrá optar por cubrir la vacante con personal eventual, si existiera y, por último, con personal ajeno.

CAPÍTULO II. – FORMACIÓN

Artículo 18. – Formación.

La formación constituye un valor estratégico ante los procesos de cambio económico, tecnológico y social en el que estamos inmersos. El desarrollo de los procesos productivos de la empresa depende, en gran medida, de la cualificación profesional de su plantilla. Además, la fuerte competencia de los sectores en los que se desenvuelve exige dar gran importancia a la formación como inversión de futuro.

En consecuencia, las partes firmantes del presente convenio, conscientes de la necesidad de fomentar e intensificar las acciones formativas en el seno de la empresa, con el fin de elevar al máximo posible los niveles de competencia técnica y profesional del conjunto de sus trabajadores de acuerdo con el requerimiento de los respectivos puestos de trabajo, acuerdan y convienen los siguientes compromisos, en la seguridad de que su adecuado desarrollo contribuirá a la mejora de la competitividad de la empresa y a la empleabilidad de los trabajadores.

Asumiendo este compromiso, la dirección facilitará acciones formativas a los trabajadores, de al menos ocho horas de duración (de media por trabajador), asegurando que cada empleado tendrá la formación requerida que permita el desempeño de su actividad en óptimas condiciones de seguridad, calidad y productividad.

Toda persona trabajadora que sea designada para un puesto de trabajo desconocido para él, dispondrá de la necesaria formación que garantice la realización de su trabajo en las condiciones de seguridad, calidad y producción requeridas.

Artículo 19. – Política de formación.

La política de formación debe proporcionar a los trabajadores un mayor nivel de cualificación, necesaria no ya sólo para promover su desarrollo profesional, sino también para contribuir a la eficacia económica de la empresa, mejorando su actual nivel de competitividad.

La dirección del centro de trabajo tiene establecido entre sus objetivos la mejora continuada de los niveles formativos de los recursos humanos empleados, a través de planes de formación, ajustados a las necesidades de los puestos de trabajo y a las posibilidades económicas de la empresa en cada momento.



Las partes firmantes consideran, asimismo, que el centro de trabajo debe mejorar la formación de la plantilla, debiendo, por su parte, colaborar los trabajadores en el aprovechamiento integral de los recursos de todo tipo empleados en cada acción formativa.

En consecuencia, la política de formación del centro de trabajo estará basada en los siguientes puntos básicos:

1. La dirección, con la participación y colaboración de los representantes de los trabajadores, fomentará, dentro de sus posibilidades, acciones formativas de calidad destinadas a los recursos humanos empleados en el centro de trabajo.

2. El objeto de toda acción formativa vendrá determinado por el diagnóstico o las necesidades de formación detectadas en los puestos que se desempeñan o que puedan desempeñarse en el futuro.

3. Los representantes de los trabajadores, a través de los coordinadores sindicales estatales, podrán proponer las acciones formativas que consideren oportunas para el mejor desempeño por los trabajadores de los puestos de trabajo asignados, antes de la elaboración del Plan General de Formación del centro de trabajo, que incluirá tanto las acciones susceptibles de obtener algún tipo de subvención, como las que no lo sean. A tal fin, la dirección y los coordinadores sindicales estatales celebrarán una reunión previa a la culminación de dicho plan.

4. La dirección del centro de trabajo, en función de las necesidades de formación detectadas en los diferentes centros de trabajo, elaborará un plan anual de formación para el conjunto de ellas, que será presentado ante los coordinadores sindicales estatales.

5. La dirección del centro de trabajo aplicará y desarrollará dicho plan en el ámbito de su competencia.

6. Es obligación de todo trabajador incluido en una acción formativa aprovechar al máximo los recursos que en él se están empleando, con especial hincapié en lo referente a acciones formativas sobre prevención de riesgos laborales.

7. El aprovechamiento de la formación será un factor a considerar en las promociones, cambios de puesto, traslados y otras acciones similares que requieran determinadas aptitudes y conocimientos.

8. Cuando algún trabajador haya recibido cursos de formación a cargo de la empresa en un oficio o especialidad técnica, los periodos de preaviso quedarán aumentados automáticamente en todos los casos y grupos hasta seis meses, cuando se trate de trabajadores que quieran causar baja voluntaria antes de transcurridos dos años desde su asistencia a los cursos de formación citados a cargo de la empresa.

9. Con periodicidad trimestral, la dirección informará periódicamente a la representación legal de los trabajadores, sobre la evolución y perspectivas del plan de formación del centro de trabajo, de conformidad con el contenido mínimo que a continuación se señala:

9.1. Información general de las acciones formativas llevadas a cabo, especificando: Departamento, número de personas, número de horas del curso y número de horas totales.



Igualmente, respecto del personal de convenio colectivo se entregará confidencialmente al comité de empresa la información nominal de los asistentes.

9.2. Información por áreas, de acuerdo con lo establecido en el párrafo b) de este artículo, especificando las horas empleadas en cada una de ellas por meses y acumulado.

Toda esta información, que se facilitará trimestralmente, debe referirse a lo realizado en el trimestre inmediatamente anterior, con especificación de las características de las acciones, objetivos pretendidos, posibles incidencias y, asimismo, cualquier otro aspecto cualitativo que pueda ser de interés, haciendo especial hincapié en la formación ocupacional.

También se informará de las previsiones de formación más sobresalientes para el trimestre siguiente.

10. Los coordinadores sindicales estatales recibirán periódicamente información detallada sobre la marcha del plan general de formación en el centro de trabajo.

Para cumplir con los anteriores objetivos se hace necesario aprovechar al máximo los recursos disponibles, e incluso incrementarlos y gestionarlos de forma razonable, sobre la base de las necesidades reales de formación existentes en el centro de trabajo.

Artículo 20. – Programas de formación.

Los programas a integrar en los planes de formación, sean de ámbito general o de centro de trabajo, podrán cubrir esencialmente las siguientes áreas:

- Calidad y seguridad.
- Medio ambiente.
- Prevención de riesgos laborales e industriales.
- Formación técnica.
- Formación gerencial.
- Idiomas.
- Informática/Sistemas de información.

Artículo 21. – Gestión del conocimiento.

Con la finalidad de incorporar al expediente personal los conocimientos adquiridos, bien a través de la formación impartida mediante el plan anual o por acciones individuales, el trabajador enviará copia de los certificados o títulos adquiridos al departamento de administración de personal del centro de trabajo.

Dicha información podrá ser tenida en cuenta de cara a posibles promociones.

Artículo 22. – Sistemas formativos.

La dirección podrá utilizar, para lograr la mayor eficacia de las acciones formativas programadas, los sistemas más adecuados para cada acción o colectivo (presencial, on-line, multimedia, etc.).



CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Artículo 23. – Jornada laboral.

La jornada de trabajo anual se fija en 1.696 horas efectivas y de presencia que corresponden con 212 días de trabajo efectivo, distribuyéndose de acuerdo con lo establecido en el calendario laboral.

El calendario laboral tendrá fijados 217 días, de los cuales, cada trabajador dispondrá de 5 días de libre disposición durante el año natural, previa comunicación al Departamento de Recursos Humanos, cumpliéndose así con los 212 días de trabajo efectivo.

Asimismo, el calendario laboral tendrá fijados los días sobrantes de calendario (denominados Festivos Páramo), cuyo régimen de activación como días de trabajo se regula expresamente en el artículo 25.

En función de las necesidades de trabajo a 4 turnos, podrán ser habilitados como días de apertura y trabajo en la fábrica todos los días del año con excepción del 25 de diciembre y el 1 de enero.

Se elaborarán calendarios anuales de trabajo específicos conforme a las necesidades de la organización del trabajo en aquellas secciones/equipos en las que se desarrolle el trabajo a cuarto relevo, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.

Artículo 24. – Organización del trabajo. Trabajo a turnos.

El centro desarrolla su actividad productiva bajo el régimen de organización del trabajo a turnos rotativos, lo que implica que los trabajadores de convenio prestan sus servicios en los siguientes términos:

Con carácter general, los turnos se distribuyen en un turno de mañana, un turno de tarde y un turno de noche o en régimen de turno partido, sin perjuicio de que pueda reducirse o incrementarse el número de turnos conforme a las necesidades de la planta.

En este sentido, la dirección podrá implementar un cuarto turno de trabajo, cuando las necesidades productivas así lo requieran. El régimen de trabajo a cuarto relevo tendrá una duración mínima de cuatro semanas consecutivas.

Los trabajadores designados para prestar sus servicios bajo este régimen de cuarto turno, percibirán las compensaciones correspondientes según lo regulado en el artículo 33.

Si fuera necesario establecer otro sistema de turnos distinto a los regulados en el convenio, se estudiará por ambas partes según las necesidades de producción.

Asimismo, la dirección comunicará la activación del cuarto turno a los trabajadores asignados con al menos 14 días naturales de preaviso.

Artículo 25. – Bolsa de horas de flexibilidad.

Con el objetivo de mejorar la competitividad de la estructura industrial de la empresa, atendiendo a la imprevisibilidad de la actividad (con un reparto muy irregular de cargas de trabajo en el año) y a la cada vez mayor falta de certeza de la demanda existente (que



dificulta y condiciona sobremanera la planificación de la producción), se establecen las siguientes medidas a disposición de la dirección.

La dirección determinará los trabajadores que son necesarios, en una lista nominal, para trabajar en dichas fechas y así poder cubrir los pedidos de los clientes. Se podrá disponer de la jornada equivalente a 32 días de trabajo (denominada como bolsa de flexibilidad), que podrá ser utilizada por la dirección en función de sus necesidades y cargas de trabajo en las distintas secciones, departamentos y/o colectivos implicados en cada momento y teniendo en cuenta las contrataciones temporales existentes.

Las horas de trabajo que conformen la bolsa de flexibilidad de los trabajadores serán consideradas de naturaleza ordinaria a pesar de su carácter irregular y formarán parte de la jornada máxima anual establecida de cada trabajador.

La bolsa de flexibilidad podrá utilizarse en los siguientes términos:

- 16 días de activación de jornada en sábados, domingos o festivos Páramo.
- 16 días de desactivación (descanso).

Podrán activarse días Páramo según lo previsto cada año en el correspondiente calendario laboral, sin que puedan exceder de 6 anuales, quedando los restantes marcados como inactivables en el calendario laboral.

Los días de activación solo y exclusivamente se podrán habilitar en turno de noche y mañana. Con carácter excepcional, por necesidades productivas y organizativas de la empresa, se podrá habilitar el turno de tarde mediante acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Para la utilización de la bolsa de flexibilidad, será necesaria la comunicación previa a los trabajadores afectados con 7 días naturales de antelación a la activación de cada día de su bolsa. Asimismo, la dirección notificará la desactivación de cada día de flexibilidad a los trabajadores designados, con 5 días naturales de preaviso. En casos de fuerza mayor, que se dieran en la fábrica, entre otros, averías graves, faltas de suministro en componentes críticos, fenómenos ambientales, la empresa podrá avisar al empleado afectado por la desactivación con una antelación de 2 días naturales.

Sin perjuicio de la anterior limitación, aquellos trabajadores, que de manera voluntaria, acepten trabajar cuando las necesidades de la planta así lo requieran, podrán prestar sus servicios en días de activación de jornada adicionales a los 16 días establecidos en cada caso.

La compensación de los días de la bolsa activados del año natural en curso se podrá realizar hasta la finalización del siguiente año fiscal.

Cada día de activación de la bolsa de flexibilidad será compensada económicamente a cada trabajador de acuerdo con lo establecido en el artículo 34.

Artículo 26. – Vacaciones.

La duración de las vacaciones anuales será de 22 días laborables para todo el personal afectado por este convenio.



El disfrute de las vacaciones se establece del siguiente modo:

- Las personas trabajadoras deberán disfrutar como mínimo de 15 días laborables dentro del periodo estival (comprendido entre los días 15 de junio y 15 de septiembre).
- 5 días laborables continuados que podrán disfrutarse fuera del periodo estival.
- 2 días laborales de vacaciones deberán ser disfrutados según la libre elección de la persona trabajadora previa comunicación y aprobación por parte de la empresa, y sin compensación adicional.

El plazo para la solicitud de las vacaciones estivales por parte de la persona trabajadora queda acotado entre el 1 de enero y el 30 de abril. Las vacaciones quedarán fijadas, firmadas o confirmadas entre empresa y persona trabajadora con fecha tope a 15 de mayo si a tal fecha la persona trabajadora no ha tenido respuesta sobre su solicitud de fechas de disfrute por parte del responsable del departamento, la solicitud de la persona trabajadora queda automáticamente aprobada. Los anteriores plazos deberán tener siempre en cuenta que la persona trabajadora deberá conocer sus vacaciones con dos meses de antelación a la fecha de inicio de las mismas.

Por necesidades comerciales y/o de producción justificadas de la compañía, podrán modificarse las fechas inicialmente previstas para el disfrute de las vacaciones por otras, preferentemente en la época estival, avisando de ello al comité de empresa con dos meses de antelación, e indicando los turnos y fechas de disfrute, teniendo derecho a percibir igualmente 30 euros/día.

Las vacaciones se retribuirán de acuerdo con el salario que realmente venga percibiendo el trabajador en jornada ordinaria.

Las vacaciones no podrán ser compensadas económicamente.

Artículo 27. – Licencias y permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a la percepción de su salario real en la jornada ordinaria (por todos los conceptos), por algunos de los motivos y tiempos señalados.

1. Quince días naturales en los casos de matrimonio.
2. Tres días hábiles en caso de fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días naturales, entendiéndose que existe desplazamiento cuando el mismo deba efectuarse fuera de la provincia de Burgos. Únicamente en el caso de fallecimiento, no se computa el día del hecho causante, para el inicio del permiso, si el mismo se produce finalizada la jornada laboral.
3. Dos días por hospitalización domiciliaria con parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.
4. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres en la fecha de la celebración de la ceremonia.



5. Un día por traslado de su domicilio habitual, que podrá ser ampliado a dos cuando el trabajador traslade a su familia para vivir con él y este traslado precise la realización de un viaje fuera de la provincia de Burgos y sus limítrofes.

6. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

En los casos previstos en los apartados 3 y 4 del presente artículo, los parentescos referidos se considerarán tanto naturales como políticos, considerándose a estos efectos como tales los cónyuges de los hermanos del trabajador.

El permiso de hospitalización referido en el punto 2 podrá solicitarse de manera no consecutiva, previa solicitud del departamento de RR.HH., mientras continúe la mencionada hospitalización.

En todos los supuestos contemplados en este artículo, se reconocerá el derecho a licencia retribuida tanto a los matrimonios convencionales como a las parejas de hecho legalmente registradas en los registros públicos creados o que puedan crearse al efecto en cualquier ámbito geográfico o, en defecto de estos últimos, a las acreditadas mediante escritura pública notarial otorgada conjuntamente, debiéndose demostrar de forma fehaciente ante la empresa los requisitos establecidos anteriormente para el correspondiente disfrute de la licencia.

Artículo 28. – Recuperación de jornadas de trabajo perdidas a causa de agentes atmosféricos.

Durante la vigencia de este convenio, el total de las jornadas que se pierdan a causa de los agentes atmosféricos se recuperarán, a relevo completo, mediante acuerdo del comité con la dirección de la empresa dentro de los dos meses siguientes a la pérdida de cada jornada.

No se computará la jornada como perdida si no hubiera habido comunicación por parte de la empresa, con una antelación de ocho horas, la suspensión de dichas jornadas a los trabajadores afectados.

La empresa pondrá todos los medios factibles para abrir las instalaciones con la mayor brevedad posible.

CAPÍTULO IV. – CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 29. – Estructura salarial.

Las retribuciones del personal de convenio estarán constituidas por el salario del grupo profesional que corresponda más los complementos del mismo.

La cuantía del salario de cada grupo se reflejará en las tablas salariales que forman parte de este convenio

Artículo 30. – Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos salariales:



Año 2021:

– Incremento del 2%, en los siguientes conceptos sujetos a tablas (salario base grupo profesional, complemento ad personam, plus extrasalarial, plus nocturnidad, complemento 4.º relevo/ plus 4.º turno).

– Establecimiento de un plus distancia anual consolidado, de 200 euros brutos anuales por trabajador, que se prorrateará mensualmente.

Año 2022:

– Incremento del 2%, en los conceptos ya incluidos en tablas y adicionalmente se incluye el plus distancia desde este año dentro de los conceptos vinculados a tablas.

– Subida del valor del primer trienio de antigüedad a 400 euros brutos anuales, no vinculado a tablas en 2022.

Año 2023:

– Incremento del 1%, de los conceptos ya vinculados a tablas salariales, incluyéndose vinculados a tablas desde este año (1-1-2023) el 1.º y 2.º trienio de antigüedad.

– Establecimiento de un segundo trienio de 400 euros brutos anuales, de aplicación inicial a todos los trabajadores que, en el año 2023, hayan cumplido 6 años de antigüedad o los cumplan a lo largo de dicho año.

Los mencionados incrementos salariales definidos para los años 2021, 2022 y 2023 serán de aplicación, única y exclusivamente, a los siguientes conceptos en cada uno de los años de aplicación:

2021:

- Salario de grupo profesional.
- Complemento ad personam.
- Plus extrasalarial.
- Plus 4.º turno.
- Nocturnidad.

2022:

- Salario de Grupo profesional.
- Complemento ad personam.
- Plus extrasalarial.
- Plus 4.º turno.
- Nocturnidad.
- Plus distancia.

2023:

- Salario de Grupo profesional.
- Complemento ad personam.
- Plus extrasalarial.



- Plus 4.º turno.
- Nocturnidad.
- Plus distancia.
- Primer trienio antigüedad.
- Segundo trienio antigüedad.

Artículo 31. – Antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en el ámbito personal de este convenio, disfrutarán como complemento por antigüedad de un aumento periódico por los servicios prestados a la empresa de forma continuada, consistente como máximo en un trienio. A partir del 1 de enero de 2023 se podrán devengar hasta un máximo de dos trienios.

La cuantía anual del complemento por antigüedad citado será idéntica para todos los grupos profesionales ascendiendo a 277,22 euros brutos/año para el año 2021, pasando a ser de 400 euros brutos/año en 2022, y quedando vinculado a los incrementos en tablas desde el 1 de enero de 2023. La fecha inicial del cómputo será la que corresponda al alta en la empresa y se devengará desde el día primero del mes siguiente a su cumplimiento.

Artículo 32. – Complemento «ad-personam».

La cuantía que se perciba en concepto de complemento «ad personam», no será absorbible, ni compensable y tendrá la evolución del incremento salarial que se pacte en el convenio por cada año.

Artículo 33. – Plus «Cuarto turno» y plus «SDF».

El plus de cuarto turno, idéntico para todos los grupos profesionales, se abonará de acuerdo con lo establecido en el artículo 24.

Una vez implementado el régimen de 4.º turno, la compensación vendrá determinada por el día concreto de trabajo a cuarto relevo:

- Complemento 4.º relevo diario según tablas actualizadas del año en curso.
- Cuarto turno ejecutado en sábados, domingos o festivos: se abonará una compensación adicional de 42 euros al día bajo el concepto Plus SDF.

El Plus SDF es un concepto fijo, sin que le sea de aplicación la subida salarial prevista en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 34. – Compensación de la flexibilidad.

Se establece una compensación económica específica en función de cada uno de los días activados de la bolsa de flexibilidad:

- Si la activación se realiza en sábados (a excepción de domingos o festivos), la compensación económica será de 57 euros/día.
- Si la activación se realiza en domingos o se corresponde con días de activación trabajados voluntariamente, la compensación económica será de 90 euros al día.



Las compensaciones previstas en este artículo son conceptos fijos, sin que les sea de aplicación la subida salarial prevista en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 35. – Plus extrasalarial, plus nocturnidad, plus distancia y plus traslado MAXAM.

El plus extrasalarial, idéntico para todos los grupos profesionales, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 y su cuantía se reflejará en las tablas anexas a este convenio.

Se percibirá conjuntamente con las pagas extraordinarias en las fechas de 30 de junio y 30 de noviembre.

El plus de nocturnidad, se incrementará de acuerdo con lo establecido en el artículo 30 y su cuantía se reflejará en las tablas anexas a este convenio.

El plus de distancia se fija en 200 euros/año, viéndose vinculado a los incrementos de tablas salariales desde el 1 de enero de 2022

El plus traslado MAXAM (Páramo) se abonará a razón de 4,69 euros al día.

El plus traslado a MAXAM es un concepto fijo, sin que le sea de aplicación la subida salarial prevista en el artículo 30 del presente convenio.

Artículo 36. – Horas extraordinarias.

Las partes firmantes están de acuerdo en la conveniencia de disminuir las horas extraordinarias cuya realización, únicamente, deben responder a circunstancias puntuales y debidamente justificadas.

Las horas extraordinarias que se realicen serán compensadas, bien mediante su abono, bien sustituidas por tiempos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de acuerdo con la siguiente tabla:

Se dispondrán para disfrute o abono por cada hora extraordinaria:

– 1,5 horas cada hora extraordinaria (en día laborable).

– 1,75 horas por cada hora, que tenga la consideración de extraordinaria, y que sea realizada en sábados, exceptuándose los sábados que se habiliten conforme a la flexibilidad pactada.

– 2 horas por cada hora extra realizada en domingo o festivo, exceptuándose los festivos que se habiliten conforme a la flexibilidad pactada.

La elección de pago de la hora extra o disfrute en tiempo de descanso será de la empresa.

En cualquier caso, para la realización de las horas extraordinarias, se dará cuenta con antelación al comité de empresa de las causas y motivos de su realización, por parte de los representantes de la empresa o los mandos de los distintos departamentos donde se vayan a realizar horas extraordinarias.



Artículo 37. – Pago de nóminas.

Por lo que al personal de nómina diaria se refiere, el salario base del grupo así como el complemento de «ad-personam» y el plus extrasalarial que pudiese corresponder, se abonarán divididos en catorce mensualidades correspondientes a cada uno de los doce meses naturales del año y a las dos pagas extraordinarias.

Adicionalmente, los restantes complementos convenidos se abonarán únicamente en las doce mensualidades ordinarias, incluyendo todos los conceptos señalados en los correspondientes cuadros adjuntos al presente convenio.

El personal empleado percibirá su retribución en catorce mensualidades, correspondientes a cada uno de los doce meses del año y a las dos pagas extraordinarias.

El pago de nómina mensual se efectuará el último día hábil del mes a que corresponda el mismo y, en caso de ser festivo, el día laboral inmediatamente anterior.

Todos los conceptos que tengan la condición de variable y contemplados en este convenio, se abonarán en la nómina correspondiente a la del mes siguiente de su realización.

El abono de las pagas extraordinarias se realizará junto con la nómina de los meses de junio y noviembre, respectivamente.

Artículo 38. – Gastos de locomoción y estancia.

En esta materia serán aplicables las normas y cuantías que, para cada ejercicio, determine la dirección general y que serán objeto de distribución para su conocimiento público.

En concreto, a partir de la firma del presente convenio, serán de:

- Kilometraje: 0,29 euros el km.
- Desayuno: 2,64 euros.
- Comida y cena: 17,53 euros.
- Varios: 6,00 euros (si hay pernocta).

Cuando el personal tiene que salir de viaje para realizar trabajos, las dietas son las que figuran en el presente artículo y las horas de trabajo se computan desde que el trabajador sale de su casa hasta que regresa.

En todo viaje al extranjero van acompañados de un responsable que es el que hace un informe del viaje donde se detallan los días y horas que se han trabajado.

Una vez de vuelta se comparan los días que se han trabajado en fábrica y los días que se han trabajado en el viaje, y con el resultado se actúa conforme a lo pactado en el presente convenio.

CAPÍTULO V. – ENFERMEDAD Y ACCIDENTES

Artículo 39. – Asistencia a consultas médicas.

Cuando por razón de enfermedad o accidente el trabajador precise de la asistencia a una consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, se concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto. Las salidas de fábrica por esta causa



se retribuirán, exclusivamente, cuando no resulte factible efectuarlas fuera de las horas de trabajo y para ser abonadas deberá presentarse el correspondiente justificante médico indicando la hora de salida de la consulta. En otro caso, se considerará la falta injustificada.

Igualmente será necesario para justificar la ausencia durante un día de trabajo, la presentación de los correspondientes partes de baja y alta médica o justificante médico que acredite la necesidad de ese día completo para recuperación.

Si no se presentase el operario al trabajo o se ausentase del mismo por tiempo superior a 4 horas, por el motivo apuntado en el párrafo anterior y, previa la justificación de su asistencia a la consulta médica, le serán abonadas cuatro horas.

El personal que tenga que asistir a consultas médicas en horas coincidentes con su jornada laboral, podrá utilizar el servicio de transporte que la empresa tiene establecido desde la fábrica a la ciudad de Burgos. Si no fuera posible la utilización de este servicio, la empresa abonará el desplazamiento de acuerdo con lo previsto en materia de gastos de locomoción.

Artículo 40. – Complemento de prestaciones.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de la importancia de reducir los índices de absentismo por enfermedad y accidentes y hacen expresa declaración del compromiso de poner todos los medios a su alcance para lograr el citado objetivo. En consecuencia, adoptarán las medidas necesarias para que puedan realizarse las correcciones que sean precisas para disminuir los índices de absentismo, intensificándose el control, seguimiento e inspecciones.

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario real bruto del trabajador en jornada ordinaria.

En los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, si el índice de absentismo por IT y consultas médicas de la plantilla de Expal Systems, de convenio colectivo de la fábrica es igual o inferior al 3,7% de la media acumulada de los 12 meses anteriores, se percibirá el complemento por IT, hasta el 100% del salario real bruto en jornada ordinaria.

En el caso de que se sobrepase el índice general, se complementará hasta el 90% del salario real bruto en jornada ordinaria los 15 primeros días de baja a las personas cuyo absentismo por enfermedad en el año anterior no haya sido superior al 3,7%. En caso contrario, es decir, cuando ese índice supere el 3,7%, no se percibirá complemento alguno ni se retribuirá el tiempo de consultas médicas, excepto las primeras 4 horas y siempre que el personal observe el procedimiento del artículo 27. En cualquier caso, todas las horas de Consulta Médica se incluirán en el cómputo del índice de absentismo de cada mes.

Asimismo, las partes acuerdan que durante el periodo de duración de las hospitalizaciones la empresa complementará hasta el 100% el salario real bruto en jornada ordinaria.



La dirección informará previamente a la representación de los trabajadores de las causas y decisiones que adopte para dejar de abonar individualmente estos complementos.

Por último, si un proceso de enfermedad común o accidente no laboral causase problemas graves a un trabajador bien por la naturaleza de la dolencia bien por el elevado número de familiares a su cargo, la empresa, a instancias del comité de empresa y previo estudio y comprobación de la situación, podrá complementar las prestaciones de la Seguridad Social por I.T., hasta alcanzar el 100% del salario que venía percibiendo en activo.

Artículo 41. – Personal con capacidad disminuida.

La dirección del centro de trabajo, si no estableciese algún otro tipo de actuaciones en beneficio del trabajador, procurará acoplar al personal de capacidad disminuida de acuerdo con las disponibilidades de puestos de trabajo adaptables al grado de funcionalidad determinado por la naturaleza de su incapacidad y siempre de acuerdo con las recomendaciones del servicio médico de la empresa y oída la representación de los trabajadores.

La retribución a percibir por este personal será, respecto a las percepciones fijas, la que resulte más favorable entre las de su antiguo puesto y las correspondientes al nuevo; respecto a las percepciones variables, serán siempre las que correspondan a su nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO VI. – ATENCIONES SOCIALES

Artículo 42. – Atenciones sociales.

a) Se satisfará por la empresa, a su exclusivo cargo, un seguro de accidentes que garantice las contingencias y capitales siguientes durante la vigencia del convenio:

Muerte: 44.000 euros.

Incapacidad total y absoluta: 44.000 euros.

b) También se satisfará por la empresa, a su exclusivo cargo, el seguro de vida cuyo capital asegurado será de 10.000 euros.

CAPÍTULO VII. – PREVENCIÓN DE RIESGOS, SALUD LABORAL
Y MEDIO AMBIENTE

Artículo 43. – Prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente.

Las partes firmantes del presente acuerdo consideran que la promoción de la prevención de riesgos, la protección de la salud de los trabajadores, así como la protección del medio ambiente son funciones fundamentales en la actividad de la empresa y su desarrollo irá encaminado a la mejora de las condiciones en el puesto de trabajo y en su entorno, comprometiéndose ambas partes a realizar los esfuerzos necesarios para conseguirlo.

En materia de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente, se estará a lo establecido en las disposiciones legales vigentes y, en concreto en la actualidad, a los



contenidos de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y del Real Decreto 39/97, que aprueba el reglamento de los servicios de prevención, así como del resto de normativa concordante.

1. – Servicio de prevención.

Para el desarrollo de la actividad preventiva en materias de prevención de riesgos, salud laboral y medio ambiente, organización de recursos humanos y materiales destinados a la prevención de riesgos laborales, vigilancia de la salud de los trabajadores, así como de la actividad formativa en materias de prevención, el Grupo Expal ha constituido un servicio de prevención mancomunado, el cual afecta a este centro de trabajo por pertenecer al citado grupo.

Las funciones a cubrir por el servicio de prevención mancomunado abarcan las consideradas como nivel básico, intermedio y superior y en este último nivel las especialidades preventivas de seguridad en el trabajo e higiene industrial, de acuerdo con la legislación aplicable en vigor.

2. – Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con competencias específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención designados conforme a la escala establecida en la legislación vigente deben ser, a ser posible, personas con formación y experiencia adecuadas en materia de seguridad y salud laboral.

Los delegados de prevención tienen condición de representantes de los trabajadores y les será de aplicación el régimen de garantías previsto en las disposiciones legales, disponiendo anualmente de un máximo de 16 horas, para asistir a cursos de formación sobre prevención de riesgos laborales, siendo su coste por cuenta de la empresa, así como su organización y autorización para asistencia a los mismos.

Será considerado como tiempo efectivo de trabajo, sin imputación al crédito de horas que les corresponda a los delegados de prevención, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por la dirección de la empresa.

3. – Comité de Seguridad y Salud.

Se ha constituido un Comité de Seguridad y Salud en este centro de trabajo de Expal con carácter paritario entre los representantes de la dirección y los delegados de prevención. Este comité se reunirá cada dos meses y, en todo caso, siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones, con expresión de los temas a tratar y la justificación de la excepcionalidad que justifique la reunión.

4. – Análisis y prevención de riesgos laborales.

Expal atendiendo a uno de los principios de prevención tradicionalmente aplicado en el centro de trabajo, consistente en que toda fuente del riesgo debe ser estudiada con vistas a su prevención y limitación, realiza a través del servicio de prevención, con la colaboración de los departamentos, una evaluación de riesgos laborales.



En consecuencia, se desarrollará una planificación anual de las actividades de prevención con el fin de reducir o controlar dichos riesgos.

Será obligatorio el cumplimiento del programa de prevención de riesgos laborales, así como de los objetivos asignados a cada uno de los departamentos en materia de reuniones de grupo, inspecciones, formación, observaciones de trabajo, revisión de las prácticas operativas y demás procedimientos del sistema implantado.

5. – Programas e información al comité.

La empresa establecerá los medios adecuados para que el Comité de Prevención de Riesgos, Salud Laboral y Medio Ambiente sea puntualmente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores, así como de aquellas otras acciones que con el mismo fin se adopten puntualmente. Una vez informado, éste podrá emitir su opinión, dictamen, conclusión o sugerencia.

Del mismo modo el citado comité, deberá ser informado de todas aquellas decisiones que se adopten relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud de los trabajadores.

6. – Servicio médico.

Se harán los esfuerzos necesarios para que la labor del servicio médico, propio o concertado, vaya dirigida hacia una medicina preventiva sin que ello signifique un deterioro de la labor asistencial, con el fin de garantizar una vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

El servicio médico realizará los reconocimientos previos al ingreso, los de carácter periódico de acuerdo a los protocolos que se establezcan y otros de carácter no habitual que a su juicio se consideren necesarios teniendo en cuenta, en todos los casos, a aquellos trabajadores que por sus características personales, por sus condiciones de mayor exposición a riesgos, o por otras circunstancias tengan mayor vulnerabilidad al mismo. La información recogida como consecuencia de esta atención médica respetará siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

No obstante lo anterior, las personas con responsabilidad en materia de prevención serán informadas de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir mejoras.

A cada trabajador se le entregará por escrito el resultado de los reconocimientos y los datos personales que considere oportunos. Por otra parte, y con el fin de lograr una óptima adecuación del puesto a la persona, todos los trabajadores entregarán al servicio médico los informes que, debido a sus dolencias, sean emitidos por la Seguridad Social u organismo equivalente.

7. – Situación especial embarazadas o en periodo de lactancia.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las persona en situación de embarazo, o durante el periodo de lactancia natural a los riesgos



determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las personas trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

Cuando el cambio de puesto de trabajo al que hace referencia el artículo 26 de la LPRL, no fuera técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, la persona trabajadora podrá solicitar la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva del puesto, y solicitar la prestación económica de la Seguridad Social/Mutua.

8. – Protección personal.

Se estará a lo establecido en el centro de trabajo y, en el caso de ser modificada la normativa actual, previamente serán oídos los delegados de prevención.

9. – Prendas de trabajo.

La empresa procederá a entregar, con periodicidad adecuada (acordada por el Comité de Seguridad y Salud), las prendas de trabajo de seguridad, previa recogida de las usadas.

Asimismo, mediante el servicio externo de lavandería, es responsable de la limpieza semanal, mantenimiento, reparación o sustitución de las siguientes prendas de trabajo:

- Pantalón.
- Camisa.
- Chaqueta.

CAPÍTULO VIII. – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. – Régimen disciplinario.

El cumplimiento de las normas de convivencia en la empresa es necesario para poder obtener un correcto clima laboral que favorezca el desarrollo del trabajo en cada puesto.

Por ello, y para fomentar la ejemplaridad de las actuaciones en los supuestos de que se transgredan las mismas, los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que, a continuación, se establecen.

Artículo 45. – Graduación de las faltas.

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

1. – Se considerarán como faltas leves las siguientes:

1.1. De una a tres faltas de puntualidad, durante un periodo de treinta días naturales, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.



1.2. Ausencia al trabajo por un día al mes, sin causa justificada. No se considera injustificada la falta/s al trabajo que se derive de la detención del trabajador, si éste posteriormente es absuelto de los cargos que se le hubiesen imputado.

1.3. No avisar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

1.4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

1.5. Pequeños descuidos en la conservación del material.

1.6. La desatención y falta de corrección en el trato con el público, aunque no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

1.7. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o residencia.

1.8. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa que provoquen alteración en el trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

2. – Se considerarán faltas graves las siguientes:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un periodo de treinta días naturales.

2.2. Ausencia, sin causa justificada, por dos días, durante un periodo de treinta días naturales.

2.3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia, que puedan afectar a la Seguridad Social u organismos oficiales de la administración. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

2.4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

2.5. La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo prevenido en el párrafo 3 del siguiente apartado (3.3).

2.6. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa, o causaren averías a las instalaciones, maquinarias, y en general, a los bienes de la empresa o comportasen riesgos de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

2.7. Suplantar a otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo, o con cualquier otro fin.

2.8. La negligencia o desidia en el trabajo.

2.9. La realización, sin el oportuno permiso, de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general,



bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

2.10. La embriaguez, fuera del acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

2.11. Falta de aseo y limpieza personal que afecte al trabajo y relaciones.

2.12. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

3. – Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Falta al trabajo de tres o más días sin causa justificada, durante un periodo de treinta días naturales.

3.3. La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena, incluyendo los trabajos familiares o amistosos, o de extender el periodo vacacional, descanso semanal o cualquier otro festivo.

3.4. La trasgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante acto de servicio en cualquier lugar.

3.5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

3.6. La condena por delito de robo, hurto o malversación, cometidos fuera de la empresa o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor y, en todo caso, la de duración superior a seis años, dictada por los Tribunales de Justicia.

3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.

3.8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar datos de reserva obligada.

3.9. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa, aunque no existiera ánimo de lucro.

3.10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, compañeros y subordinados.

3.11. El acoso sexual, cuando la naturaleza y/o la reiteración del hecho sea de tal orden que atente gravemente a la dignidad de la persona, y especialmente cuando aquél sea ejercido desde posiciones de superioridad jerárquica.

3.12. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.



3.13. La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de Seguridad y Salud, obligatorios para el desempeño de una función y establecidos en las órdenes e instrucciones de trabajo y prácticas operativas.

3.14. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

3.15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.

3.16. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

3.17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 46. – Sanciones.

Corresponde a la dirección la facultad de imponer sanciones. Toda sanción, salvo la amonestación verbal, se comunicará por escrito al interesado, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, serán las siguientes, atendiendo a la gravedad de la falta cometida:

1) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, o despido.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los diez días, para las faltas graves, a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 47. – Ejecución de sanciones.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el mismo momento en que la dirección de la empresa lo señale, sin que puedan en cualquier caso transcurrir más de seis meses entre la fecha de la falta cometida y la efectiva ejecución de la sanción impuesta, todo ello teniendo en cuenta el derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la Jurisdicción competente.

CAPÍTULO IX. – ACCIÓN SINDICAL

Artículo 48. – Representación de los trabajadores.

Se cumplirán cuantas disposiciones, normas y leyes constituyan la legislación vigente en materia de representación de los trabajadores en la empresa.

Especialmente, ambas partes se comprometen a observar escrupulosamente y de buena fe los derechos y obligaciones constitucionales sobre libertades sindicales y de libre empresa.

Las competencias del comité de empresa, que se ejercerán de acuerdo con lo establecido en el ordenamiento jurídico, son las siguientes:



a) Recibir información trimestral sobre la evolución general del sector económico al que pertenezca el centro de trabajo, la situación de producción y ventas y su programa de producción y evolución de empleo.

b) Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa, de las decisiones adoptadas por ésta sobre las reestructuraciones de la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones, planes de formación profesional de la empresa, implantación o reducción de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de primas o incentivos y valoraciones de puesto de trabajo.

c) Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

d) Conocer los modelos de contratos de trabajo escritos que habitualmente se utilicen en el centro de trabajo, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme determina la legislación vigente.

e) Recibir información y ser oídos sobre las sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial en los casos de despido.

f) Ser informado periódicamente sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias y los índices de siniestralidad.

g) Vigilar el cumplimiento del ordenamiento Jurídico Laboral.

Artículo 49. – Colegiación y sigilo.

Se reconoce al comité de empresa, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.

Los miembros del comité de empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información y datos que se les facilite por la dirección de la empresa y aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa y, en especial, en todas aquellas materias en que la dirección señale expresamente su carácter reservado.

Artículo 50. – Derechos y garantías.

A) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.

B) Expresarse colegiadamente, con libertad de opinión en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir fuera de las horas efectivas de trabajo publicaciones de carácter laboral o social, previa comunicación a la empresa.

C) Se pondrá a disposición del comité de empresa un local adecuado, aunque pudiera no ser de uso exclusivo, en el que puedan desarrollar sus actividades representativas así como uno o varios tablones de anuncios visibles, de dimensiones suficientes, que ofrezcan la posibilidad de comunicaciones e información de interés laboral.



D) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.

E) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa.

F) Reconocida por el órgano judicial competente la improcedencia del despido, corresponderá siempre al miembro del comité de empresa la opción entre la readmisión o la indemnización correspondiente.

G) Disponer, para el ejercicio de sus funciones representativas, del crédito de horas mensuales que la legislación determine en cada momento, retribuidas como de jornada efectiva, con la totalidad de los devengos que hubiese percibido de haber prestado su actividad laboral. No se incluirá en el cómputo de horas el tiempo empleado en actuaciones y reuniones llevadas a cabo por iniciativa del empresario o con ocasión de la negociación colectiva de convenio.

H) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas que disponen los miembros del comité de empresa y acumularse, anualmente, por cada sindicato, con el fin de prever la asistencia a reuniones sindicales, cursos de formación organizados por los sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

DISPOSICIÓN ADICIONAL. – GRUPO ESTUDIO CAMBIO
DE NÓMINA CONVENIO A TD

Se creará una comisión negociadora para desarrollar el contenido del artículo 3 del presente convenio colectivo en lo referente al paso del colectivo de técnicos y directivos (TD) al de nómina convenio.

DISPOSICIÓN FINAL. – COMISIÓN MIXTA

Como órgano paritario de interpretación de este convenio colectivo, se crea una Comisión Mixta compuesta por tres personas en representación de la dirección de la empresa y otras tres en representación de los trabajadores. Las personas relativas a la representación de los trabajadores serán designadas por los sindicatos firmantes.

Esta Comisión Mixta decidirá en el ámbito de su competencia, las cuestiones que se deriven de la aplicación o interpretación del presente convenio.

Dentro de las competencias de la Comisión Mixta estará el pronunciarse en los supuestos de posibles desacuerdos que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en este convenio y para la no aplicación del régimen salarial a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando cualquiera de las partes lo solicite, conforme a los plazos y procedimientos establecidos en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, del Estatuto de los Trabajadores.

* * *

ANEXO I
TABLAS SALARIALES

2021

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL AÑO	INFORMACIÓN ADICIONAL
GRUPO I	35.780,41 €	Retribución mensual
GRUPO II	31.908,96 €	Retribución mensual
GRUPO III	28.285,60 €	Retribución mensual
GRUPO IV.4	27.737,69 €	Retribución diaria.
GRUPO IV.3	26.045,05 €	Retribución diaria
GRUPO IV.2	20.413,67 €	Retribución diaria
GRUPO IV.1	17.152,45 €	Retribución diaria

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTE	INFORMACIÓN ADICIONAL
PLUS EXTRA SALARIAL	790,54 €	Anuales
ANTIGÜEDAD	277,22 €	Anuales. 1.º trienio
PLUS NOCTURNIDAD	15,30 €	Noche
SDF	42,84 €	Día
SÁBADO	58,14 €	Día
SDF DOMINGO	91,80 €	Día
COMP. 4.º RELEVO	7,76 €	Día
PLUS DISTANCIA	200 €	Anuales



2022

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL AÑO	INFORMACIÓN ADICIONAL
GRUPO I	36.496,01 €	Retribución mensual
GRUPO II	32.547,13 €	Retribución mensual
GRUPO III	28.851,31 €	Retribución mensual
GRUPO IV.4	28.292,44 €	Retribución diaria
GRUPO IV.3	26.565,95 €	Retribución diaria
GRUPO IV.2	20.821,94 €	Retribución diaria
GRUPO IV.1	17.495,50 €	Retribución diaria

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTE	INFORMACIÓN ADICIONAL
PLUS EXTRA SALARIAL	806,35 €	Anuales
ANTIGÜEDAD	400,00 €	Anuales. 1.º Trienio
PLUS NOCTURNIDAD	15,61 €	Noche
SDF	43,70 €	Día
SÁBADO	59,30 €	Día
SDF DOMINGO	93,65 €	Día
COMP. 4.º RELEVO	7,92 €	Día
PLUS DISTANCIA	204,00 €	Anuales



2023

GRUPOS PROFESIONALES	TOTAL AÑO	INFORMACIÓN ADICIONAL
GRUPO I	36.860,97 €	Retribución mensual
GRUPO II	32.872,61 €	Retribución mensual
GRUPO III	29.139,82 €	Retribución mensual
GRUPO IV.4	28.575,36 €	Retribución diaria.
GRUPO IV.3	26.831,61 €	Retribución diaria
GRUPO IV.2	21.030,16 €	Retribución diaria
GRUPO IV.1	17.670,46 €	Retribución diaria

CONCEPTOS SALARIALES	IMPORTE	INFORMACIÓN ADICIONAL
PLUS EXTRA SALARIAL	814,42 €	Anuales
ANTIGÜEDAD	404,00 €	Anuales. 1.º Trienio
ANTIGÜEDAD	404,00 €	Anuales. 2.º Trienio
PLUS NOCTURNIDAD	15,76 €	Noche
SDF	44,13 €	Día
SÁBADO	59,90 €	Día
SDF DOMINGO	94,57 €	Día
COMP. 4.º RELEVO	8,00 €	Día
PLUS DISTANCIA	206,40 €	Anuales