



RESOLUCIÓ de 29 de desembre de 2025, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive System SL amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08005461011994).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa TI Group Automotive System SL subscrit pels representants de l'empresa i pels seus treballadors el dia 24 d'abril de 2025 i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 133/2024, d'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de TI Group Automotive System SL amb vigència des del dia 1 de gener de 2025 al 31 de desembre de 2028 (codi de conveni núm. 08005461011994) al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat en funcionament amb mitjans electrònics del Departament d'Empresa i Treball a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, SA
(CENTRO DE TRABAJO DE MONTORNÈS DEL VALLÈS)

CAPITULO I Disposiciones Generales

Sección 1ª

Objeto y Ámbito de Aplicación

Artículo 1. *Objeto*

El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre TI Group Automotive Systems, SA y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito Territorial*

El ámbito del Convenio afectará al centro de trabajo situado en Montornès del Vallès, provincia de Barcelona.

Artículo 3. *Ámbito Personal*

Queda comprendido dentro del ámbito del Convenio todo el personal que figure en nómina de TI Group Automotive Systems, SA en fecha 1 de enero de 2025, afectando asimismo a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo.

A fin de homogeneizar sus condiciones laborales, quedan sujetos al presente Convenio las personas trabajadoras trasladadas de otros centros de trabajo, de tal forma que sus condiciones laborales son absorbidas y compensadas con las establecidas en la presente norma.

Quedará excluido del presente Convenio colectivo el personal adscrito al equipo de ERP internacional, así como el personal que ocupe aquellas otras posiciones de ámbito internacional las cuáles no dependen funcional ni jerárquicamente de la dirección de la planta de Montornès del Vallès, sino de los responsables del grupo TI GROUP a nivel internacional.

Dicha exclusión se hará efectiva únicamente cuando el personal afectado lo solicite de forma expresa, individual y voluntaria. Para hacer efectiva dicha exclusión, el personal afectado y la Compañía deberán suscribir un acuerdo individual a tal efecto, en el que se fijará la forma de regular sus condiciones de trabajo. La empresa facilitará copia de todos los acuerdos individuales al Comité de empresa.

Artículo 4. *Ámbito Funcional*

El Convenio afecta a todas las actividades del centro de trabajo de la empresa en Montornès del Vallès, con las excepciones indicadas en el artículo 3.

Sección 2ª

Ámbito Temporal

Artículo 5. *Vigencia y Duración*

El presente Convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2025, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el DOGC y durará hasta el 31 de diciembre de 2028.

La vigencia del Convenio se entenderá prorrogada si ninguna de las partes lo denunciara con la debida antelación.

Artículo 6. *Denuncia, Revisión y Mantenimiento del Régimen del Convenio*

La denuncia que propondrá la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse, por la parte que la realice y, a la otra, con una antelación de un mes con respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación de acuerdo adoptado a tal efecto por una de las partes en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o rescisión solicitadas. De esta comunicación se enviará copia, a los efectos de registro, al organismo competente.

Si se solicitara la revisión del Convenio se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar.

Si al finalizar el plazo de vigencia del Convenio se instare su denuncia, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que sea elaborado y aprobado uno nuevo (ultraactividad).

Artículo 7. *Negociación del Próximo Convenio*

De existir denuncia por alguna de las partes en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la Comisión Negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. Las partes acuerdan la simultaneidad en la entrega de puntos a negociar.

Sección 3ª

Compensación, Garantía Personal y Absorción

Artículo 8. *Absorción y Compensación*

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este Convenio.

No obstante, las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad anual, superen el nivel total de éste, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Asimismo, no afectará al presente Convenio la publicación del Convenio colectivo provincial, comarcal o local que pudiese afectar a esta empresa, durante toda la vigencia del presente Convenio. Las mejoras operadas se incluirán en el siguiente convenio colectivo de empresa.

Artículo 9. *Garantía Personal*

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente Ad Personam, a excepción de las condiciones laborales previas de las personas trabajadoras trasladadas de otros centros de trabajo, las cuales quedan absorbidas y compensadas con las previstas en la presente norma.

Sección 4ª

Vinculación a la Totalidad

Artículo 10. *Respeto a lo Convenido*

En el supuesto de que la Jurisdicción Social competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del Convenio, estos pactos quedarían sin eficacia práctica, pudiendo reconsiderarse su contenido y llegando a otro acuerdo. En caso de no acuerdo quedaría vigente lo pactado en el Convenio anterior para estos puntos.

Sección 5ª

Interpretación del Convenio

Artículo 11. *Comisión Paritaria*

Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de un/a Presidente/a y un/a secretario/a, que serán los de la Comisión Negociadora, más tres representantes por cada parte negociadora. En el caso de la parte de las personas trabajadoras habrá un/a vocal por cada sindicato con representación en el Comité de empresa.

Se nombra como presidente a Alberto Pastor Martínez y como secretario a Xavier Solà Monells. Los/as vocales serán nombrados/as por cada parte al constituirse la Comisión Paritaria y podrán ser cambiados en cualquier momento por el grupo que los nombró.

Artículo 12. *Domicilio*

La Comisión tendrá su domicilio en el local de la empresa, pudiendo, no obstante, reunirse para actuar en cualquier otro lugar, siempre que exista acuerdo entre sus miembros.

Artículo 13. *Funcionamiento*

La Comisión Paritaria celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver, entendiéndose como ordinaria, previa solicitud de una de las partes al/la Presidente/a y convocatoria del mismo en un plazo máximo de 1 mes. Podrá, asimismo, reunirse en sesión ordinaria de haber necesidad de ello e interesarlo el/la Presidente/a. En las reuniones ordinarias la Comisión tendrá que discutir forzosamente y resolver todos los asuntos, consultas o cuestiones sometidas a su consideración desde la fecha de su reunión precedente.

Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple.

En caso de discrepancias, las partes se someterán a una mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña y en su caso, y siempre que ambas partes –social y empresarial– lo acuerden expresamente, se someterán a arbitraje.

Artículo 14. *Sumisión de cuestiones a la Comisión*

La Comisión Paritaria emitirá dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto o presentación de demanda o reclamación.

Artículo 15. *Procedimiento*

Caso de no existir acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria y con carácter previo a acudir a la Jurisdicción Laboral, las partes se someterán a conciliación ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

Artículo 16. *Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo*

1. La Dirección de la empresa, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes legales de las personas trabajadoras, acudirán para la solución del conflicto que surja en esta materia a los mecanismos de solución del Tribunal Laboral de Cataluña.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO II **Organización del Trabajo**

Sección 1ª

Actividades del Centro de Trabajo

Artículo 17. *Actividades del Centro de Trabajo*

La actividad en el centro de trabajo de Montornés se distribuye en las unidades detalladas a continuación, que son independientes entre sí por lo que se refiere a la actividad que desarrollan cada una de ellas. Esta distinción resulta esencial desde un punto de vista organizativo únicamente, dado que en cada unidad concurren distintas necesidades productivas que requieren distintos tratamientos.

A tal efecto se designan las siguientes unidades de actividad:

- Unidad MTC o Taller de utillajes.
- Unidad de Producción.
- Servicios Generales.

Sección 2ª

Facultades y Obligaciones de la Dirección

Artículo 18. *Norma General*

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. En su consecuencia, tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración de personal para dicho objeto.

Artículo 19. *Facultades de la Dirección*

Son facultades de la Dirección de la empresa con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio y respetando los derechos de información y consulta de la representación de las personas trabajadoras:

- a) Fijar la calificación del trabajo, según sistemas admitidos.
- b) Señalar los métodos operativos.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.

- d) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la empresa.
 - e) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de la persona trabajadora.
 - f) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
 - g) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
 - h) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta y respetando las disposiciones vigentes.
 - i) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas o condiciones técnicas de la misma.
 - j) Realizar nuevos estudios y ensayos para la mejora de la producción.
 - k) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, tiempos, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
 - l) Establecer los sistemas de salario e incentivo.
 - m) Señalar las normas de seguridad y salud.
 - n) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En casos de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo, a cualquier otro, la persona trabajadora formada, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico en representación de las personas trabajadoras, debiendo ser asimismo oído el Comité de empresa. Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la Dirección de la empresa y Comité.
- Durante el tiempo en que esté sometida a discusión o arbitraje cualquier reclamación de este tipo, será de obligado cumplimiento el sistema establecido por la Dirección de la empresa.
- o) Determinar la plantilla de la empresa de conformidad con sus necesidades.
 - p) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Artículo 20. *Obligaciones de la Dirección de la Empresa*

Son obligaciones de la empresa, además de las previstas en los artículos 3, 4 y 5 del Estatuto de los Trabajadores, las siguientes:

1. Informar al personal, por mediación de sus Mandos y Comité de empresa, de las normas generales y modificaciones referentes a la marcha y organización de la empresa.
2. Tener a disposición de las personas trabajadoras, la ficha de trabajo, la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, las tarifas vigentes, así como la evaluación de los riesgos laborales y movimientos repetitivos relacionados a cada puesto de traba.
3. Establecer las fórmulas para los cálculos de salarios en forma clara y sencilla, a fin de que las nóminas de las personas trabajadoras puedan ser entendidas de la misma forma.
4. Estimular toda iniciativa encomendada al mejoramiento de la organización del trabajo y desarrollo de un clima de colaboración entre Dirección de la empresa y las personas trabajadoras.

Sección 3ª

Sistema de Rendimientos e Incentivos

Artículo 21. *Método Operatorio*

Dado que el proceso de fabricación no es, en síntesis, más que el resultado de combinar operaciones individuales, la forma de cómo se realicen éstas tienen una importancia fundamental para los fines y resultados de la empresa. Por ello, se dedicará una especial atención a cuanto pueda contribuir a simplificar o normalizar la forma de trabajo, técnicamente denominado "método operatorio", como medio de lograr mayor rendimiento con igual o menor esfuerzo, obtener la uniformidad en la producción, conseguir una óptima calidad de producción y un coste mínimo, así como para proporcionar mayores facilidades para las polivalencias de las personas trabajadoras.

La determinación del método operatorio es facultad exclusiva de la Dirección de la empresa. Los métodos operatorios podrán ser variados siempre que la Dirección de la empresa considere oportuno, sin más limitaciones que las resultantes de las normas sobre seguridad en el trabajo y, siempre que se trate de un cambio significativo, será comunicado a la comisión de organización y, si fuese necesario, al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Cuando el resultado del cambio sea una simplificación de la labor en tareas o puestos donde hubiesen sido establecidos tiempos, se procederá a efectuar los nuevos cálculos de tiempos correspondientes.

Artículo 22. *Habilidad Técnica*

El personal podrá realizar tareas diferentes a las de su especialidad, siempre y cuando esté preparado para efectuarlas. Se facilitará la formación necesaria para potenciar la propia especialidad y/o el cambio de las mismas.

Sección 4ª

Categorías Profesionales y Valoración de Puestos de Trabajo

Artículo 23. *Comisión de Grupos Profesionales*

Las partes constituyen una comisión paritaria de valoración de grupos profesionales formada por un/a representante de cada sindicato con representación en el Comité de empresa y la Dirección de la empresa.

Dicha comisión, celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver en un plazo máximo de 1 mes, previa solicitud de uno de los miembros de la comisión, tanto de la representación legal de las personas trabajadoras como de la representación de la Dirección de la empresa.

Ambas partes podrán asistir a las reuniones de la comisión con asesores externos.

Esta comisión realizará entre otras funciones el seguimiento de la correcta implantación del acuerdo de grupos profesionales, así como el estudio de las solicitudes de revisión de puesto de trabajo o grupo profesional, durante la vigencia del presente convenio, mediante documento aprobado por la comisión de valoración de grupos profesionales (anexo II).

Artículo 24. *Grupos Profesionales*

Las clasificaciones de los puestos de trabajo adscritos a cada grupo profesional del personal consignado en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tenerlos cubiertos.

Las definiciones de los puestos de trabajo son genéricas, ya que al mismo tiempo todo el personal se rige por unas normas de funciones internas que están en continuo cambio debido a la evolución de la propia empresa. Las funciones específicas de cada puesto de trabajo estarán definidas en la correspondiente descripción de trabajo (job description).

La clasificación y definición de los puestos de trabajo y las categorías profesionales dentro de cada grupo se definen a continuación:

Grupo 1.

- Líder técnico: En el área de MTC, personas trabajadoras a cargo de dirigir los equipos de construcción de máquinas, previa realización completa de su diseño con los planos correspondientes. Deben liderar la estandarización de componentes y subconjuntos a fin de optimizar los procesos.
- Jefe de departamento: Personas trabajadoras responsables de su departamento o área que lideran a un equipo definiendo las tareas a realizar, controlando el correcto desempeño de las mismas y aportando toda la información necesaria al resto de la Compañía para su seguimiento. En todo momento deben ser capaces de realizar cualquiera de las funciones de su personal a cargo como backup y deben poder realizar la formación de nuevas personas trabajadoras que se incorporen.

Grupo 2.

- Oficial de 1ª A de Mantenimiento, Calibre y Utillajes: Personas trabajadoras que habiendo sido oficiales de 1ª, han superado las evaluaciones necesarias para su evolución profesional. Acreditarán el nivel máximo de experiencia conseguido en base a años de desempeño y habiendo superado las pruebas exigidas en cada momento.

En todo caso, pertenecerán a una de las siguientes áreas:

- Mantenimiento: Personas trabajadoras de servicios en las áreas de mantenimiento totalmente autónomas en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarla de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continuada de la fábrica. También son los encargados de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo de las máquinas para conservarlas en situación óptima de producción.
- Utillajes: Personas trabajadoras totalmente autónomas en la construcción de utillajes siendo capaces de participar en su diseño, interpretar los planos de construcción de las máquinas y adicionalmente, proporcionar a los diseñadores información de cualquier variación que aparezca en su construcción.
- Calibres: Personas trabajadoras totalmente autónomas en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos y transformarlos en coordenadas apropiadas para su fabricación.
- Líder de producción: Personas trabajadoras que ejercen funciones de líderes en el área de fabricación dirigiendo a los equipos de trabajo formados por operarios de máquinas, así como de todos los servicios necesarios para su correcto funcionamiento. Deberán dominar el sistema de reportaje para poder ayudar y entrenar a cualquier operario/a cuando sea necesario.
- Líder de Almacén: Personas trabajadoras que ejercen funciones de líderes en el área de almacén tanto de materia prima como de producto acabado. Dirigen los equipos de logística necesarios para la manipulación de los materiales y productos a fin de tenerlos en todo momento controlados y distribuirlos adecuadamente en las áreas de la fábrica que sean necesarios. En todo momento habrá que mantener la completa trazabilidad de los mismos. El almacén deberá estar siempre perfectamente organizado e identificado. Deberán dominar el sistema informático para poder controlar en todo momento la veracidad del inventario físico en relación con el sistema.
- Administración de Sistemas: Personas trabajadoras que tienen responsabilidad directa en el correcto funcionamiento de los sistemas informáticos de la Compañía. Deben conocerlos a nivel técnico y gestionarlos de manera que el rendimiento sea óptimo. Estas personas trabajadoras participan en la definición de la arquitectura del sistema y en su construcción, siempre dentro de los estándares definidos por el grupo. Se responsabilizan de la instalación de las aplicaciones informáticas necesarias.
- Analista de Sistemas: Personas trabajadoras que tienen responsabilidad directa en la correcta parametrización de las aplicaciones informáticas de la Compañía para que respondan a las necesidades de cada área. Deben entender cada tipo de necesidad y poder definir el modelo óptimo a utilizar. Deben ser capaces de definir el modelo en un entorno de simulación para poder ser probado por los usuarios finales una vez hayan sido entrenados adecuadamente. El modelo pasará a estar disponible en entorno real de trabajo una vez aprobado de manera adecuada por los responsables del área implicada y siempre de acuerdo a los estándares de la Compañía.

- Desarrollo y Soporte de Sistemas: Personas trabajadoras que tienen la responsabilidad del correcto desarrollo de las aplicaciones necesarias para gestionar la Compañía, programando las adaptaciones necesarias del ERP según análisis previos definidos y aprobados. Estarán disponibles para solucionar cualquier problema existente y ayudar a los usuarios a resolver dudas e incidencias en la operativa habitual del sistema.

- Lean Manufacturing: Personas trabajadoras encargadas de liderar la implantación y seguimiento del Sistema de Producción en la planta bajo el concepto de Mejora Continua, velando por el mejor aprovechamiento de los sistemas de producción y gestionando el Plan de Sugerencias de la Compañía, con el objetivo de optimizar el rendimiento de la planta. Realizará trabajos específicos para cada máquina o grupo de máquinas liderando ejercicios de SMED y manteniendo al máximo nivel las 6S.

- Ingeniería de Compras, Fabricación, Maquinaria: Personas trabajadoras de alta cualificación técnica capaces de realizar cualquier función relativa a los procesos y flujos de trabajo de su área o departamento. Su trabajo tendrá un impacto relevante en las operaciones habituales de la Compañía. Deberán tomar las decisiones adecuadas y en el momento adecuado de acuerdo a los proyectos en los que participan. Se coordinarán y trabajarán en equipo tanto dentro del departamento como con otras áreas.

- Responsable de Proyectos e Ingeniería de Producto: Personas trabajadoras de alta cualificación técnica directamente involucrados en las funciones clave de la definición e industrialización de nuestros productos. Realizar las funciones de preventa (RFQ), venta, asistencia técnica y servicio postventa de todos los clientes de acuerdo con las especificaciones de los pedidos, normas de calidad y orientaciones de cada OEM Business Unit FCS, así como supervisar el desarrollo de nuevos productos y modificaciones mediante documentación AQP, gestionar los proyectos y proponer las modificaciones, utillajes y proceso de producción aplicables, de acuerdo con las normativas de calidad de la empresa y directrices de su inmediato superior, para conseguir cubrir las necesidades y pedidos de los clientes en óptimas condiciones de servicio y calidad, con la finalidad de optimizar la rentabilidad de los proyectos para la Compañía.

- Business Administration- Controller: Personas trabajadoras de alta cualificación profesional que desarrollarán su trabajo en el departamento financiero realizando el seguimiento y control financiero de las operaciones. Deberán conocer y analizar el impacto de las acciones que se realicen en otros departamentos en el resultado financiero. Conocerán y analizarán los KPI realizando su revisión de manera habitual con los departamentos responsables de los mismos y solicitarán los planes de acciones necesarios para mantenerlos siempre dentro de los objetivos marcados. Se encargarán del reportaje financiero al grupo y centralizarán cualquier información económica que se deba generar. Se encargarán de la realización del presupuesto anual y las revisiones del mismo exigidas por la Compañía.

Grupo 3

- Oficial de 1ª de Mantenimiento, Calibre y Utillajes: Personas trabajadoras que habiendo sido oficiales de 2ª, han superado las evaluaciones necesarias para su evolución profesional. Acreditarán el nivel de experiencia exigido en cada momento para poder acceder a su promoción.

En todo caso, pertenecerán a una de las siguientes áreas:

- Mantenimiento: Personas trabajadoras que prestan servicios en las áreas de mantenimiento totalmente autónomas en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarla de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continuada de la fábrica. También son las encargadas de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo de las máquinas para conservarlas en situación óptima de producción.

- Utillajes: Personas trabajadoras totalmente autónomas en la construcción de utillajes siendo capaces de participar en su diseño, interpretar los planos de construcción de las máquinas y adicionalmente, proporcionar a los/as diseñadores/as información de cualquier variación que aparezca en su construcción.

- Calibres: Personas trabajadoras totalmente autónomas en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos y transformarlos en coordenadas apropiadas para su fabricación.

- Avanzado transfer preparador: Personas trabajadoras de tecnificación profesional avanzada que conocen cualquier situación que se pueda producir en las máquinas de Corte y Transfer. Deberán realizar los cambios necesarios preparando las máquinas y realizando la programación de nuevas piezas cuando sea necesario. Conocen y ejecutan de manera precisa los ajustes y reglajes necesarios, pueden formar a nuevos empleados/as cuando sea requerido. Dominan los criterios de calidad y el sistema de reportaje.
- Analista de Sistemas Junior: Personas trabajadoras que realizan la parametrización de las aplicaciones informáticas de la Compañía para que respondan a las necesidades de cada área. CVE Deben entender cada tipo de necesidad y poder definir el modelo óptimo a utilizar. Deben realizar las pruebas necesarias para garantizar el funcionamiento correcto en el entorno real de trabajo. En cualquier caso, deberán tener el soporte y la dirección de analistas con mayor experiencia que les guiarán de manera adecuada.
- Logística de clientes: Personas trabajadoras encargadas del seguimiento y gestión de los programas recibidos de cliente para asegurar el suministro correcto a tiempo, completando todos los requerimientos documentales e informáticos. Introducción de nuevas piezas y modificaciones, así como el control del stock de producto acabado, realizando los inventarios cíclicos y físicos necesarios. Seguimiento de los índices de valoración de clientes en cuanto a cumplimiento logístico. Coordinación con producción para la correcta planificación de la fabricación de piezas.
- Logística proveedores: Personas trabajadoras encargadas de planificación, realización y seguimiento de los pedidos a los proveedores de los accesorios y materiales necesarios para garantizar el suministro de la producción diaria, cumpliendo los objetivos de stock establecidos por la Compañía. Coordinar el flujo logístico de todas las acciones derivadas del aprovisionamiento. Administración y mantenimiento del sistema informático para que sea la herramienta clave en la gestión del aprovisionamiento.
- Planificación: Personas trabajadoras encargadas de la planificación de la producción en base a las necesidades de cliente garantizando la mayor eficiencia de los procesos de fabricación y optimizando el nivel de cambios en las máquinas. Este trabajo se realizará utilizando las herramientas existentes en los sistemas informáticos y en base a una parametrización estructurada. Deberá ser siempre el punto de enlace entre logística de clientes y los líderes de producción, supervisando el seguimiento de la producción.
- Técnico de calidad: Personas trabajadoras con conocimiento técnico suficiente de los sistemas de calidad de producto y proceso para garantizar que los componentes provenientes de los proveedores, así como los productos fabricados en nuestro centro de trabajo cumplan con los requisitos específicos de nuestros clientes y /o estándares de la compañía. Participar en la mejora continua junto a otros departamentos a fin de satisfacer las necesidades del cliente. Este proceso se realizará mediante la correcta gestión, aplicación y mantenimiento del sistema de calidad.
- Técnico de Sistemas, Finanzas, Compras, Business Unit y RRHH: Personas trabajadoras con perfil técnico en el área correspondiente con preparación elevada para entender los procesos y poderlos aplicar en la operativa habitual del departamento, así como poder definir nuevos procesos de acuerdo a las directrices legales y de la Compañía. En todo momento deben ser capaces de solucionar cualquier tipo de incidencia o problema que aparezca en su área de responsabilidad, deben ser capaces de entrenar a nuevas personas trabajadoras y guiarlos de manera efectiva. Son plenamente responsables de la información con la que trabajan, en muchos casos confidencial, que debe estar permanentemente protegida y administrada según las medidas de seguridad existentes.

Grupo 4.

- Transfer y abocardado manual: Personas trabajadoras que realizan la producción en las máquinas indicadas de manera óptima siendo en todo momento completamente autónomas para realizar la preparación de las mismas, así como los cambios que sean necesarios. También entienden el nivel de calidad exigido y pueden realizar los controles para su verificación. Reportan correctamente los resultados de la producción. Específicamente están cualificados como operarios/as de operaciones S/R.
- Oficial de 2ª de Mantenimiento, Calibre y Utillajes: Personas trabajadoras que habiendo sido oficiales de 3ª, han superado las evaluaciones necesarias para su evolución profesional. Acreditarán el nivel de experiencia exigido en cada momento para poder acceder a su promoción.

En todo caso, pertenecerán a una de las siguientes áreas:

- Mantenimiento: Personas trabajadoras de servicios en las áreas de mantenimiento totalmente autónomas en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarla de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continuada de la fábrica. También son las encargadas de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo de las máquinas para conservarlas en situación óptima de producción.
- Utlillajes: Personas trabajadoras totalmente autónomas en la construcción de utillajes siendo capaces de participar en su diseño, interpretar los planos de construcción de las máquinas y adicionalmente, proporcionar a los diseñadores información de cualquier variación que aparezca en su construcción.
- Calibres: Personas trabajadoras totalmente autónomas en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos y transformarlos en coordenadas apropiadas para su fabricación.
- Programación CNC: Personas trabajadoras avanzadas que conocen cualquier situación que se puedan producir en las máquinas CNC. Deberán realizar los cambios necesarios, preparando las máquinas y realizando la programación de nuevas piezas cuando sea necesario. Conocen y ejecutan de manera precisa los ajustes y reglajes necesarios. Pueden formar a nuevos empleados/as cuando sea requerido. Dominan los criterios de calidad y los equipos de medición. Conocen totalmente el sistema de reportaje.
- Corte Automático: Personas trabajadoras que realizan la producción en las máquinas indicadas de manera óptima siendo en todo momento completamente autónomas para realizar la preparación de las mismas, así como los cambios que sean necesarios. También entienden el nivel de calidad exigido y pueden realizar los controles para su verificación. Reportan correctamente los resultados de la producción.
- Inspector de calidad (Quality Support Plant): Personas trabajadoras de servicios en relación a tareas de calidad totalmente autónomas en sus funciones siendo capaces de resolver cualquier incidencia que se produzca y reportarlas de manera apropiada para incluirlas en el proceso de mejora continua de la fábrica. Son capaces de resolver cualquier duda de calidad en relación a nuestros productos y procesos y en caso de cualquier duda deben ser capaces de resolverla correctamente dentro de la organización de calidad. Estas personas trabajadoras están totalmente cualificadas en la normativa de S/R.
- Logística: Personas trabajadoras totalmente autónomas en sus funciones siendo capaces de realizar las funciones logísticas necesarias para la manipulación de materiales, componentes y productos de la fábrica o el MTC, tanto en la recepción como en la expedición, así como aquellos movimientos internos necesarios. También desarrollan la gestión administrativa y de sistemas informáticos, manteniendo en todo momento la completa trazabilidad de nuestro inventario.
- Técnico Junior de Calidad, Sistemas, Finanzas, Compras, Business Unit y RRHH: Personas trabajadoras con perfil técnico en el área correspondiente con la preparación suficiente para entender los procesos y poderlos aplicar en la operativa habitual del departamento. A fin de desarrollarse profesionalmente, estarán apoyados en su trabajo por otras personas trabajadoras de mayor experiencia que les ayudarán a profundizar en el conocimiento de la Compañía.
- Business Administration Junior- Controller Junior: Personas trabajadoras de alta cualificación profesional que desarrollarán su trabajo en el departamento financiero coordinadamente con los Controllers (Business Administration) colaborando con ellos en todo momento y aprendiendo las funciones específicas del departamento. Deberán realizar las tareas habituales de reportaje de información financiera bajo la supervisión de la Dirección Financiera. Deberán realizar el análisis y seguimiento de los KPI de manera habitual, controlando los planes de acciones necesarios para mantenerlos de acuerdo a los objetivos marcados. Participarán en la realización del presupuesto anual y las revisiones del mismo exigidas por la Compañía.
- Ingeniería Junior: Personas trabajadoras de alta cualificación técnica capaces de aprender cualquier función relativa a los procesos y flujos de trabajo de su área o departamento. Deberán evolucionar de manera adecuada a fin de alcanzar el nivel de experiencia óptimo. Deberán tomar las decisiones adecuadas y en el momento adecuado de acuerdo a los proyectos en los que participan. Se coordinarán y trabajarán en equipo tanto dentro del departamento como con otras áreas.

Grupo 5.

- CNC: Personas trabajadoras que realizan la producción en las máquinas definidas siempre que las piezas a fabricar ya estén programadas en dichas máquinas. Ellos en todo caso, serán capaces de efectuar los ajustes necesarios en cualquier momento de la producción. Conocen las instrucciones del puesto de trabajo, entienden la calidad de las piezas que producen siguiendo las pautas definidas para poder fabricar de manera óptima y pueden alertar de cualquier desviación que se pueda producir. Reportan adecuadamente los resultados de su producción.
- Oficial de 3ª de Mantenimiento, Calibre y Utillajes: Personas trabajadoras que por su formación específica en los centros de formación profesional en sus diferentes oficios pueden realizar una de las siguientes funciones en la empresa siempre que estén monitorizados por otra persona trabajadora de un grupo superior:
- Mantenimiento: Personas trabajadoras de servicios en el área mantenimiento siendo capaces de resolver las incidencias habituales que se produzcan y reportarlas de manera apropiada. También deben ser capaces de ejecutar el plan de mantenimiento preventivo ya definido de las máquinas.
- Utillajes: Personas trabajadoras autónomas en la construcción de utillajes, saben interpretar los planos de construcción de las máquinas.
- Calibres: Personas trabajadoras autónomas en la producción de calibres, con autonomía en el proceso de construcción y capaces de interpretar los planos de los mismos.
- Administrativo: Personas trabajadoras con perfil específico para poder trabajar en aquellos departamentos en que se necesite una gestión de documentación e información tanto a nivel oficial como interno de la Compañía. Deben tener facilidad y experiencia para asimilar los procesos y los flujos de trabajo del departamento asignado, así como las herramientas necesarias, prestando especial importancia al uso de los sistemas informáticos existentes.

Grupo 6

- Auxiliar Administrativo: Personas trabajadoras asignadas a aquellos departamentos en que se necesite una gestión de documentación e información tanto a nivel oficial como interno de la Compañía. Deben colaborar y ayudar a los otros miembros de su departamento en la operativa habitual.
- Soporte Mantenimiento: Personas trabajadoras dedicadas al área de mantenimiento que realizarán los trabajos auxiliares o administrativos necesarios para el correcto funcionamiento del área. Controlarán el inventario de recambios y realizarán el seguimiento de pedidos correspondiente. También gestionarán el sistema de control de mantenimientos preventivos y el resumen de las acciones correctivas efectuado.
- Operario Carrusel y Montaje: Personas trabajadoras que realizan la producción e las máquinas indicadas de manera óptima, siendo en todo momento plenamente autónomos para realizar la preparación de las mismas, así como los cambios que sean necesarios. También entienden el nivel de calidad exigido y pueden realizar los controles para su verificación. Reportan correctamente los resultados de la producción.
- Montajes Manuales, Taponado: Personas trabajadoras que realizan la producción de conjuntos montados en mesas diseñadas a tal efecto o bien realizan la colocación de tapones o accesorios similares en máquinas específicas o de manera manual. Conocen las instrucciones de puesto de trabajo, entienden la calidad de las piezas que producen siguiendo las pautas de calidad para poder escalar cualquier incidencia o defecto. Reportan correctamente los resultados de la producción.
- Recepción de planta: Personas trabajadoras ubicadas en la zona de recepción de la empresa controlando cualquier entrada o salida de personas o vehículos. En todo momento deben ser capaces de registrar los datos necesarios según los protocolos definidos por nuestra empresa. Siempre deberán avisar a la persona o departamento visitados y controlar a la persona o vehículo hasta su destino definitivo. Gestionar el correo y paquetería, así como las comunicaciones a través de la centralita. Colaborar con las tareas administrativas de otros departamentos.

- Operario Power Bender: Personas trabajadoras que realizan la producción en las máquinas indicadas siempre que dichas máquinas ya estén ajustadas de forma adecuada. Conocen las instrucciones de puesto de trabajo, entienden la calidad de las piezas que producen siguiendo las pautas de calidad para poder detectar e informar sobre cualquier incidencia o defecto. Reportan correctamente los resultados de la producción.

Artículo 25. *Tabla de Conversión a Grupos Profesionales*

Grupos	Planta
1	Líder técnico
2	Oficial de 1ª A de Mantenimiento, Calibre y Utillajes.
	Líder producción
	Líder de almacén
3	Oficial de 1ª de Mantenimiento, Calibre y Utillajes.
	Avanzado transfer preparador
4	Transfer y abocardado manual
	Oficial de 2ª de Mantenimiento, Calibre y Utillajes.
	Programación CNC
	Corte Automático
	Quality Support Plant (Inspector de calidad)
	Logística
5	CNC
	Oficial de 3ª de Mantenimiento, Calibre y Utillajes
6	Soporte Mantenimiento
	Operario Carrusel y Montaje
	Montajes Manuales, Taponado
	Recepción de planta
	Operario Power Bender

Grupos	Staff
1	Jefe de departamento
2	Administración de sistemas
	Analista de Sistemas; Desarrollo y Soporte sistemas
	Lean Manufacturing
	Ingeniería de Compras, Fabricación, Maquinaria
	Responsable de Proyectos e Ingeniería de Producto
	Business Administration -Controller
3	Logística de Clientes y Proveedores
	Planificación
	Técnico de Calidad, Sistemas Compras, Finanzas, BU y RRHH
	Analista de Sistemas Junior.
4	Business Administration Junior- Controller Junior
	Ingeniería Junior
	Técnico Junior de Calidad, Sistemas, Compras, Finanzas, BU y RRHH
5	Administrativo
6	Auxiliar Administrativo

CAPITULO III Movimiento de Personal

Artículo 26. *Selección e Ingresos del Personal*

La Dirección de la empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para hacer.

Artículo 27. *Períodos de Prueba*

Los ingresos se consideran hechos a título de prueba previa consignación por escrito cuyo período será variable y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupo 1	6 meses
Grupo 2	3 meses
Grupo 3	2 meses
Grupos 4 y 5	1 mes
Grupo 6	15 días

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia, paternidad y las vacaciones anuales reglamentarias que le corresponde de acuerdo al tiempo de permanencia en la empresa, interrumpirán el período de prueba.

Durante el transcurso de este período, la empresa y la persona trabajadora podrán resolver libremente su contrato sin lugar a reclamación alguna derivada del acto de resolución.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, la persona trabajadora continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones que se estipulen en el contrato de trabajo.

Artículo 28. *Períodos de Formación*

Todas las personas trabajadoras que se incorporen a la Compañía tendrán un periodo de formación de 3 meses, independientemente del Grupo Profesional al que corresponda su puesto de trabajo. Este periodo se entiende común a todas las personas trabajadoras porque conocerán y aprenderán las normas y principios generales de la Compañía, así como todas las particularidades de nuestros tipos de producto y proceso. En este periodo percibirán el salario que consta en las tablas del anexo 1 y que no será inferior al 70 % del correspondiente a su grupo profesional, respetando siempre el 90 % del salario del Grupo Profesional VI (mínimo salarial convencional). En el caso de las personas que se incorporen al Grupo Profesional VI, durante los 3 primeros meses recibirán el 90 % del salario correspondiente dicho Grupo y a partir de ese momento el 100 % del Grupo Profesional VI. En el supuesto de compartir trabajos de distintos grupos profesionales simultáneamente, tanto el salario como el tiempo contabilizado para la consolidación del grupo, será el del grupo superior

Una vez transcurrido este periodo, pasarán a percibir el salario correspondiente al Grupo profesional para el que han sido contratados, aplicando el correspondiente periodo de consolidación. Cada grupo tiene un periodo de consolidación reflejado en las tablas del Anexo I y valorado según la dificultad de aprendizaje para que una persona sea plenamente operativa en su puesto.

El periodo de consolidación del grupo profesional será el equivalente a los días laborables correspondientes a un año natural. El tiempo transcurrido, ya sea continuo o discontinuo, como periodo de consolidación se considerará acumulativo. Tras un periodo prolongado sin ocupar un puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional considerado, la empresa proporcionará una actualización y puesta al día al trabajador para continuar con el periodo acumulativo.

Los puestos de trabajos descritos como oficialías de 3ª, 2ª, 1ª y 1ªA, tendrán sucesivas adaptaciones anuales según indican los grupos a los que pertenecen. Cuando finalicen y consoliden la adaptación a un grupo cubriendo los periodos anuales correspondientes, pasarán al siguiente. En todo caso, su salario nunca podrá ser menor al que tenía anteriormente, percibiendo a estos efectos el Complemento Transitorio Promoción

Artículo 29. *Contratos Formativos*

La Compañía utilizará los contratos formativos (formación en alternancia y obtención de la práctica) legalmente existentes en cada momento y aplicará sobre las tablas salariales aquellos porcentajes definidos para cada uno de los periodos de adaptación aplicándolos en pleno cumplimiento de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollan, así como de conformidad con lo dispuesto en los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal y provincial que resulten de aplicación.

En todo caso, el tiempo trabajado bajo estos contratos computará como periodo de adaptación si posteriormente la persona trabajadora continúa en la Compañía con un nuevo contrato ordinario.

Artículo 30. *Ascensos*

Seguirá siendo de libre designación de la Dirección de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo, conforme a las necesidades del puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa asume el compromiso de dar publicidad, a través de los procedimientos internos habituales (Tablones de anuncios, comunicados al Comité de empresa, etc.), de los procesos de selección para cubrir plazas vacantes, con expresión de los perfiles y demás requisitos a acreditar por los candidatos, con el fin de posibilitar la cobertura de tales plazas por las personas trabajadoras de la empresa en igualdad de condiciones que los otros eventuales interesados ajenos a la misma.

En caso de cambio de la persona trabajadora a un grupo superior, se regirá por las condiciones siguientes:

- a) El periodo de consolidación del nuevo grupo será el equivalente a los días laborables efectivamente trabajados correspondientes a un año natural.
- b) El periodo específico de formación será de 60 días trabajados.
- c) Durante el periodo de formación cobrará el salario de su grupo de procedencia.
- d) Desde el final del periodo de formación hasta la finalización del periodo de consolidación cobrará el salario del nuevo grupo.
- e) El tiempo transcurrido como periodo de consolidación se considerará acumulativo. Tras un periodo prolongado sin ocupar un puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional considerado, la empresa proporcionará una actualización y puesta al día al trabajador para continuar con el periodo acumulativo.

Artículo 31. *Cambios de Puesto de Trabajo*

Los traslados del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

- a) Petición del interesado. La solicitud de cambio de puesto de trabajo será registrada en la Recepción, cumplimentando el formulario correspondiente. La empresa deberá dar respuesta por escrito argumentando a dicha solicitud en el plazo máximo de 1 mes. Caso de acceder a dicha petición, la Dirección de la empresa asignará el salario a la persona trabajadora de acuerdo con lo que corresponda a su nuevo destino, sin que tenga derecho a indemnización alguna.
- b) Mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la Dirección de la empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes, respetando el convenio colectivo de empresa.

c) En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, la persona trabajadora seguirá percibiendo la retribución de su grupo profesional y manteniendo su categoría. En caso de que la empresa contase con valoración de puestos de trabajo percibirá el salario de calificación correspondiente en el momento del cambio de puesto, rigiéndose en cuanto a las demás condiciones económicas por las de su nuevo puesto.

d) Por necesidades del servicio. Cuando la empresa crea necesario un cambio de puesto de trabajo por necesidades organizativas derivadas de una reducción de carga de trabajo, a la persona trabajadora afectada se le respetará el salario correspondiente a su grupo profesional y en su caso la categoría, con independencia del puesto de trabajo que pase a ocupar. Si hubiera condiciones económicas especiales en el nuevo puesto se le deberán aplicar según lo acordado en grupos profesionales. Tendrá preferencia en la permanencia aquellas personas trabajadoras que tengan el grupo consolidado.

En caso de cambio de la persona trabajadora a un grupo superior, se regirá por las condiciones siguientes:

a) El periodo de consolidación del nuevo grupo será el equivalente a los días laborables efectivamente trabajados correspondientes a un año natural.

b) El periodo específico de formación será de 60 días trabajados.

c) Durante el periodo de formación cobrará el salario de su grupo de procedencia.

d) Desde el final del periodo de formación hasta la finalización del periodo de adaptación cobrará el salario del nuevo grupo.

e) El tiempo transcurrido como periodo de adaptación se considerará acumulativo. Tras un periodo prolongado sin ocupar un puesto de trabajo correspondiente al Grupo Profesional considerado, la empresa proporcionará una actualización y puesta al día al trabajador para continuar con el periodo acumulativo.

f) En el supuesto de compartir trabajos de distintos grupos profesionales simultáneamente, tanto el salario como el tiempo contabilizado para la consolidación del grupo, será el del grupo superior.

Artículo 32. *Ceses Voluntarios*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento por escrito a la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupos 1, 2 y 3	2 meses
Grupos 4 y 5	1 mes
Grupo 6	15 días

Artículo 33. *Conceptos Retributivos*

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente Convenio son los siguientes:

- Salario Convenio
- Plus Nocturno
- Horas Extraordinarias
- Pagas Extraordinarias
- Paga de marzo
- Plus jornada irregular
- Plus flexibilidad negativa
- Complemento transitorio promoción
- Plus Exceso horario en desplazamiento
- Plus “Ad Personam”
- Plus “Ad Personam 3” (vinculación)
- Plus Pernoctación
- Plus corredor de vacaciones
- Compensación seguro médico

Los complementos denominados Ad Personam y Ad Personam 3 no serán susceptibles de compensación o absorción.

Artículo 34. *Salario Convenio*

El Salario Convenio es la parte de la retribución a la persona trabajadora fijada por unidad de tiempo a cada nivel salarial según su grupo y nivel profesional que figura en el anexo 1.

Artículo 35. *Plus Nocturno*

Las horas efectivas trabajadas entre las 22.00 y las 06.00 horas serán consideradas nocturnas y abonadas de acuerdo con lo indicado en el anexo 1.

En el supuesto de que se trabaje 3 o más horas en dicho período, se conceptuará toda la jornada como nocturna.

Las horas de crédito horario realizadas por los representantes (comité de empresa, delegados, sección sindical) adscritos al turno nocturno darán derecho al cobro del presente plus

Artículo 36. *Horas Extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada máxima anual pactada, teniendo en cuenta las medidas de jornada irregular.

Los valores que para cada grupo y nivel profesional se expresan en el Anexo 1 del presente Convenio, que han sido obtenidos de mutuo acuerdo entre las partes deliberantes y dimanando de un salario entendido a estos efectos y de los recargos mínimos legales, sometándose a las limitaciones de número de horas a realizar, 80 h (anuales) o a las disposiciones vigentes en cada momento.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del personal, salvo en caso de fuerza mayor. No se obligará a ningún empleado, si existiese alguno voluntario que reúna las mismas condiciones de idoneidad para el desempeño de la función.

La empresa solicitará la disponibilidad del personal para la ampliación de la jornada. La persona trabajadora podrá optar libremente entre la remuneración del importe correspondiente a horas extraordinarias o incluir en la bolsa de horas aquellas realizadas, con la correspondiente compensación (plus jornada irregular).

Artículo 37. *Pagas Extraordinarias*

Paga de junio: Será de 30 días para todo el personal afectado por el presente Convenio y se hará efectiva con el salario de junio.

Paga de Navidad: Asimismo será de 30 días para todo el personal afectado por el presente convenio y su fecha de pago será el 22 de diciembre o día hábil inmediato anterior.

La cuantía de cada una de estas pagas será el resultado de sumar al salario mensual especificado en el Anexo 1 el plus Ad Personam 3. En el caso de que la persona trabajadora tenga una antigüedad menor a un año percibirá la parte proporcional correspondiente.

En caso de IT el importe de las pagas extraordinarias de junio y Navidad será del cien por cien, sumando la parte que se percibe a través de la prestación y la que abonará la empresa. El importe global será equivalente al que perciba una persona trabajadora que no ha estado en situación de IT durante el período de devengo de la paga extraordinaria.

Se podrán solicitar anticipos de las pagas extraordinarias, que se concederán con autorización de la dirección.

Artículo 38. *Paga de Marzo*

Paga de Marzo: Se hará efectiva para todo el personal afectado por el presente convenio, con la nómina del mes de marzo, salvo que se cobre prorrateada, según valores en anexo 1.

Las personas trabajadoras podrán solicitar el prorrateo de la paga de marzo o bien el cobro en su totalidad. Deberá ser solicitado antes del 15 de enero de cada año, fuera de este plazo no se podrá modificar.

Artículo 39. *Plus Jornada Irregular*

Tendrán la consideración de Plus de jornada irregular lo establecido en el artículo 56, puntos A, B y C.

Artículo 40. *Plus Flexibilidad Negativa*

Tendrá la consideración de Plus flexibilidad negativa lo establecido en el artículo 56 punto F. El importe de este Plus corresponde al 50 % del Plus jornada irregular.

Artículo 41. *Complemento Transitorio Promoción*

Tendrá la consideración de Complemento Transitorio Promoción el importe que perciba la persona trabajadora cuando pase a un grupo profesional superior y, debido a la aplicación de los distintos períodos de adaptación, el salario resulte inferior al 100% del grupo de procedencia. Por lo tanto, el importe será igual a la diferencia entre la retribución del 100% del grupo de procedencia y la retribución del correspondiente período de adaptación del grupo superior.

Artículo 42. *Plus Exceso Horario en Desplazamiento*

Tendrán la consideración de Plus Exceso Horario en Desplazamiento lo establecido en el artículo 56 punto d).

Artículo 43. *Plus Ad Personam*

Tendrán la consideración de Plus Ad Personam lo establecido en la Disposición Adicional Séptima.

Artículo 44. *Plus Ad Personam 3 (vinculación).*

La empresa remunerará un día de Ad Personam 3 (vinculación) adicional a aquellas personas trabajadoras que cumplan un nuevo quinquenio hasta un máximo de 6. El importe de este plus se establece en tablas salariales anexo 1.

Artículo 45. *Plus Pernoctación*

La persona trabajadora percibirá la cantidad correspondiente al Plus de Pernoctación por el número de noches fuera del domicilio habitual por motivos del desplazamiento laboral, que coincidan en día no laborable, siempre que mantenga el lugar de pernocketación. El importe asignado al plus pernocketación será el establecido en tablas.

Artículo 46. *Plus Corredor de Vacaciones*

Tendrán la consideración de Plus Corredor de Vacaciones lo establecido en el artículo 60.6

Sección 2ª.

Beneficios Sociales

Artículo 47. *Fondo de Ayuda Social*

Las partes pactan un fondo con dotación anual, con la finalidad de prestar ayuda, a criterio de la Comisión de Control del Fondo de Ayuda Social y según las Normas Internas de dicha comisión. Este fondo queda dotado con una cantidad de 48.710 euros para cada uno de los años de vigencia del convenio:

La ayuda solicitada por la persona trabajadora deberá estar acreditada y posteriormente aprobada por la Comisión de Control. Las facturas deberán entregarse en el mismo periodo en que se solicite la ayuda, no acumulándose para cuatrimestres posteriores. De este modo se garantiza un acceso gradual al fondo de ayuda social. A indicación de esta, la compañía hará efectiva la cantidad correspondiente, en el mes en curso.

- La Comisión de Control y su funcionamiento.

a) La Comisión de Control del Fondo de Ayuda Social estará compuesta por 2 miembros del Comité de empresa y de 1 miembro de cada sindicato con representación en el Comité y 1 miembro representante de la empresa.

b) La Comisión de Control llevará a cabo una reunión ordinaria mensualmente, cuya fecha se establecerá a criterio de la propia comisión. Asimismo, se podrán convocar reuniones extraordinarias cuando la urgencia de los temas a tratar así lo requiera.

c) La Comisión de Control llevará a cabo la última reunión del año antes del día 15 de diciembre, facilitando así el abono de las ayudas del año en curso.

d) Las normas que contemplen el funcionamiento de la Comisión de Control del Fondo de Ayuda Social, así como los criterios a seguir para la aprobación de las ayudas solicitadas por parte de las personas trabajadoras, estarán establecidas en las Normas Internas de la Comisión de Control del Fondo de Ayuda Social.

e) El Comité de empresa, como órgano superior, delega en la Comisión de Control la gestión del Fondo de Ayuda Social, reservándose el derecho de intervenir, si fuese necesario. Cualquier cambio que se realice en las normas internas deberá ser informado al comité de empresa y deberá ser aprobado por el mismo.

f) La ayuda solicitada por la persona trabajadora deberá estar aprobada por la Comisión y, a indicación de ésta, la Dirección la hará efectiva al empleado de que se trate.

No se aplicará retención por IRPF a la cuantía entregada para sufragar el coste de gafas graduadas, prótesis dentales u otros bienes que pretendan el restablecimiento de la salud, salvo que fuera exigible por la legislación vigente.

Podrá beneficiarse del fondo de ayuda social todo el personal del centro de trabajo de Montornés, con las excepciones del último párrafo del artículo 3. Para los nuevos contratos y con el objetivo de garantizar un uso equilibrado de los recursos, el acceso a este fondo será progresivo durante el primer año. La ayuda se concederá en función del esquema de antigüedad en la empresa recogido en las normas internas de la comisión de control.

Artículo 48. *Asistencia Económica a Estudios*

Cualquier persona trabajadora a partir del segundo año de antigüedad puede solicitar a la empresa la asistencia económica para estudios. Este plazo será de un año cuando los estudios estén directamente relacionados con su puesto de trabajo.

Para ello, deberá presentar por anticipado a su realización el programa detallado del mismo y su importe económico.

La empresa revisará la solicitud y contestará en el plazo de 10 días laborables, confirmando también el importe a subvencionar.

La persona trabajadora deberá presentar la factura del curso a realizar justo después de su Liquidación.

A final del curso deberá presentar a la empresa el certificado de resultados y cualquier otro informe proporcionado como resultado del curso.

Para cursos que impliquen su realización en diferentes periodos lectivos y que tengan pagos sucesivos, se deberán realizar solicitudes individuales para cada periodo y la empresa valorará el informe de resultados anterior a fin de aprobar una nueva subvención.

A fin de que el personal que curse estudios profesionales pueda realizarlos, la Dirección de la empresa, procurará dar facilidades, siempre a título personal y previo análisis de cada una de las circunstancias.

Sección 3ª

Formación

Artículo 49. *Formación Interna*

Se pagará el 100% de los gastos de cualquier formación que se ofrezca al personal a iniciativa de la empresa y en este caso la empresa cubrirá los desplazamientos y dietas necesarios para su realización. Tendrá la consideración de permiso retribuido por formación, en el caso de que esta se realice fuera de la empresa. En el supuesto de tener que realizar la formación fuera del horario laboral, la persona trabajadora será compensado con las horas dedicadas a dicha formación como descanso durante el siguiente turno de trabajo y dietas y desplazamientos Correspondientes

Artículo 50. *Gestión de la Formación Tripartita*

Se constituye la Comisión Interna de Formación, cuya función será:

- Participar en el estudio, la detección de las necesidades formativas y propuesta de posibles proveedores.
- Priorización de necesidades formativas.
- Recibir información a principio de cada año y realizar el seguimiento del plan de formación anual.
- Difusión, gestión, seguimiento, justificación y evaluación de las acciones formativas.
- Propuestas con relación a los planes formativos anuales.

Composición y duración de la Comisión:

La comisión será paritaria con 1 representante por parte de cada grupo sindical con representación en el Comité de empresa.

Se nombrará un Presidente y un Secretario, alternando cargos anualmente entre la parte social y la empresa. Las funciones de dichos cargos serán: en el primer caso, convocar, presidir y moderar las reuniones. En el segundo caso, levantar las actas correspondientes y difundir los acuerdos llevados a cabo.

Dicha comisión se reunirá semestralmente. No obstante, el Presidente podría convocar a la Comisión fuera de este periodo, si así lo considerara oportuno.

Los acuerdos de la Comisión se tomarán por mayoría de cada una de las representaciones.

Sección 4ª

Otras Prestaciones

Artículo 51. *Prestaciones Complementarias durante la Situación Legal de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente No Laboral*

1. En los casos de incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, debidamente acreditada con baja de los facultativos del Sistema de Salud Público, la empresa abonará al personal incluido en el ámbito de la aplicación de este Convenio, hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta, la diferencia del importe entre la prestación de la Seguridad Social y el porcentaje del salario real reflejado a continuación:

1.1 En las bajas no superiores a 7 días

- El importe necesario para cubrir el 50 % del salario real del día 1 al 3
- El importe necesario para cubrir el 75 % del salario real a partir del día 4 en adelante

1.2. En las bajas de 8 o más días

- El importe necesario para cubrir el 75 % del salario real del día 1 al 20
- El importe necesario para cubrir el 90 % del salario real del día 21 al 90
- El importe necesario para cubrir el 100 % del salario real a partir del día 91 en adelante

Se entiende por salario real la totalidad de las cantidades percibidas en el mes natural anterior, excepción hecha de las horas extras y en su caso los complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

2. Para la recepción de la prestación complementaria la persona trabajadora afectada deberá comunicar lo antes posible, salvo fuerza mayor, a recursos humanos la baja y el alta.

Artículo 52. *Prestaciones Complementarias durante la Situación de Baja por Accidente Laboral*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará las prestaciones de la Mutua de Accidentes, hasta un 100% de su salario real, entendiéndose por tal la totalidad de las cantidades percibidas el mes natural anterior, excepción hecha de las horas extraordinarias y en su caso complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

Para la percepción del expresado complemento son de aplicación las normas expresadas en el artículo 51 sobre prestaciones complementarias durante la situación de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

La percepción de esta prestación complementaria comenzará a regir desde el primer día de baja y hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta.

El complemento indicado que se abona por la empresa se calculará sobre las bases salariales vigentes en el momento del pago, y por tanto aplicando los incrementos salariales del Convenio Colectivo correspondiente, además de abonar los atrasos si los hubiere.

Artículo 53. *Seguro Médico y Seguro de Vida*

1. Seguro Médico

La empresa asume el compromiso de contratar, en calidad de tomador, una póliza de seguro médico que cubra la asistencia sanitaria de las personas trabajadoras que entren dentro del ámbito funcional del presente convenio colectivo, que serán las beneficiarias. Este compromiso deberá cumplirse en los tres meses siguientes a la firma y depósito del convenio colectivo, debiéndose mantener la póliza durante la vigencia del mismo y hasta la suscripción del siguiente convenio.

Las condiciones del seguro médico privado serán las acordadas por la empresa en la póliza de seguro. La empresa se compromete a suscribir una póliza que contenga las mejores condiciones posibles con una cuota mensual por persona trabajadora que no supere un valor de referencia de 60 € brutos mensuales. Este importe podrá variar ligeramente en función de las condiciones ofertadas por las aseguradoras, pero en ningún caso supondrá una rebaja significativa del nivel de cobertura ni del esfuerzo económico asumido por la empresa respecto al valor de referencia establecido. La cuota mensual correspondiente se reflejará en nómina como un pago en especie con las retenciones y cotizaciones que, en su caso, correspondan.

La empresa informará a las personas trabajadoras de la posibilidad de incorporarse a la póliza y estas decidirán si quieren ser aseguradas. En caso de solicitarlo, la empresa estará obligada a incluir a la persona trabajadora en la póliza de seguro médico, condicionado a la aceptación por parte de la compañía de seguros. Las personas trabajadoras deberán facilitar a la empresa los datos personales necesarios para la ejecución del contrato de seguro médico, siendo esta previsión convencional título habilitante para tratar y transmitir estos datos a las entidades aseguradoras correspondientes.

En caso de rechazo por criterio médico, la empresa abonará igualmente el mismo importe mensual que al resto, como pago reflejado en nómina (compensación seguro médico).

Quienes tengan una mutua privada propia podrán solicitar una compensación mensual equivalente al importe que la empresa destine a la póliza colectiva. Para ello, deberán aportar anualmente la documentación acreditativa del coste total de su póliza particular. En ningún caso la empresa asumirá un importe superior al fijado para la póliza colectiva. Si el coste del seguro privado es mayor, la diferencia será a cargo de la persona trabajadora. La empresa dividirá su aportación entre doce mensualidades y la abonará mensualmente.

Durante el periodo transitorio desde la firma y depósito del convenio hasta la suscripción de la póliza colectiva, las personas trabajadoras percibirán igualmente una compensación mensual equivalente al valor de referencia indicado anteriormente, que se abonará como pago en nómina (compensación seguro médico).

Para nuevas contrataciones, tanto temporales como indefinidas, la empresa estará obligada a ofrecer la incorporación al seguro médico en los términos que permita la póliza suscrita, siempre que haya transcurrido un periodo mínimo de un mes desde su incorporación. Solicitada la adscripción y hasta que esta no se haga efectiva se percibirá la compensación mensual equivalente al valor de referencia indicado anteriormente o la proporcional correspondiente.

2. Seguro de Vida

La empresa crea un seguro de vida para todas aquellas personas trabajadoras en activo. Se realizará la entrega del certificado del seguro de vida a las personas trabajadoras durante el primer cuatrimestre. Este seguro se constituye de la siguiente manera:

2.1. Seguro Principal. El capital asegurado será pagadero por la Compañía de Seguros en caso de muerte o Incapacidad Permanente Absoluta.

2.2. Accidente. Si la muerte fuera debida a Accidente, en los términos estipulados por la Compañía de Seguros el capital pagadero será el doble del especificado, en el Seguro Principal.

2.3. El capital asegurado es igual al 200% de la retribución anual del empleado de que se trate.

2.4. La retribución anual comprende y se define como sigue:

- Salario convenio.
- Paga de marzo.
- Plus nocturno.
- Pagas extraordinarias.
- y complementos Ad Personam y Ad Personam 3.

2.5. Cuanto antecede debe entenderse a título de referencia, siendo preceptivo y válido lo que se estipula en las cláusulas del contrato que la empresa tiene suscrito con la Compañía de Seguros. La empresa hará entrega de una copia del mismo a la representación legal de las personas trabajadoras.

CAPITULO V Jornada de Trabajo, Medidas de Flexibilidad, Licencias, Fiestas y Vacaciones

Artículo 54. *Jornada Laboral Ordinaria*

Durante la vigencia del presente Convenio la Jornada Laboral Ordinaria será en cómputo anual 1766 horas, para todo el personal del centro de trabajo de Montomés del Vallés.

La jornada anual podría ser ampliada cuando se apliquen las medidas de jornada irregular. En este caso, se estará a lo pactado en el artículo 56 para el disfrute de los días generados en positivo y la devolución de los días en negativo.

La jornada semanal, con carácter general, será de 40 horas de lunes a domingo, con la posibilidad de modificar la jornada por las medidas de jornada irregular. El servicio, en todas las instalaciones o departamentos, se prestará bajo el sistema de turnos rotativos que se detalla más abajo.

La Jornada Laboral Ordinaria en su cómputo anual se distribuirá en 221 días de trabajo efectivo/año, o los que resulten después de distribuir la jornada en cómputo anual al confeccionar el calendario laboral.

Anualmente la empresa elaborará un calendario laboral, con vigencia desde el día 1 de enero de cada año, previa presentación y consulta a la Representación Legal de los Trabajadores.

El calendario deberá confeccionarse acomodándose a las disposiciones legales aplicables, y ello sin perjuicio de que trimestralmente ese calendario se actualice, únicamente, por aplicación de las medidas de jornada irregular recogidas en el presente convenio.

La empresa tendrá la obligación de exponer una copia del calendario laboral en un lugar visible de cada centro de trabajo y con una anterioridad superior a un mes de su entrada en vigor.

Siempre que sea laborable el día 23 de junio las 2 horas de jornada ordinaria reducidas se aplicarán en el turno de tarde. Las personas trabajadoras no afectadas por esta medida podrán disfrutarlas a partir de esta fecha y hasta fin de año.

Artículo 55. *Horarios de Trabajo*

- Jornada continua:

El servicio se prestará bajo el sistema de turnos rotativos semanales que se fije en cada momento en el calendario laboral siendo los que se indican a continuación: noche (22.00 - 06.00), mañana (06.00 -14.00), tarde (14.00 - 22.00).

Las personas trabajadoras sujetas a turnos rotativos irán rotando, siguiendo el orden: noche tarde, tarde-mañana y mañana - noche.

Las personas trabajadoras, por motivos vinculados a la conciliación de la vida laboral y familiar, podrán realizar un horario o turno diferente de los establecidos en el siguiente convenio, siempre que se solicite y acredite con la correspondiente documentación, exista informe favorable de la Comisión de Igualdad y el departamento correspondiente tenga la posibilidad de implementarlo.

Cualquier cambio de turno solicitado por la empresa a la persona trabajadora, causado por motivos de carácter organizativo, deberá ser comunicado por escrito con una antelación mínima de 72 horas (3 días laborables) a la persona trabajadora afectada. La opción de cambio de turno será utilizada por la empresa únicamente en casos excepcionales mediante acuerdo entre persona trabajadora y empresa. La respuesta negativa al cambio de turno por parte de la persona trabajadora será respetada por la empresa, debiéndose estudiar otras opciones. La persona trabajadora deberá dar la respuesta en las 24 horas siguientes.

En el caso realizar un cambio de turno semanal a una persona trabajadora, deberá ser comunicado por escrito. Cuando una persona trabajadora solicite un cambio de turno puntual, causado por motivos personales, deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de 96 horas (4 días laborables), debiendo recibir respuesta por escrito a su solicitud durante las 48 horas siguientes. La negativa del cambio solicitado deberá ser justificada en la misma respuesta y en caso de no existir respuesta por escrito dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud, ésta se dará por aceptada.

El turno de noche de los domingos no da derecho al cobro del plus festivo.

Cada persona trabajadora quedará sujeta a un turno rotatorio, salvo en los siguientes supuestos:

- Las personas trabajadoras que queden adscritos al turno de jornada partida.
- Las personas trabajadoras que mantengan un acuerdo en una misma instalación o área de trabajo, debiendo presentar dicho acuerdo por escrito en la Recepción, firmando el correspondiente registro de entrada. El acuerdo debe incluir operarios/as afectados/as, sistema de turnos acordado y periodo de vigencia del acuerdo. Cualquier cambio de puesto de trabajo de cualquiera de estas personas trabajadoras de esta instalación, anula automáticamente el pacto y debe ser la propia persona trabajadora quien se encargue de comunicarlo a la otra persona trabajadora con quien pactó para restablecer su turno asignado.
- Las personas trabajadoras a los que la empresa les haya reconocido una modificación en el sistema de turnos por motivos de conciliación familiar, realización de estudios o cualquier otro motivo justificado.

En cualquier caso, será necesario que la persona trabajadora adscrito al turno de noche preste servicios en turno de mañana o tarde durante al menos una semana cada tres meses.

En caso de reducción de carga de trabajo, tendrá prioridad de permanencia el turno de mañana y, en segundo lugar, el turno de tarde.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a realizar un descanso durante la jornada (descanso bocadillo- artículo 34.4 Estatuto de los Trabajadores) dispondrán de un total de 20 minutos. Dicho descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Las pausas serán indicadas con la sirena de fábrica, al inicio y finalización de las mismas.

Se entiende que los operarios/as abandonan el puesto de trabajo cuando suena la sirena de inicio y vuelven al mismo cuando suena la sirena de final.

El disfrute de dicho descanso debe realizarse de forma continuada, en las franjas horarias que determine la dirección de la empresa. Para el presente convenio, se establecen los siguientes descansos y franjas horarias:

- Turno de mañana y Horario: 10.00 a 10.20h.
- Turno partido Franja horaria: 09.40 a 10.40h.
- Turno de tarde Horario: 18.00 a 18.20h.
- Franja horaria: 17.40 a 18.40h.
- Turno de noche Horario: 02.00 a 02.20h.
- Franja horaria: 01.40 a 02.40h.

Las personas trabajadoras que realicen jornada completa, es decir 8 horas, tendrán derecho a 2 pausas de 10 minutos cada una por fatiga durante la jornada, distribuidas en los siguientes horarios o franjas horarias en caso de existir relevo en la instalación:

- Turno de mañana Horario: 08.00 a 08.10h y 12.00 a 12.10h.
- Franja horaria: 07.50 a 08.20 h. y 11.50 a 12.20h.
- Turno de tarde Horario: 16.00 a 16.10h y 20.00 a 20.10h.
- Franja horaria: 15.50 a 16.20h y 19.50 a 20.20 h.
- Turno de noche Horario: 00.00 a 00.10 h y 04.00 a 04.10h.
- Franja horaria: 23.50 a 00.20h y 03.50 a 04.20h.

Sin perjuicio de los horarios indicados con anterioridad y en atención a la actividad continua que se desarrolla en la planta, las personas trabajadoras garantizarán la plena capacidad técnica y operativa de las instalaciones, así como su no interrupción por relevo o cambios de turnos o cualquier otra incidencia.

En caso de existir una pausa extraordinaria a causa de altas temperaturas se actuará de acuerdo a lo establecido en el protocolo de seguridad y salud.

- Jornada partida:

Tendrá un horario base flexible de entrada desde las 07:30 horas a las 09:00 y la salida a partir de las 16:30 horas. El último día de la semana la hora de salida será a partir de las 14 horas, siempre que el cómputo total de las horas semanales se haya realizado en la semana correspondiente y esté garantizado el servicio en los departamentos que se necesite.

El tiempo dedicado a "comida" estará comprendido entre las 13:00 y las 15:00 horas de forma flexible, fijándose un tiempo mínimo de descanso de 30 minutos y un tiempo máximo de 120 minutos. En todo caso, el tiempo de "comida" es tiempo de descanso y, en ningún caso, debe ser considerado como tiempo de trabajo efectivo.

- Cuarto Turno de Fin de semana:

Cuando la carga de trabajo requiera la creación de un 4 turno de fin semana, se contratará personas trabajadoras adicionales vinculadas exclusivamente a ese 4 turno. Estas personas trabajadoras tendrán las condiciones de trabajo habituales de las demás personas trabajadoras en días laborables.

La implantación de este turno requerirá el acuerdo entre la empresa y el Comité de empresa en cuanto a las condiciones, duración del mismo y el periodo de formación.

Se garantizará que en el periodo de aplicación se siguen realizando de manera continuada los 3 turnos habituales de las jornadas laborales ordinarias.

El periodo de adaptación al grupo correspondiente será el equivalente a un año natural trabajado.

- Situaciones especiales:

Puesta en marcha:

En situaciones de puesta en marcha del primer turno productivo después de un periodo de inactividad superior a 3 días, se necesita que todo aquel personal implicado en el arranque del proceso productivo comience su jornada con un máximo de 2 horas de anticipación.

Se definirá en el calendario anual las fechas de puesta en marcha que se deban realizar y los puestos de trabajo a cubrir, sin perjuicio de su revisión en el calendario de cada dos meses.

Se considerarán trabajos de puesta en marcha los que garanticen el buen funcionamiento y los encaminados a mantener las instalaciones y líneas en perfecto estado a efectos de iniciar la jornada sin pérdidas de producción.

El tiempo utilizado podrá ser compensado con la finalización anticipada de su jornada por el mismo tiempo equivalente o bolsa de horas positiva más plus bolsa de horas o la remuneración como horas extraordinarias a elección de la persona trabajadora.

Artículo 56. *Jornada Irregular*

Las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas de jornada irregular:

- Sábados industriales.
- Bolsa de horas.
- 4º turno en jornada irregular.
- Exceso de jornada por desplazamientos.
- Flexibilidad en negativo.

a) Sábados industriales

1. Las personas trabajadoras podrán realizar hasta un máximo de 6 sábados industriales por año natural en atención a la carga de trabajo de la empresa, siendo obligatoria la asistencia al trabajo para las personas trabajadoras afectadas, pudiendo autoexcluirse de un sábado industrial siguiendo lo establecido en los siguientes apartados.

2. La convocatoria del sábado industrial se fijará por la empresa con un plazo de 15 días naturales de antelación al sábado seleccionado en atención a la carga de trabajo existente. En dicha convocatoria deberán constar:

- a) El sábado seleccionado.
- b) Los turnos de trabajo por instalación.
- c) Las personas afectadas para trabajar en la fecha indicada por cada instalación.

3. Cada persona trabajadora podrá ser convocada y realizar un máximo de 2 sábados industriales por mes, que no podrán ser consecutivos.

Durante los meses de junio y julio la persona trabajadora solo podrá ser convocada y realizar un sábado industrial por mes, pudiendo la empresa convocar más de un sábado industrial en dicho periodo. En tales meses, la convocatoria se realizará en los turnos de mañana y noche, pasando el equipo del turno de tarde al fin de semana siguiente.

Los sábados industriales no podrán convocarse en festivo, ni al principio ni al final de los puentes y vacaciones.

4. La jornada de sábado industrial será de 8 horas. Los turnos se cubrirán por el siguiente orden: noche, mañana, tarde. En caso de desocupación de máquina o instalación se dará oportunidad a la persona trabajadora de avanzar su turno.

5. La persona trabajadora podrá autoexcluirse de 1 de los 6 sábados industriales en un año natural. Para ello, deberá comunicarlo a la empresa mediante registro de entrada en recepción. En todo caso, la autoexclusión deberá comunicarse no más tarde de las 14:00 horas del miércoles de la semana anterior al sábado industrial convocado.

En el caso de que la persona trabajadora no se autoexcluya en el plazo arriba indicado y comunique posteriormente su intención de hacerlo antes de los 3 días laborables anteriores al inicio del sábado industrial, la empresa podrá aceptar dicho cambio si existe acuerdo con otra persona trabajadora que le sustituya y queden completamente cubiertas las necesidades de producción en la instalación. De no respetarse este preaviso, la empresa aceptará o no el cambio si puede organizar el trabajo en la instalación en el sábado industrial.

En el caso de que la persona haya solicitado un día de descanso coincidiendo con un viernes anterior o un lunes posterior a un sábado industrial fijado en calendario, dicha persona trabajadora quedará excluida automáticamente siempre que el día de descanso se haya solicitado con anterioridad a la convocatoria de sábado industrial. En este caso, la persona trabajadora mantendrá su derecho a autoexcluirse de 1 de los 6 sábados industriales.

6. La empresa podrá desconvocar los sábados industriales. Si la desconvocatoria se produce con una antelación inferior a las 72 horas anteriores al inicio de cada uno de los turnos, las personas trabajadoras afectadas por el sábado industrial tendrán derecho a percibir una compensación de 56€ brutos. Si la desconvocatoria se produce con una antelación superior a las 72 horas anteriores al inicio de cada uno de los turnos, las personas trabajadoras afectadas no tendrán derecho a compensación alguna.

7. Cada sábado industrial trabajado generará un día de descanso, además de la retribución indicada en el apartado E de este precepto.

b) Bolsa de horas (días en positivo)

1. La empresa, cuando así lo exija la carga de trabajo, informará a las personas trabajadoras de forma individual, así como al comité de empresa, de la necesidad de realizar horas adicionales en días laborables entre semana o trabajar voluntariamente en un sábado.

2. Las personas trabajadoras podrán únicamente realizar un máximo de 10 días (80 horas) por año de horas en positivo.

3. La empresa podrá convocar los sábados en positivo para trabajar por horas o por jornadas de hasta 8 horas.

4. Las personas que voluntariamente acepten trabajar en los días indicados por la empresa tendrán derecho a un día de descanso o las horas equivalentes, además de la retribución indicada en el apartado E de este precepto.

c) Cuarto turno en jornada irregular

1. La empresa podrá implantar con el acuerdo del comité de empresa un cuarto turno de trabajo en aquellas instalaciones o máquinas que lo requieran por necesidades de producción, siempre y cuando exista plena capacidad técnica y operativa de dichas instalaciones, con un preaviso mínimo de un mes de antelación. En el supuesto de que este cuarto turno se tuviera que establecer de forma continuada, la empresa presentará un calendario trimestral, semestral o anual.

2. El cuarto turno en jornada irregular afectará a cualquier instalación de la unidad MTC o utillajes y Unidad de producción.

3. Los horarios se distribuirán en función de la cobertura de necesidades de producción. Este cuarto turno se distribuirá en turnos de 8 horas, con fines de semana alternos de trabajo (uno cada tres semanas), salvo acuerdo con el Comité de empresa.

4. Se afectará a los operarios habituales o titulares de las instalaciones requeridas para estos turnos. Para la realización de este cuarto turno se asignarán prioritariamente las personas o equipos que actualmente lo están ejerciendo. En el supuesto de precisar mayor número de operarios o equipos, éstos se completarán con personal voluntario formado en las instalaciones o máquinas de que se trate en cada sección o puesto. Suponiendo falta de personal en estas instalaciones se completará el turno con los empleados de menos antigüedad en el puesto o Compañía. En este punto se respetará la voluntariedad.

5. Para la vigencia del convenio colectivo serán respetadas las 14 fiestas oficiales, los correspondientes días sobrantes de calendario de cada año de vigencia del presente convenio.

6. El personal afectado por este cuarto turno no podrá ser afectado por sábados industriales durante la vigencia del calendario establecido para dicho cuarto turno.

7. El calendario de este cuarto turno será único, siempre que el marco establecido permita las variables surgidas en cada área o instalaciones que serán acordadas por responsables de Fabricación, Equipos Operarios, Representantes del Comité y Departamento de Recursos Humanos.

8. En caso de una reducción de la carga de trabajo que produzca la suspensión del cuarto turno, los operarios o equipos siempre que no sean los operarios habituales de la instalación, serán trasladados a los puestos con carga de trabajo. Se respetará el artículo 31 del Convenio en toda su integridad. En el supuesto de volver a necesitar restaurar este cuarto turno en la misma instalación o máquina, dentro del año natural, la Dirección y el Comité de empresa estudiarán la correcta reactivación del calendario ya acordado anteriormente.

9. Las personas adscritas al cuarto turno en jornada irregular tendrán derecho a la retribución indicada en el apartado E de este precepto.

d) Exceso de jornada por desplazamientos

Las personas trabajadoras que tengan que realizar trabajos fuera del centro de trabajo se regirán por las siguientes normas.

1. El tiempo de traslado (salida desde el domicilio o bien salida desde la empresa y llegada al domicilio), en los días de ida y/o vuelta, tendrá la consideración de trabajo efectivo. La empresa no podrá requerir a la persona trabajadora que este tiempo, sumado al tiempo de trabajo realizado, supere las 12 horas diarias.

2. El exceso de jornada por traslado, tanto del día de ida como de vuelta, generará las horas de descanso correspondientes, además de la retribución indicada en el apartado E de este precepto. El disfrute del correspondiente descanso se realizará en el siguiente día hábil que se trabaje en el centro de trabajo habitual, salvo acuerdo entre la persona trabajadora y el superior de éste.

3. La jornada realizada, distinta de los días de ida y vuelta, fuera del centro de trabajo habitual, al que pertenece la persona trabajadora, no podrá exceder de 12 horas. El tiempo excedido respecto a la jornada ordinaria será retribuido con el plus desplazamiento según tablas.

4. La empresa entregará a todas aquellas personas trabajadoras que por motivos de trabajo tengan que desplazarse fuera de la planta habitual en la que prestan servicios, el protocolo correspondiente de viajes y desplazamientos.

e) Remuneración

La realización de cualquiera de las medidas indicadas en los apartados a), b), c), d) y f) dará lugar a una compensación (denominada "plus jornada irregular"). La cuantía será la determinada en tablas salariales (anexo 1).

f) Flexibilidad (días en negativo)

1. La empresa podrá parar la producción durante un total de 8 días al año (64 horas), salvo acuerdo con el comité de empresa, como una medida excepcional vinculada a la bajada de la producción. Esta medida se aplicará preferentemente en lunes o en viernes.

Esta medida se adoptará siempre y cuando la empresa estime que no se dan las circunstancias para aplicar una medida más drástica (suspensión de contratos, reducciones de jornada, despido colectivo, etc.).

2. La aplicación de la flexibilidad negativa no será posible si se ha realizado o está previsto realizarse un sábado industrial con anterioridad o posterioridad a la semana en que se haya fijado la flexibilidad negativa. Del mismo modo, no se podrá realizar ampliación de jornada durante la semana anterior ni la semana posterior.

3. La aplicación de la flexibilidad negativa exige que la empresa lo comunique ante la comisión de organización con una antelación mínima de 6 días naturales, presentando en dicha reunión la carga de trabajo prevista.

4. Si la disminución de carga de trabajo prevista afectase únicamente a la actividad realizada para un cliente o proyecto, afectará de forma rotativa y por jornadas completas a todas las personas trabajadoras de la Unidad de Producción o Unidad MTC que puedan ocupar estos puestos.

Dependiendo del volumen que suponga la disminución de actividad podrá afectar incluso al personal de oficina.

5. El día de flexibilidad se recuperará mediante convocatoria en sábado en la fecha indicada por la empresa, respetando un preaviso de 6 días naturales. En dicha convocatoria deberán constar:

- El sábado seleccionado.
- Los turnos de trabajo por instalación.
- Las personas convocadas para trabajar en la fecha indicada por cada instalación.

Asimismo, siempre que las instalaciones y la carga de trabajo lo permitan, la persona trabajadora podrá recuperar la flexibilidad negativa acumulada mediante alargamiento de jornada diaria, de manera voluntaria y pactada con el Departamento de Producción.

6. Cada persona trabajadora podrá ser convocada y realizar un máximo de 2 sábados de recuperación al mes, siempre que no sean sábados consecutivos.

Durante los meses de junio y julio la persona trabajadora sólo podrá ser convocada y realizar un sábado de recuperación por mes, pudiendo la empresa convocar más de un sábado industrial en dicho periodo. En tales meses, la convocatoria se realizará en los turnos de mañana y noche, pasando el equipo de turno de tarde al fin de semana siguiente.

No se puede designar sábados de recuperación en festivos, ni al principio ni al final de los puentes y vacaciones.

Dentro de un mismo mes natural la persona trabajadora no podrá realizar en total más de 2 sábados industriales y/o de recuperación.

En los días de recuperación se procurará no realizar horas extras ni bolsa de horas voluntarias.

7. En el supuesto que la persona trabajadora solicite un día de descanso coincidiendo con un viernes anterior o un lunes posterior a un sábado de recuperación fijado en calendario, dicha persona trabajadora quedará excluida automáticamente siempre que el día se haya solicitado con anterioridad a la convocatoria de sábado de recuperación.

8. La persona trabajadora podrá compensar los días de flexibilidad negativa convocados por la empresa mediante días Ad personam 3, vacaciones y/o bolsa de horas positivas y días sobrantes de calendario que define la persona trabajadora.

9. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo la empresa podrá descontar de la liquidación los días de flexibilidad.

10. Los días de flexibilidad negativa recuperados en sábado se compensarán a la mitad del precio establecido en el apartado E de este artículo.

g) Regularización

Los días generados como consecuencia de sábados industriales, bolsa de horas y flexibilidad en negativo, se deben disfrutar/compensar durante el año natural que han sido generados, pudiendo pasar tan solo un número máximo de 5 días al año natural siguiente. A final de año se define un saldo neto por diferencia entre días positivos y negativos.

El saldo neto de días se podrá utilizar durante todo el año siguiente, aunque se deberá comunicar durante el primer semestre del año. Si no se comunica en ese plazo se darán por disfrutadas o prestadas. En ningún caso se compensará ni descontará el disfrute económicamente.

Artículo 57. *Días de Descanso*

La persona trabajadora, para fijar el día o las horas de descanso como consecuencia de los días generados en positivo y/o "Ad Personam 3", vacaciones y bolsa de horas positiva, deberá preavisarlo a la empresa con una antelación mínima de 10 días hábiles.

Cumpliendo la antelación mínima de 10 días hábiles en el preaviso, la empresa autorizará el descanso automáticamente.

Cuando se realice el preaviso con una antelación entre 5 y 9 días hábiles, la empresa lo autorizará siempre y cuando quede garantizado el 50% de la actividad por área de trabajo o departamento que trabaje a tres turnos.

Cuando se realice el preaviso con una antelación igual o inferior a 4 días hábiles, la empresa tendrá la potestad de autorizar o no el descanso, teniendo en cuenta los motivos de carácter urgente. La empresa podrá aceptar dicho cambio siempre que el mismo fuese notificado con anterioridad suficiente para que la empresa pueda organizar el trabajo a desarrollar el día solicitado por la persona trabajadora.

De forma excepcional, la persona trabajadora podrá disfrutar de un máximo de 2 días al año de su bolsa de horas "Ad Personam 3" por motivos personales justificados, comunicándolos con un preaviso igual o inferior a 4 días hábiles. Este mismo preaviso regirá para las 2 horas del 23 de junio.

En el supuesto de que dos o más personas trabajadoras de una misma instalación o departamento soliciten un mismo día de disfrute con el mismo tramo de antelación, se deberá atender al "histórico de días disfrutados por cada persona trabajadora", para determinar qué persona trabajadora tiene prioridad a la hora de disfrutar ese día. Se dará prioridad a aquella persona trabajadora que no hubiese disfrutado de ese día en años anteriores.

La comunicación de días de descanso por parte de la persona trabajadora será realizada en Recepción, firmando el correspondiente registro de entrada. La empresa deberá dar respuesta dentro de las 48 horas siguientes a la solicitud, por escrito y detallando los motivos en caso de negación. En el supuesto de no dar respuesta en ese plazo, la persona trabajadora tendrá derecho a realizar el día de descanso en la fecha solicitada.

Artículo 58. *Licencias y Permisos*

A las parejas de hecho que acrediten su situación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del libro segundo del código civil de Cataluña relativo a la persona y la familia DOGC 05.08.2010 se les reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de todos los permisos reconocidos en el presente artículo, exactamente igual que los matrimonios convencionales.

1. Permisos Retribuidos:

La persona trabajadora, previo aviso -salvo imposibilidad y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio y registro de pareja de hecho. El periodo del permiso se iniciará el siguiente día laborable al del hecho causante, salvo acuerdo.

b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. El permiso por hospitalización no necesariamente tendrá que usarse en días seguidos durante la hospitalización, siempre que no suponga un incremento de días laborables de permiso.

c) 4 días naturales en caso de muerte de cónyuge, así como de padres, abuelos, hijos, nietos y hermanos de uno u otro cónyuge.

d) 2 días naturales por cirugía ambulatoria de cónyuge, así como de padres, abuelos, hijos, nietos, y hermanos de uno u otro cónyuge.

e) 1 día natural, en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge; así como segundas nupcias de padres y padres políticos.

f) 2 días laborables para los trámites administrativos por adopción o acogimiento. Quedando habilitada la posibilidad de permisos no retribuidos en caso de que sea necesaria una ausencia mayor, como consecuencia de adopciones internacionales, por el tiempo necesario.

g) En el caso de los apartados c), e) y f) si la persona trabajadora necesitase realizar un desplazamiento al efecto fuera de la provincia de Barcelona, el plazo se ampliará en 2 días naturales.

h) 1 día laborable por traslado de su domicilio habitual. En este caso se establece un plazo de dos meses para el disfrute del permiso, desde el momento de la comunicación a la empresa del cambio de domicilio.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica de especialistas para la persona trabajadora, si el horario de consulta coincide con el del trabajo o es próximo al inicio o final del turno de trabajo. En el supuesto de trabajo en turno de noche, deberán existir 8 horas entre el fin de la jornada y la hora de consulta de especialista.

j) En caso de asistencia o consulta de medicina general, y en los casos de acompañamiento del cónyuge o pareja de hecho, familiares de 1er grado y familiares dependientes a su cargo para medicina general y especialistas hasta un límite de 32 horas al año.

k) Por hospitalización de hijos prematuros tras el parto, se establece 1 hora diaria de permiso retribuido, a partir de la finalización del permiso de paternidad, mientras dure la hospitalización y hasta un máximo de 13 semanas. Este permiso corresponderá al progenitor que no disfrute del permiso de maternidad.

l) 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 lo que éste disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

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.

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

n) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

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

p) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida, que podrá dividirse en dos fracciones. Alternativamente, por voluntad de la persona trabajadora, este derecho podrá sustituirse por una reducción de jornada en media hora diaria con la misma finalidad o acumularse en jornadas laborales completas, que deberán disfrutarse de forma continuada inmediatamente después de la suspensión por nacimiento de hijo. La duración del disfrute se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, sin que puede transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute corresponderán a la persona trabajadora, quien deberá avisar a la empresa con una antelación mínima de quince días y justificar la certeza del motivo alegado.

q) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a elaborar un protocolo de uso de este permiso.

r) Las personas trabajadoras con más de un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de formación profesional para el empleo: permiso retribuido de 20 horas anuales, y su cómputo es por años naturales, pudiéndose acumular por un periodo de hasta cinco años, es decir si se disfruta cada año, se tendrá derecho a 20 horas, cada dos años a 40 y así hasta 100 horas si se acumula en el plazo máximo de cinco años. El permiso debe ser disfrutado para la formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, y por tanto no restringida a la vinculada al puesto de trabajo o grupo profesional.

s) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

t) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

u) Se reconocen 12 horas anuales retribuidas por persona trabajadora que se integrarán en la bolsa de horas prevista en el presente convenio, que deberán disfrutarse durante el año natural y equivalen al permiso de idéntica duración previsto en el artículo 67.C del Convenio colectivo Sectorial de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona para los años 2022-2024 (código de convenio 08002545011994).

2. Permisos No Retribuidos:

a) Asuntos propios (asuntos de conciliación familiar y laboral). Se establece una bolsa de 24 horas anuales, manteniéndose el alta de la Seguridad Social y debiéndose cumplir un preaviso mínimo de 7 días naturales. Se deberá acordar previo a su concesión la recuperación de dichas horas o descontar económicamente si la persona trabajadora lo solicita voluntariamente.

b) Se establece una bolsa de 10 días de trabajo de la que podrán disponer las personas trabajadoras para atender a personas bajo su cargo con discapacidad física o psíquica. Posibilitando la empresa la recuperación de las horas utilizadas. Para disponer de la misma será necesario preavisar con 7 días de antelación, salvo imposibilidad, la fecha de la ausencia y su duración. La recuperación de los días no trabajados se efectuará dentro del año natural, salvo imposibilidad, pudiendo recuperarse tan sólo en este caso con posterioridad. En el supuesto en que no se recuperen en la forma antes indicada la empresa descontará de la retribución del empleado las horas no trabajadas. Aquellas personas trabajadoras que tuvieran una situación especial por necesidad de atender personas a su cargo con discapacidad física o psíquica podrán solicitar un acuerdo especial con la empresa para disponibilidad de un determinado número de días, pudiendo acordar asimismo su recuperación.

c) Las personas trabajadoras, por hospitalización de hijos prematuros tras el parto, tendrán derecho a una reducción de jornada de hasta 2 horas con la reducción proporcional del salario.

El plazo establecido para la reducción de jornada se entiende entre el 7 día del parto y las 13 semanas y mientras dure la hospitalización. Dicha reducción de jornada voluntaria se realizará una vez finalizado el permiso de paternidad y no se disfrute del permiso de maternidad, ya que correspondería al otro progenitor.

d) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años o un/a discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

e) Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

f) Durante la hospitalización y tratamiento continuado, del cónyuge o de un familiar de 1er grado afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe correspondiente la persona trabajadora tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de la misma.

La reducción de jornada contemplada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La fijación del horario en la reducción de jornada corresponderá a la persona trabajadora que deberá avisar con quince días de antelación y justificar la certeza del motivo alegado.

Artículo 59. *Excedencias*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por el plazo de no menos de cuatro meses y no mayor de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez ya solicitada no podrá solicitar una prórroga de su duración. La reincorporación deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. En caso contrario perderá el derecho a reincorporarse y causará baja definitiva.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4. Asimismo, podrán solicitar el paso a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En este supuesto la excedencia será considerada forzosa.

5. La persona trabajadora excedente voluntaria conserva sólo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjese en la empresa, salvo cuando la excedencia sea como máximo por un año y el total de excedentes no superen el 3%.

En este supuesto, el ingreso será inmediato a la fecha de terminación de la excedencia en la vacante de igual o similar categoría manteniendo el salario que tenía.

6. Se establece la posibilidad de una excedencia, con derecho a reserva de su puesto de trabajo, de 1 mes hasta 4 meses, para las personas en trámites de adopción internacional. La persona solicitante deberá acreditar una antigüedad mínima de un año en la empresa. La reincorporación será inmediata a la finalización de la misma, en su puesto de trabajo y con las mismas condiciones salariales y de antigüedad.

7. Se establece una excedencia de duración de entre 1 y 4 meses, con derecho de reserva de su puesto de trabajo, por fallecimiento de familiares de primer grado de consanguinidad, progenitores, hijos e hijas, cónyuges o pareja de hecho reconocida legalmente. La reincorporación será inmediata a la finalización de la misma, en su puesto de trabajo y con las mismas condiciones salariales y de antigüedad.

Artículo 59 bis. *Suspensión por Nacimiento, Adopción, Guarda con Fines de Adopción o Acogimiento*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez

semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 1 y 2 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

4. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 1 y 2.

Artículo 60. *Vacaciones Anuales*

1. Vacaciones de verano: 19 días naturales continuados.
2. Vacaciones de Navidad: 5 días laborables.
3. 7 días naturales de forma continuada durante el resto del año.

La persona trabajadora solicitará por escrito a la empresa con una antelación mínima de 3 meses y la empresa deberá confirmarlas por escrito en el plazo de 10 días laborables desde su solicitud.

En caso de solicitar en plazo inferior a 3 meses, deberá quedar garantizado el 50% de la actividad por área de trabajo o departamento. La empresa informará por escrito a la persona trabajadora solicitante, en el plazo máximo de 72 horas, la aprobación o no de la solicitud del periodo de vacaciones.

En el supuesto de que dos o más personas trabajadoras de una misma instalación o departamento soliciten los 7 días de vacaciones dentro del mismo periodo de preaviso, se deberá atender a un turno rotativo para determinar qué persona trabajadora tiene prioridad a la hora de disfrutar esos días.

La persona trabajadora comunicará el periodo de vacaciones elegido mediante la firma del registro de entrada en la Recepción o mediante los mecanismos que determine la empresa en cada momento.

4. Respecto a los días sobrantes de calendario el primero de ellos lo fijará la empresa y los restantes serán de libre disposición para la persona trabajadora.

5. La empresa concederá un día de libre disposición- Ad Personam 3 adicional a aquellas personas trabajadoras que cumplan un nuevo quinquenio hasta un máximo de 4 días. El disfrute de dichos días queda regulado en el art. 57 del presente Convenio.

6. La Dirección dará cuenta por escrito a las personas trabajadoras del plan de vacaciones de verano con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de disfrute.

En caso de que las vacaciones de verano deban efectuarse en época diferente a los meses de julio y agosto, el Comité de empresa se compromete a tener los contactos pertinentes con la Dirección, a fin de llegar a un acuerdo sobre el tema, dando lugar al cobro de 80 €/día trabajado fuera de dichos meses.

7. Para tener derecho al período completo de vacaciones es imprescindible que el personal lleve, como mínimo, un año de antigüedad en la fecha del inicio normal del mismo, ya que en caso contrario disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

8. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, -la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

9. Las 4 semanas marcadas como periodo vacacional no computarán como turnos correlativos.

CAPITULO VI De Pago y Ropa de Trabajo

Sección 1ª

Forma de Pago y Ropa de Trabajo

Artículo 61. *Norma General*

1. El pago de salarios para el personal afecto al presente Convenio se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad que elija la persona trabajadora, firmando la conformidad individual.

2. La liquidación de los haberes correspondientes se hará efectiva en dos pagos, el día 25 de cada mes o el día hábil anterior y antes del día 10 del mes siguiente se procederá a la liquidación del resto de variables del mes.

3. Adicionalmente al sistema actual el recibo de salario se podrá entregar mediante correo electrónico para aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.

La Dirección de la empresa, a solicitud de la persona trabajadora, concederá anticipos del salario devengado.

Artículo 62. *Remuneración de los Días de Vacaciones*

El día de vacaciones se abonará de acuerdo a la siguiente fórmula: Salario grupo por día + promedio vacaciones.

El promedio de vacaciones se calcula como el promedio de lo percibido en concepto de plus nocturnidad de los últimos 6 meses previos a los días de vacaciones, más el plus Ad Personam y el plus Ad Personam3.

Artículo 63. *Ropa de Trabajo*

La empresa entregará anualmente a cada persona trabajadora de planta, una prenda de manga corta y un pantalón de verano en el mes de marzo y una camiseta de manga larga, una sudadera y un pantalón de invierno en el mes de septiembre. Se entregará un chaleco-chaqueta cada 2 años en el mes de septiembre. Se entregarán dos camisetas de verano al personal de nueva incorporación y al personal temporal. Si se produce un cambio de vestuario se entregarían también dos juegos de vestuario a cada persona trabajadora directa o indirecta.

Todas las personas trabajadoras que reciban ropa de trabajo deberán utilizarlo de acuerdo al modelo actualizado. En el caso de las nuevas incorporaciones, se entregarán 2 equipaciones correspondientes a la temporada en curso.

En el caso del chaleco y el anorak, se entregará de forma alterna cada 2 años.

Se acuerda la gestión con un proveedor de EPI's local, en el cual la persona trabajadora podrá elegir el calzado que más se le adapte, siempre y cuando cumpla con la normativa en materia de prevención. La compañía seguirá abonando la misma cantidad (27,95€ más IVA) y la persona trabajadora abonará la diferencia, si la hubiera.

Será potestad de la compañía, definir el procedimiento internamente, así como la elección del proveedor. Una vez esté definido, se pondrá en común con los delegados de prevención.

Artículo 64. *Clasificación Falta*

Criterios Generales.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones culpables de las personas trabajadoras que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y la empresa tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma sólo se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.
5. Toda falta cometida por las personas trabajadoras se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.
6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por la persona trabajadora ante la jurisdicción competente dentro de los 20 días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

1. Faltas Leves

Son faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia de la persona trabajadora/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria.

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

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

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

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas.

m) La disminución voluntaria y puntual en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

II. Faltas Graves

Son faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

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

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

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

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

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

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

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

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

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

k) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas puntual, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el trabajo.

l) La disminución voluntaria y reiterada en el rendimiento del trabajo normal o pactado, habiéndose sancionado previamente como falta leve.

III. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja la persona trabajadora por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- h) Las agresiones físicas a cualquier persona durante el desarrollo de la actividad laboral.
- i) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- j) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase un perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sean debidos a abuso de autoridad.
- k) Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para la persona trabajadora.
- l) Acoso sexual.
- m) Acoso laboral (mobbing).
- n) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- o) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas de forma habitual, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de sus funciones o implica un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras en el Trabajo.

Artículo 65. Sanciones

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

1. Por falta leves:
 - Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 2 a 20 días.
 - Amonestación por escrito.
3. Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días.
 - Despido.
 - Amonestación por escrito.
4. Prescripción: Dependiendo de su graduación, a partir de la fecha que la empresa tuvo conocimiento de la falta, las faltas prescriben a los siguientes días:
 - Faltas leves: 10 días.
 - Faltas graves: 20 días.
 - Faltas muy graves: 60 días.

Derechos Sindicales

Artículo 66. *Sección Sindical / Comité de Empresa*

1. Sección Sindical.
 - 1.1. Se mantendrán las Secciones Sindicales actuales, y su Delegado, con independencia del número de personas trabajadoras que tenga la plantilla de la empresa.
 - 1.2. Las Secciones Sindicales acreditadas en función del punto anterior, dispondrán de un máximo de 15 horas mensuales por Delegado, con la posibilidad de acumularlas de forma anual.

Asimismo, dichas 15 horas mensuales podrán ser repartidas en función de las necesidades operativas de cada uno de los miembros que puedan componer la Sección Sindical a nivel privado.
 - 1.3. Los miembros de cada Sección Sindical podrán hacer uso de la bolsa de horas anual, del grupo sindical correspondiente, preavisando con la antelación suficiente.
 - 1.4. Avisando con 24 horas de antelación como mínimo, pudiendo ser en caso de urgencia este plazo inferior, las Secciones Sindicales debidamente acreditadas podrán reunirse en asamblea dentro de los locales de la empresa y fuera de las horas de trabajo, responsabilizándose del normal desarrollo de la misma, así como de la ausencia de extraños en ella, el Delegado de la Sección Sindical de que se trate.
 - 1.5. Los/as Delegados/as de las Secciones Sindicales acreditadas en función del punto 1.1, podrán disponer del mismo local asignado al Comité de empresa.
 - 1.6. La Dirección de la empresa, previa petición expresa y autorización de la persona trabajadora interesada, incluirá y deducirá en el recibo de salarios de cada mes la cuota mensual de cotización correspondiente a la Central Sindical a que pertenezca.
 - 1.7. La Sección Sindical constituida podrá sustituir temporalmente al/la Delegado/a Sindical nombrado, previa comunicación por escrito, si éste permanece ausente de la empresa por causa justificada durante un período superior a 7 días naturales.

1.8. Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de Convenio colectivo de empresa, las reuniones preparatorias para llevar a cabo las reuniones de negociación del Convenio colectivo de empresa y las reuniones que los representantes legales de las personas trabajadoras que sean acordadas con la empresa.

2. Comité de Empresa.

2.1. Los miembros que integren el Comité de empresa dispondrán de un máximo de 25 horas mensuales por miembro, acumulables anualmente por grupo sindical. Estas horas podrán ser utilizadas para actividades propias del cargo, tanto dentro como fuera de los locales de la empresa, con la sola comunicación anticipada y con la posterior justificación general ante la empresa. Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de convenio colectivo de empresa, las reuniones preparatorias para llevar a cabo las reuniones de negociación del Convenio Colectivo de empresa y las reuniones que los representantes legales de las personas trabajadoras mantengan con la Dirección de la Empresa, previa aprobación de la reunión por parte de la empresa.

2.2. La Dirección de la empresa facilitará un local para actividad propia de los miembros del Comité.

2.3. La Dirección de la empresa pondrá a disposición del Comité un tablón de anuncios para posibilitar la comunicación del mismo con sus representados en relación a los temas inherentes a dicho Comité. Se colocará un segundo tablón de anuncios en la entrada de los baños.

2.4. Los miembros del Comité de empresa podrán informar individualmente a sus representados en horas de trabajo previa autorización de su inmediato superior y realicen el fichaje de horas sindicales internas.

2.5. La empresa entregará en las Reuniones Ordinarias a celebrar cada dos meses la información al Comité de empresa referente a la situación económica de la misma. Como regla general, esta información será entregada con una antelación mínima de 7 días para poder ser analizada.

2.6. En cumplimiento de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección entregará al Comité de empresa (a cuyo efecto éste designará tres de entre sus miembros, que firmará acuse de recibo) copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección, con todas las condiciones de la contratación, salvo aquellas que la persona trabajadora contratado expresamente indique a la Dirección que se excluyan. Asimismo, la empresa informará al Comité de empresa, durante las Reuniones Ordinarias que se lleven a cabo, de las subcontrataciones que se efectúen para la realización de trabajos en el propio centro en las condiciones establecidas en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, al causar baja una persona trabajadora en la empresa, cualquiera que sea su causa, podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de empresa para proceder a la firma del finiquito, en cuyo caso, previamente, se entregará copia al Comité. En el recibo se hará constar que el mismo se ha firmado en presencia de un miembro del Comité, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

2.7. El Comité de empresa deberá guardar total sigilo sobre las materias, informes y contrataciones a que se refieren los apartados 5 y 6 del presente artículo, que a juicio de la Dirección sean considerados confidenciales, así como de cuantos asuntos de carácter confidencial puedan tener conocimiento por su calidad de componentes del citado Comité.

2.8. El Comité seguirá participando en cuantas Comisiones interviene hasta la fecha: Fondo de Ayuda Social, Formación, Grupos Profesionales, Igualdad, Organización y otras que pueden crearse.

2.9. El Comité podrá convocar a las personas trabajadoras a realizar asambleas en los locales de la empresa y previa comunicación con la debida antelación, a la Dirección de la empresa.

CAPÍTULO IX

Mejoras

Artículo 67. *Mejoras Económicas*

Las mejoras económicas detalladas en el apartado 2 del presente artículo se aplicarán sobre los siguientes conceptos:

- Salario Convenio.
- Paga de Marzo.
- Plus Nocturno.
- Horas Extraordinarias.
- Pagas Extraordinarias.
- Plus Ad Personam 3
- Plus Jornada irregular
- Plus Flexibilidad negativa
- Plus exceso horario en desplazamiento

Para el año 2025 el salario se incrementará un 2% respecto de las últimas tablas salariales firmadas por el comité de empresa y la dirección de empresa en enero de 2025, cuando se aplicó un 0'8% respecto de las tablas del 2024. Sobre el 2 % de las tablas salariales de enero de 2025 se garantiza la regularización al IPC real incrementado en un 0,75 % al inicio del año siguiente, con carácter retroactivo.

Durante los años 2026, 2027 y 2028 el salario se incrementará un 2 % fijo al inicio de cada año, garantizándose la regularización al IPC real incrementado en un 0,75 %, con carácter retroactivo, en la nómina correspondiente al mes siguiente al de publicación de dicho IPC, previa actualización de las tablas salariales por acuerdo entre el comité de empresa y la dirección.

Durante los dos últimos años (2027 y 2028) el porcentaje de incremento global resultante de esta fórmula no podrá superar el 2,5 %, excepto que el IPC real sea superior, en cuyo caso queda garantizado el porcentaje de incremento equivalente al IPC real.

Artículo 68. *Fomento del Empleo*

Dentro del espíritu que anima al Comité y a la Dirección de la empresa de que el presente Pacto facilite las nuevas contrataciones, la Dirección realizará los esfuerzos necesarios para la eliminación de las Horas Extraordinarias.

Se establece un máximo de un 10% de temporalidad sobre el total de la plantilla, sin contar como temporales los contratos de relevo. En caso de necesidad de ampliación de dicho porcentaje de temporalidad las partes acordarán el traspaso a indefinidos de los contratos eventuales que corresponda en cada momento. La dirección de la compañía mantendrá informado, al Comité de empresa sobre el volumen de temporalidad, así como sus causas y problemas derivados del mismo.

Los firmantes del Convenio colectivo con el objeto de mejorar la situación de las personas trabajadoras de la empresa con hijos/as a su cargo con algún tipo de diversidad funcional y con el objeto de favorecer su eventual contratación crearán una bolsa de empleo. A tales efectos, todas aquellas personas trabajadoras en esta situación lo pondrán en conocimiento del Departamento de personal, acompañándolo de los documentos que acrediten la situación de discapacidad y del currículum de estudios y profesional.

Una vez remitida la documentación, se pondrá en conocimiento del servicio de prevención en el plazo de 12 días con la finalidad de que emita informe sobre la aptitud del aspirante. En reunión conjunta de la Dirección y Comité de empresa se analizarán los posibles puestos de trabajo que puedan ser ocupados por los candidatos. Igualmente se discutirán y negociarán las incorporaciones a la empresa, tipo de contrato, régimen salarial y ayudas a solicitar a la Administración.

En el caso de que la empresa tenga que contratar nuevo personal se recomienda que preste especial atención al paro cualitativo de la localidad y comarca y a la bolsa de trabajo facilitada por los distintos sindicatos concediendo prioridad en la contratación a las personas mayores de 45 años y a las personas discapacitadas desempleadas.

Artículo 69. *Seguridad y Salud*

Siendo preocupación prioritaria del Comité de empresa y de la Dirección la mejora de los métodos y condiciones de trabajo, de tal forma que progresivamente se consiga la reducción de los posibles riesgos de accidentes de trabajo, ambas partes manifiestan que, durante la vigencia del Convenio, y a través del Comité de Seguridad y Salud, se estudiarán y pondrán en práctica en los distintos puestos de trabajo susceptibles de perfeccionamiento cambios que conlleven una reducción de los riesgos en materia de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Se entregará un calzado de seguridad anualmente, durante el mes de marzo, así como todos los equipos de protección individuales necesarios en cada puesto de trabajo.

Las herramientas o elementos de seguridad, facilitado por la empresa, deberán conservarse en buen estado. En caso de deterioro de las mismas, la reposición se efectuará a cambio de la entrega de las usadas.

En caso de altas temperaturas la dirección de empresa y Comité han establecido un Protocolo de Altas Temperaturas.

Artículo 70. *Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Delegados de Prevención)*

La empresa dispondrá de un servicio de prevención acorde con la normativa vigente. Se nombrarán los Delegados de Prevención, que serán designados por los representantes de los trabajadores por mayoría en un número de 3.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser designados como Delegados de Prevención, con carácter adicional a los representantes legales de los trabajadores, aquellos otros trabajadores del centro que en el momento de la elección acrediten tener formación específica en materia de prevención de riesgos laborales (como mínimo, equivalente a la establecida en el convenio colectivo sectorial estatal de aplicación) y que, a su vez, acrediten por la posición ocupada conocimientos prácticos en dicha materia en relación con los puestos de trabajo existentes en el centro.

Las competencias, facultades y garantías de los Delegados de Prevención serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité de salud laboral, integrado por los representantes designados por la empresa y los 3 Delegados de Prevención, mantendrán reuniones cada 2 meses, alternas a las reuniones de comité y dirección, en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, emitiéndose acta de la misma, debiendo ser firmada por todos los miembros del citado comité.

Los Delegados de prevención, en virtud de la citada ley, podrán intervenir en todos aquellos supuestos en los que, por el desarrollo habitual de la actividad laboral, se precise de su intervención por motivos de seguridad, ya sea para emitir informe, para asesorar a los trabajadores o bien para colaborar con el servicio de prevención de la empresa.

El tiempo dedicado a estas intervenciones es ilimitado y no tendrá nunca la consideración de "horas sindicales". La dirección de la empresa consultará a los delegados de prevención cualquier decisión de cambio de mutua o servicio de prevención.

Artículo 71. *Jubilación Parcial y Contrato de Relevo*

Al amparo del art. 166.2 de la Ley de la Seguridad Social y del art. 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se le reconoce a las personas trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada en el límite máximo legalmente previsto, cuando reúnan los requisitos legalmente establecidos y, en especial, el de edad, que no podrá ser inferior a lo establecido por la ley en cada momento.

1. Tres meses antes de la fecha de cumplimiento de la edad legal para el acogimiento a la jubilación parcial, la empresa y la persona trabajadora afectada iniciarán los contactos para definir las condiciones de su concesión y el contrato de relevo correspondiente.

2. Los contratos de relevo serán transformados a indefinidos cuando finalice el contrato del jubilado parcial.

3. Las personas trabajadoras sujetas a un contrato de relevo percibirán el salario estipulado en función de las tablas vigentes, con la misma progresión que otra persona trabajadora de las mismas características cuando entra en la Compañía.

Queda limitada la aplicación de esta modalidad contractual, a aquellas personas que realicen funciones que requieran esfuerzo físico o alto grado de atención en tareas de fabricación, elaboración o transformación, así como en las de montaje, puesta en funcionamiento, mantenimiento y reparación especializados de maquinaria y equipo industrial en empresas clasificadas como industria manufacturera. Así como la concurrencia de los requisitos siguientes: persona trabajadora (periodos legales mínimos de cotización, etc.) y que en la empresa haya un 70 % como mínimo de plantilla indefinida).

4. La empresa procederá a realizar la liquidación de los haberes correspondientes de la persona trabajadora, previa a la realización del contrato de jubilación parcial.

Artículo 72. *Plan de Igualdad*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, con el ánimo de continuar implantando políticas de igualdad de oportunidad para hombres y mujeres en el trabajo, toman como punto de referencia la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Existe un Plan de Igualdad propio de la empresa TI Group Automotive Systems de ámbito estatal, que debe resolver todas aquellas cuestiones relativas a la igualdad efectiva en el trabajo, conciliación laboral y familiar, así como aspectos relativos a ataques contra la libertad sexual de las personas trabajadoras.

Disposiciones Adicionales

Disposición Adicional Primera.

Víctimas de violencia de género: Las trabajadoras víctimas de violencia de género recibirán todo el apoyo y colaboración necesaria, con total discreción, por parte de la empresa y de la Representación Legal de los Trabajadores, a través de la puesta en marcha del protocolo de actuación que se elabore a tal efecto.

Disposición Adicional Segunda.

El acoso sexual en las relaciones laborales: El acoso en el entorno de trabajo que sea considerado de naturaleza sexual, tipificado en las faltas muy graves en el presente Convenio Colectivo, será tratado en relación con la persona trabajadora afectada mediante aplicación del protocolo previsto en la empresa o, en su defecto, del acordado a nivel sectorial.

Disposición Adicional Tercera.

En el supuesto de que la empresa iniciase un procedimiento de despido objetivo de carácter colectivo o individual, ésta se compromete a incorporar como uno de los criterios de selección del personal afectado la antigüedad (prevalencia de los empleados con mayor antigüedad dentro de la empresa). Garantizando la no discriminación y la transparencia.

Disposición Adicional Cuarta.

A partir de la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, todos los contratos de trabajo se registrarán por la totalidad de condiciones del mismo, exigiéndose la comunicación a los Representantes Legales de los Trabajadores en todos los casos, excepto en los acuerdos personales de Alta Dirección y Consejo de Administración.

Disposición Adicional Quinta.

Cualquier solicitud dirigida a la empresa por una persona trabajadora deberá ser entregada por el solicitante en la Recepción, recibiendo el correspondiente resguardo de entrega.

En caso de modificar el procedimiento, la empresa informará mediante los canales de comunicación establecidos (tablones, mail, etc.) y siempre garantizando la entrega del correspondiente resguardo de entrega a la persona trabajadora por escrito. Dicho método también será de aplicación en la respuesta a cualquier solicitud presentada por las personas trabajadoras.

Disposición Adicional Sexta.

En lo no expresamente previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

Disposición Adicional Séptima.

La asignación de las personas trabajadoras a los grupos profesionales que se implantan en este convenio se realizará de manera individualizada con cada persona trabajadora y siguiendo el acuerdo alcanzado entre la dirección de empresa y el Comité. La persona trabajadora dará conformidad por escrito en RRHH, bajo la supervisión de la comisión de grupos profesionales, de la asignación a su grupo profesional y a su Ad Personam individual si le corresponde.

Toda persona trabajadora con un salario superior al del grupo profesional asignado se les generará un Ad Personam individualizado por la diferencia, que se abonará en las 12 mensualidades ordinarias. La diferencia nunca contemplará el Ad Personam 3 (vinculación).

Disposición Adicional Octava.

Todos los trabajadores que alcancen una antigüedad de un mes estarán incluidos en el plan de pensiones en calidad de partícipes sin poner el contador a cero al hacer el contrato indefinido. El promotor (empresa) ingresará la cantidad correspondiente según el cálculo establecido en el Reglamento que regula el funcionamiento del Plan de Pensiones.

Disposición adicional novena.

Se establece la indemnización para gastos de Kilometraje en 0,35 EUR/ km.

Disposición Adicional Décima.

Se publicarán en el portal del empleado el texto del presente convenio, los protocolos acordados entre la Dirección y el Comité de empresa y aquellos que puedan acordarse en el futuro.

ANEXO 1
TABLAS SALARIALES 2025

Salarios Base por Grupos 1º año										
Período de Formación (3 primeros meses) 70%						Consolidación (los siguientes 9 meses) 85%				
Grupos	Salario	Salario mes	Salario día	Paga Marzo	Salario Total	Salario	Salario mes	Salario día	Paga Marzo	Salario Total
1	29.936,16	2.138,30	71,27	2.080,06	32.016,22	36.796,68	2.628,33	87,61	2.080,06	38.876,74
2	26.756,43	1.911,17	63,70	2.080,06	28.836,49	32.934,70	2.352,48	78,42	2.080,06	35.014,76
3	24.858,69	1.775,62	59,19	2.080,06	26.938,75	30.632,18	2.188,01	72,94	2.080,06	32.712,24
4	24.128,25	1.723,44	57,44	2.080,06	26.208,32	29.548,58	2.110,62	70,36	2.080,06	31.628,64
5	24.128,25	1.723,44	57,44	2.080,06	26.208,32	28.266,60	2.019,05	67,30	2.080,06	30.346,66

Salario Base por Grupos 2º año						Salarios Base por Grupos 3º año				
Consolidación (Grupo profesional 6) 90%						Definitivo 100%				
Grupos	Salario	Salario mes	Salario día	Paga Marzo	Salario Total	Salario	Salario mes	Salario día	Paga Marzo	Salario Total
1	39.083,14	2.791,65	93,06	2.080,06	41.163,20	43.657,22	3.118,37	103,95	2.080,06	45.737,28
2	34.995,27	2.499,66	83,32	2.080,06	37.075,33	39.114,11	2.793,86	93,13	2.080,06	41.194,18
3	32.556,29	2.325,45	77,51	2.080,06	34.636,35	36.404,52	2.600,32	86,67	2.080,06	38.484,58
4	31.409,62	2.243,55	74,79	2.080,06	33.489,68	35.130,57	2.509,32	83,64	2.080,06	37.210,63
5	30.051,96	2.146,57	71,55	2.080,06	32.132,02	33.621,56	2.401,54	80,05	2.080,06	35.701,62
6	24.128,25	1.723,44	57,45	2.080,06	26.208,32	27.039,66	1.931,40	64,38	2.080,06	29.119,72

(*)

Salario Base por Grupos para Contratos Formativos										
1º año 60%						2º año 75%				
Grupos	Salario	Salario mes	Salario día	Paga Marzo	Salario Total	Salario	Salario mes	Salario día	Paga Marzo	Salario Total
1	26.194,33	1.871,03	62,37	1.248,04	27.442,37	32.742,91	2.338,78	77,96	1.560,05	34.302,96
2	23.468,47	1.676,32	55,88	1.248,04	24.716,51	29.335,59	2.095,40	69,84	1.560,05	30.895,63
3	21.842,71	1.560,19	52,00	1.248,04	23.090,75	27.303,39	1.950,24	65,01	1.560,05	28.863,44
4	21.078,34	1.505,60	50,18	1.248,04	22.326,38	26.347,93	1.882,00	62,73	1.560,05	27.907,97
5	20.172,94	1.440,93	48,04	1.248,04	21.420,97	25.216,17	1.801,15	60,03	1.560,05	26.776,21
6	16.223,80	1.158,84	38,63	1.248,04	17.471,83	20.279,75	1.448,55	48,28	1.560,05	21.839,79

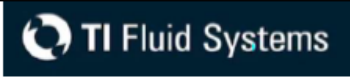
Grupos	Hora Extra / H. Compl.	Nocturnidad	Desplazamiento
1	43,98	3,76	43,98
2	39,61	3,76	39,61
3	37,00	3,76	37,00
4	35,78	3,76	35,78
5	34,33	3,76	34,33
6	28,00	3,76	28,00

Plus Ad Personam 3 (14 Pagas)	54,16
Plus Jornada Irregular (Precio Hora)	12,16
Plus Flexibilidad negativa (Precio Hora)	6,08
Plus pernóctación (Precio Día)	30,00
Plus corredor vacaciones (Precio Día)	80,00

El periodo de consolidación del grupo profesional será el equivalente a los días laborables correspondientes a un año natural (1766 horas)

(*) El grupo 6 desde el inicio del contrato y durante los 3 primeros meses al 90%. A partir del cuarto mes será al 100%

ANEXO 2.
SOLICITUD DE REVISIÓN DE GRUPOS PROFESIONALES



SOLICITUD DE REVISIÓN DE GRUPO PROFESIONAL

Nº Operario:

Nombre:

Apellidos:

Departamento:

Fecha de Solicitud:

Solicitud de revisión;

☐ Instalación/Puesto de Trabajo

☐ Grupo Profesional Personal

Motivos (breve descripción de la solicitud);

Recibí

Comisión de Grupos Profesionales

Firma y Fecha:

Recibí

Departamento RRHH

Firma y Fecha:

Barcelona, 29 de desembre de 2025
Víctor Serna Mont-Ros
Cap del Servei de Secretaria Administrativa

(per suplència de la directora dels Serveis Territorials a Barcelona, d'acord amb l'article 30.5 del Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, DOGC de 14.3.2024)

Pàgina 47 de 47



Butlletí Oficial de la Província de Barcelona



Diputació de Barcelona

CVE 202610000100

Pàg. 47-47

https://bop.diba.cat