ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ d'1 de setembre de 2016, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidrieria Rovira, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08004452011996)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidrieria Rovira, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 19 maig de 2016, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; el Decret 86/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies; el Decret 98/2016, de 19 de gener, de reestructuració del Departament d'Empresa i Coneixement, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

- 1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Vidrieria Rovira, SL, per als anys 2016-2019 (codi de conveni núm. 08004452011996) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials 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 VIDRIERIA ROVIRA, SL, PARA LOS AÑOS 2016-2019.

Consideraciones previas:

Primera.

Las partes aceptan que cuando en el texto se emplea el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios, grupos y/o actividades debe entenderse referido tanto a las mujeres como hombres.

Segunda.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen en la empresa los mismos derechos y deberes que el Convenio contempla, para las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, convivan en unión afectiva estable, previa acreditación mediante certificación de inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, si existiera, o acreditación similar que justifique tal circunstancia.

Tercera.

Todos los derechos, y condiciones laborales, contenidos en el presente Convenio serán de aplicación general sin que puedan darse situaciones de discriminación por razón de sexo.

CAPÍTULO PRIMERO.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Ámbito de la aplicación e incremento salarial.

a) Territorial. El presente Convenio es de aplicación en la empresa Vidriería Rovira, SL, para el centro de trabajo sito en Barcelona, Zona Franca, Sector C, Calle D, nº 1 -15.

b) Funcional y Personal. El presente Convenio es de eficacia general y regula las condiciones laborales entre la empresa y todos los trabajadores/as que prestan su servicio en la misma, exceptuando a los Consejeros delegados tal como se recoge en el artículo 1.3 c) del Estatuto de los trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

c) Temporal. El presente Convenio entra en vigor el 1 de enero de 2.016 y expirará el 31 de diciembre de 2019. No obstante continuará en vigor hasta el acuerdo de un nuevo Convenio colectivo que sustituya el actual.

d) Incremento salarial.

1. Se acuerda congelación salarial para 2016, un incremento salarial del 1% para el año 2017, un incremento del 1% para el año 2018 y un incremento del 1,2% para el año 2019, con cláusula de revisión salarial para los años 2017, 2018 y 2019 en lo que sobrepase el porcentaje anterior si el IPC real es superior al mismo, los incrementos acordados serán aplicados a todos los conceptos económicos actuales, excepto la Tabla de Eficiencia (Anexo VI) que quedará congelada para toda la vigencia del presente convenio.

Cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se abonará a todo el personal, el valor de dos dobles económicos normales. Uno en junio y otro en septiembre.

Los efectos económicos se abonarán con carácter retroactivo al 1 de enero de cada uno de los años 2017, 2018 y 2019. A todos los efectos la empresa liquidará a todo el personal las diferencias económicas pactadas en el plazo máximo de dos meses a partir de la fecha en que se den las mismas.

2. Inaplicación de los incrementos económicos acordados:

2.1. Las representaciones de la Dirección y de los/as trabajadores/as, de acuerdo con lo recogido en los Artículos 41.4 y 82.3 del Estatuto de los trabajadores podrán acordar proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos previstos de quince días, a la inaplicación acordada del incremento salarial en el Convenio para algunos de los años de vigencia del mismo, cuando la empresa tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos y acredite pérdidas económicas en el ejercicio en curso y durante el ejercicio del año precedente o su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de tal aplicación de incremento salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

2.2. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los/as trabajadores/as, estableciendo en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones de los incrementos salariales establecidas en el Convenio, con carácter retroactivo a la fecha de inaplicación sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del Convenio, ni como máximo los dos años de duración.

2.3. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio y en el Plan de Igualdad relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

2.4. La Dirección de la empresa comunicará por escrito a la representación de los/as trabajadores/as la necesidad de la inaplicación del incremento salarial, aportando documentación que motiven las causas y que acrediten las pérdidas provisionales de los año en curso y precedente, dicha documentación se acreditará con cualquiera de los documentos presentados legalmente y pertinente en los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda y Registro Mercantil) así como, en su caso, informe de auditores. Las del año en curso se demostrarán con la presentación del balance de situación y cuenta de resultados provisionales y los criterios estimativos que los sustenten. Además se incluirá la relación de las previsiones y las medidas que tenga previsto llevar a cabo la Dirección de la empresa para solucionar la situación.

2.5. A partir de la comunicación y de la entrega de la documentación reseñada, se iniciará un período de quince días de consulta y negociación entre la Dirección y la representación de los/as trabajadores/as.

En caso de finalizar con acuerdo se firmará el Acta que refleje los mismos. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo del Apartado anterior 2.4, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo y a la Autoridad Laboral.

En caso de finalizar sin acuerdo, se remitirá toda la información a la Comisión Paritaria para que constate y resuelva si se dan las condiciones para la inaplicación.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 2. Denuncia y revisión.

El Convenio colectivo se prorrogará de año en año, si en el plazo de tres meses anteriores a la fecha de expiración no es denunciado por alguna de las partes, mediante comunicación escrita, de la que la otra parte acusará recibo, remitiendo copia para su registro a la Autoridad Laboral.

No obstante las partes iniciarán la negociación del nuevo Convenio quince días después de recibir el comunicado de denuncia.

Los plazos máximos para la negociación de un nuevo Convenio colectivo serán los contemplados legalmente.

En caso de discrepancias en la negociación que impida el acuerdo de un nuevo Convenio colectivo una vez transcurrido el tiempo máximo de negociación, las partes se adhieren y se someterán a los procedimientos del Tribunal Laboral de Cataluña establecidos en el Acuerdo Interprofesional de Cataluña 2015-2017 o el que sustituya al mismo en el momento en que se dé el caso referido.

Artículo 3. Normas supletorias.

Lo serán las normas legales de carácter general, sin que el presente Convenio se vea afectado en ningún caso por lo dispuesto en otro distinto conforme a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 4. Unidad del Convenio.

El Convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan vinculadas a su totalidad.

Artículo 5. Absorción.

Las condiciones económicas que se fijan en este Convenio no estarán sujetas a las disposiciones legales futuras que signifiquen modificación económica y únicamente se aplicarán y tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las vigentes en el actual Convenio y establecidas en la empresa para el periodo de su vigencia, consideradas en cómputo anual, lo superaran y sólo por la parte en exceso. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras establecidas en el Convenio.

Artículo 6. Compensación.

En materia de compensación las condiciones que se fijan en este Convenio, vienen a compensar en su totalidad, a las que regían antes de su aplicación, por imperativo legal, decisión jurisprudencia contencioso o administrativo, Convenio colectivo, pacto de cualquier clase o por cualquier causa. En el orden económico y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado en sus disposiciones quedando sin efecto en cuanto resulten variados los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Artículo 7. Garantías personales.

El complemento personal es un concepto salarial que tiene por origen la compensación de percepciones salariales más favorables reguladas en Convenios Anteriores. Este concepto salarial se mantendrá exclusivamente de forma personal y variará con los incrementos pactados en el presente Convenio.

Para el personal de nueva contratación el complemento personal mínimo será un 65% del salario base. Con 3 años de antigüedad en la empresa pasaría al 70% y con 5 años de antigüedad en la empresa pasaría al 75% y si fuera a turno el 20% más del promedio de los pluses Festivos y Nocturnos. A partir del 1 de enero de 2018, se accederá al 70% con dos años de antigüedad y al 75% con cuatro años, manteniéndose el 20% del promedio de los pluses Festivos y Nocturnos en caso de trabajar a turnos.

El personal que en la actualidad tenga un complemento personal inferior al pactado en este Convenio para las nuevas contrataciones, le será rectificado el mismo, adecuando su importe a lo establecido en Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

CAPÍTULO SEGUNDO.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, PLANTILLA OPERATIVA Y RELACIONES INTERPERSONALES, FORMACIÓN, Y GRUPOS PROFESIONALES.

Artículo 8. Organización del trabajo.

1. La organización del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

2. La organización del trabajo tiene por objetivo el alcanzar en la empresa un nivel máximo operativo de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes.

3. Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente y de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

4. La mecanización, progresos técnicos y organización deberán efectuarse sin detrimento doloso de la formación profesional de los trabajadores/as.

Artículo 9. Contenido de la Organización.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

a) La fijación y exigencia de la actividad normal.

b) Adjudicación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar, el máximo operativo, respetando las cargas de trabajo admisibles.

c) Fijación tanto de los "índices de desperdicios" como de la calidad admisible, a lo largo del proceso de fabricación.

d) La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, teniéndose en cuenta, en todo caso, en la determinación de la cantidad de trabajo y actividad a rendimiento normal.

e) La movilidad funcional interna se estará a lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los trabajadores.

f) La adaptación de las cargas de trabajo a las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de determinado método operatorio, proceso de fabricación, cambio de maquinaria o cualquier otra condición técnica del proceso.

g) El mantenimiento de la organización y rendimiento del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores/as, expresadas a través de sus representantes, en espera de resolución de los organismos a quienes corresponda.

Los trabajadores/as no contraerán responsabilidad por no alcanzar aquellos rendimientos hasta su debida aprobación por la Autoridad Laboral Competente, en el supuesto de que fuera necesaria dicha aprobación.

h) La fijación de la fórmula clara y sencilla para que los cálculos de salarios puedan ser fácilmente comprendidos por los trabajadores/as.

i) El establecimiento de los controles que se estimen necesarios en cualquier fase de la producción, de la calidad y del tiempo invertido en su obtención. La apreciación de calidades y rendimientos forma parte de la facultad de dirección y organización que compete a la empresa, respetando los puntos a y b de este artículo.

Artículo 10. Procedimiento para la implantación de un nuevo sistema de eficiencias.

Para la implantación de un nuevo sistema general de primas, se procederá de la siguiente forma:

1. La Dirección y el Comité de Empresa negociarán el nuevo sistema que se pretenda implantar.

2. En el supuesto de que no hubiese acuerdos entre la Dirección y el Comité de Empresa en relación con la nueva implantación de un nuevo sistema de eficiencias, ambas partes podrán solicitar conjuntamente, la mediación y en su defecto un arbitraje externo a petición de la comisión paritaria, cuyos componentes se recogen en el capítulo IX del Convenio.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

3. No habiéndose producido el acuerdo exigido ni solicitado el arbitraje externo, si la Dirección de la empresa unilateralmente implantara el nuevo sistema y los trabajadores interpretaran que tal implantación habida lesiona sus derechos contractuales estarán en el derecho de ejercer las medidas legales oportunas.

Artículo 11. Vigilancia.

Es potestativo de la empresa establecer la vigilancia que estime pertinente de acuerdo con lo establecido el Estatuto de los trabajadores en su Art. 18 y 20 ap. 3.

Artículo 12. Nuevas tecnologías.

Cuando en la empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores/as modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien precisen de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los Representantes de los trabajadores/as. Asimismo, se deberá facilitar a los trabajadores/as afectados la formación precisa para el desarrollo de su nueva función.

Artículo 13. Plantilla operativa y Relaciones Interpersonales.

La plantilla adecuada teniendo como base el nivel operativo, tecnológico y económico actual de la empresa es como mínimo de 196 empleados/as. La empresa respetará en todo momento esta plantilla operativa, procediendo a las sustituciones del personal ausente por bajas prolongadas de enfermedad, accidentes y enfermedad profesional. Asimismo la empresa, para resolver el problema de las sustituciones, aplicará la formación profesional con los criterios contemplados en los art. 14 y 91 del vigente Convenio.

1. La Dirección de la empresa informará anualmente al Comité de Empresa sobre la evolución de la plantilla en el año anterior y las previsiones para el año siguiente en relación a la misma.

2. La empresa confeccionará y entregará al Comité de Empresa las listas de personal en dos modalidades:

a) General: agrupará a todo el personal de la empresa en la que deberá especificarse: nombre y apellidos, fecha de nacimiento y fecha de ingreso.

b) Especial: agrupará a todos los trabajadores/as por secciones y grupos profesionales.

3. La Dirección de la empresa informará al Comité de Empresa periódicamente de las inversiones y cambios de organización que vaya a realizar.

Relaciones Interpersonales:

En lo concerniente a las relaciones laborales entre la cadena de mandos y el conjunto de los trabajadores, la Dirección de la empresa cumplirá con el compromiso adquirido en el establecimiento de un plan de acción para la mejora de las relaciones interpersonales, que comporte un escenario de mutuo respeto entre las personas en el puesto de trabajo.

Se establecerá la información y formación necesaria con el objetivo del cumplimiento anterior.

Una Comisión compuesta de tres miembros por cada una de las partes de la Dirección y del Comité de Empresa, se reunirá trimestralmente para realizar seguimiento del plan de acción, con el objetivo de verificar que realmente en la práctica se está llevando de forma significativa mejora en la relaciones interpersonales.

Artículo 14. Criterios de formación.

Con objeto de facilitar la adaptación a las mejoras técnicas y cambio de organización, así como para facilitar las acciones de formación, se podrán realizar planes de formación en el marco del Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el Ámbito Laboral, o los que mejor se adapten a las necesidades de la empresa.

1. Se crea una comisión paritaria de formación, formada por tres miembros de cada representación con las siguientes misiones:

a) Establecimiento del Plan de Formación para la empresa.

b) Control y evaluación de los cursos realizados.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

2. Los gastos de cursillo (profesorado, material, etc.), viajes, estancias y salarios serán financiados por la empresa o por los Organismos Oficiales competentes.

3. Las acciones de formación serán programadas indistintamente durante el tiempo de trabajo o fuera de éste. En esta segunda circunstancia, el tiempo empleado en los cursillos será canjeable por días de descanso, que será retribuido con todos los conceptos salariales incluidos pluses, nocturno y festivo, si el descanso coincide con el tiempo que da lugar a dichos pluses.

4. El establecimiento de los planes de formación será consensuado por la Comisión paritaria de formación.

5. 1. De acuerdo con lo dispuesto en el Artículo 23 del ET el trabajador tendrá derecho:

a) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

b) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

c) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

5.2. Los términos del ejercicio de estos derechos, se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

5.3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco del Plan de Formación desarrollado y comprometido en este mismo Artículo del Convenio Colectivo. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en el Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

6. Para asistencia a cursos de formación, la Comisión Paritaria de Formación podrá acordar fuera del cómputo de la jornada laboral anual, una bolsa de 20 horas máximas del trabajador/a incluidos el tiempo de desplazamiento si se imparte en entidades externas a la empresa, se considerará necesario la adquisición de formación y la adecuación del perfil profesional en relación al puesto de trabajo que se ocupa, siempre que en el mismo suponga cambios y/o modificación, debido a la incorporación de nuevas instalaciones, maquinarias y tecnología en la estructura operativa de la Planta.

Los/as trabajadores/as que ocupen puestos de trabajo que se vean afectados/as por los cambios descritos anteriormente, deberán asistir a los cursos programados y acordados en el marco de la Comisión Paritaria de Formación, la Dirección de la empresa les informará del lugar de impartición, fechas y horarios, con una antelación mínima de dos meses, así mismo esta información será expuesta en el Tablón del Comité de Empresa.

En estos casos se abonará el valor económico de un doble normal o en su caso la proporción en función de las horas empleadas, también si diera lugar se abonará el transporte y dieta correspondiente.

Artículo 15. Grupos Profesionales:

El presente Convenio establece en materia de grupos profesionales lo reconocido actualmente en la empresa.

1. En el anexo V al presente Convenio se contempla de forma específica por secciones, los diferentes grupos profesionales.

2. En todo caso se respetará el grupo profesional que ostente cada trabajador/a en el momento de la entrada en vigor del Convenio.

3. La empresa podrá crear nuevos puestos de trabajo y grupos profesionales en función de las necesidades que contemplen diferencias substanciales de las actuales, previo estudio de empresa especializada sobre el tema.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

4. La previsión de los diferentes grupos profesionales que se contemplan en el anexo I del Convenio no presupone que la empresa tenga la obligación de tenerlos todos cubiertos.

5. El acto de clasificación del Trabajador/a, en orden al grupo profesional se llevará a efecto por la Dirección de la empresa sin perjuicio de lo establecido en este Convenio y en el Estatuto de los trabajadores.

6. Corresponde a la Dirección de la empresa la definición de los distintos puestos de trabajo, así como la asignación de los trabajadores/as a los mismos.

7. Sin perjuicio de la promoción del personal existente por la vía del ascenso, la empresa podrá amortizar las vacantes que se produzcan, de acuerdo con la legislación en el Estatuto de los trabajadores. De todo ello, y previamente a la amortización de las vacantes, se informará a los Representantes de los trabajadores/as, a los efectos oportunos.

8. En cuanto a los distintos cometidos profesionales de cada oficio y grupo profesional, sin perjuicio de lo contemplado en este Convenio, todo Trabajador/a deberá efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional y puesto de trabajo que ocupe.

9. Las mejoras o ventajas económicas de cualquier índole atribuidas a los diversos puestos de trabajo serán inherentes a los mismos, o sea, nunca se estimará personalmente y dejarán de percibirse o disfrutarse en el momento en que se cese en el desempeño del puesto de trabajo.

La empresa tendrá en consideración los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional que serán los siguientes:

1. Conocimientos.

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

Este factor puede dividirse en dos subfacetas:

a) Formación.

Este subfactor considera el nivel inicial mínimo de conocimiento teórico que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo, después de un período de formación práctica. Este factor también deberá considerar las exigencias de conocimientos especializados, idiomas, informática, etc.

b) Experiencia.

Este subfactor determina el periodo de tiempo requerido para que una persona de capacidad media y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad suficiente en cantidad y calidad.

2. Iniciativa / Autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

a) Marco de referencia.

Valoración de las limitaciones que pudieran existir en el puesto respecto a acceso de personas con superior responsabilidad en el organigrama de la empresa, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

b) Elaboración de la decisión.

Entendimiento como tal la obligación proveniente del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

3. Complejidad.

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

a) Dificultad en el trabajo.

Este subfactor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

b) Esfuerzos físicos.

Este subfactor determina la intensidad y continuidad del esfuerzo físico requerido y la fatiga ocasionada por posiciones difíciles. Se tendrá en cuenta el grado de intermitencia en los esfuerzos.

c) Ambiente de trabajo.

Este subfactor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable.

No se incluirán en este subfactor las circunstancias relativas a la modalidad de trabajo (nocturno, turnos, etc.).

4. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los subfactores:

a) Responsabilidad sobre gestión y resultados.

Este subfactor considera la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre los errores que pudieran ocurrir. Se valoran no sólo las consecuencias directas, sino también su posible repercusión en la marcha de la empresa. En este sentido, conviene no tomar valores extremos, sino un promedio lógico y normal.

Para valorar correctamente, es necesario tener en cuenta el grado en que el trabajo es supervisado o comprobado posteriormente.

b) Capacidad de interrelación.

Este subfactor aprecia la responsabilidad asumida por el ocupante del puesto sobre contactos oficiales con otras personas, de dentro y fuera de la empresa. Se considera la personalidad y habilidad necesarias para conseguir los resultados deseados y la forma y la frecuencia de los contactos.

5. Mando.

Es el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignados por la Dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos necesarios para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto. Para su valoración deberá tenerse en cuenta:

a) Capacidad de ordenación de tareas.

b) Naturaleza del colectivo.

c) Número de personas sobre las que ejerce el mando.

GRUPOS PROFESIONALES.

Grupo profesional 10. (Equivalente a Nivel XI). Criterios generales.

Operaciones que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Formación Mínima exigida. Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

- Operaciones de limpieza, aún utilizando maquinaria a tal efecto.

- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.

- Trabajos de limpieza y auxiliares.

- Etcétera.

Grupo profesional 9. (Equivale a Nivel X). Criterios Generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período de adaptación.

Formación Mínima exigida. Nivel de formación equivalente a la Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria completada con la experiencia aportada en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

- Actividades operatorias en acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto en procesos elementales.

- Funciones de portería-conserjería que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas.

- Trabajos elementales y/o de ayuda en tareas de administración.

- Labores de embalaje y etiquetados de expediciones.

- Pulido y acabado de piezas, pintado y limpieza de moldes.

- Operaciones auxiliares, elementales o de ayuda en fabricación de productos base.

- Manejo de máquinas sencillas como pulidoras.

- Etcétera.

Grupo profesional 8 (Equivale a Nivel IX). Criterios generales.

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

Formación Mínima exigida. Nivel de formación equivalente a Educación General Básica o bien Ciclo Formativo de Grado Medio completado con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes:

Se incluyen en este grupo a aquellos trabajadores que realizan tareas que, aun cuando se ejecuten bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllos puedan ser ayudados por otros trabajadores.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

- Operatoria y vigilancia del funcionamiento y manipulación de maquinaria de envasado y/o acondicionado según programas e instrucciones establecidas.

- Tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad suficiente para realizar las tareas normales del oficio.

- Tareas de lectura, anotación, vigilancia y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

- Tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos.

- Labores de calcado de planos.

- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.

- Telefonista recepcionista sin dominio de idiomas extranjeros.

- Tareas de grabación de datos mediante soporte informático.

- Trabajos de redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

- Actividades de almacén que, además de tareas de carga, descarga, apilamiento y distribución, con ayuda de elementos mecánicos, implica el transporte de palets mediante carretilla mecánica y la correcta ubicación de los mismos, bajo instrucciones y dando cuenta al responsable del almacén.

- Realiza y se responsabiliza de las tareas que comporta la última fase del proceso productivo en la Zona de Arcas (Zona Fría), en las líneas que le sean asignadas.

- Tareas relacionadas con las máquinas de confeccionar gorros y bandejas.

- Trabajos de mezclado con dosificación y preparación de fórmulas.

- Verificador/a y metrólogo/a.

- Etcétera.

Grupo profesional 7 (Equivale a Nivel VIII). Criterios generales.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores y bajo la supervisión en todo los casos del Encargado.

Formación Mínima exigida. Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Medio, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las actividades que, utilizando la unidad de ordenador necesaria, consistan en operar las unidades periféricas, contestando por consola del equipo los mensajes del sistema operativo y de los programas y seleccionando las salidas, dando prioridad a los trabajos de acuerdo con las planificaciones y el control establecidos.

- Tareas de corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

- Actividades que, con iniciativa, responsabilidad, conocimiento y la posibilidad de estar secundados por puestos de los grupos inferiores, consistan en:

- Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

- Redacción de correspondencia comercial.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

- Cálculos de precios y escandallos, valoración de ofertas, gestión administrativa de pedidos y suministros.

- Tramitación administrativa de importaciones y exportaciones con posible utilización de un idioma extranjero aunque sin dominio del mismo.

- Confección y seguimiento de planning y previsiones de trabajo.

- Cálculo de salario.

- Etcétera.

Actividades que consistan en la realización de análisis físicos, químicos o biológicos y determinaciones de laboratorio y/o campo, realizadas bajo supervisión, siendo necesario siempre la indicación de normas y especificaciones, implicando además el cuidado de los aparatos y su homologación, preparación de reactivos necesarios, obtención de muestras, efectuar cálculos, boletines internos de análisis o similares.

Tareas de albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación, que permita resolver los requerimientos de su especialidad.

Actividades de almacén que, al ser desempeñadas en una organización de dimensiones reducidas, implican la plena responsabilidad del proceso de almacenaje con registro en libros y máquinas al efecto.

Actividades de control y regulación de procesos industriales que generen transformación de producto, en cualquier fase del proceso productivo, sean de producción o de servicios generales de fabricación, cuando exijan iniciativa y razonamiento por parte de los encargados de su ejecución, con las indicaciones de estos últimos de las operaciones a realizar.

Vendedores/as sin especialización.

Actividades de oficios industriales, con capacitación suficiente para realizar todas y cada una de las tareas propias de un oficio industrial y para propugnar su ejecución, con práctica total y completa de su cometido.

Actividades de producción y/o mantenimiento que supongan la asunción de la ejecución autónoma y/o responsabilidad del proceso pudiendo ser ayudado por uno o varios trabajadores.

Maquinista que realiza el montaje y el desmontaje de los moldes así como de su verificación y puesta en marcha.

Trabajos de mezclado con dosificación y corrección de fórmulas.

Realización de pruebas de formulación.

Trabajos de control de calidad a través de la verificación de la producción, en las líneas asignadas.

Actividades de producción que impliquen un nivel de polivalencia tal que requieran el conocimiento de los diferentes puestos de una línea de producción, implicando el control de los equipos de trabajo y la seguridad de la calidad del producto, asumiendo las tareas del puesto de trabajo que circunstancialmente se ocupe en cada momento.

Grupo Profesional 6 (Equivale a Nivel VII). Criterios Generales.

Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas homogéneas realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación Mínima exigida. Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un Ciclo Formativo de Grado Superior específico de su función.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

CVE-Núm. de registre: 062016000323

- Tareas que consisten en el ejercicio de las funciones de integrar, coordinar y supervisar el trabajo al frente de un conjunto de operarios de los denominados oficios clásicos (albañilería, carpintería, pintura, electricidad, mecánica, etc.).

- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y teléfono con dominio de un idioma extranjero.

- Programador de informática.

- Tareas de contabilidad consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes y confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos, en base al plan contable de la empresa.

- Tareas que impliquen la responsabilidad de la vigilancia y aplicación de los medios y medidas de seguridad.

- Tareas de desarrollo de proyectos según instrucciones.

- Responsabilidad de la supervisión, según especificaciones generales recibidas, de la ejecución práctica de las tareas encomendadas.

- Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

- Vendedores especializados.

- Actividades que consistan en la ordenación de las tareas y puestos de trabajo de una unidad funcional de producción o envasado, con vigilancia de instalaciones y seguimiento de procesos.

- Etcétera.

Grupo profesional 5 (Equivale a Nivel VI). Criterios generales.

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

Formación Mínima exigida. Conocimientos equivalentes a Ciclo Formativo de Grado Superior, completados con prácticas o experiencia profesional.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones técnicas a nivel académico medio, que consisten en colaborar en trabajos de investigación, control de calidad, estudios, vigilancia o control en procesos industriales o en servicios profesionales o científicos de asesoramiento.

- Responsabilidad de ordenar y supervisar la ejecución de tareas de producción, mantenimiento, servicios o administración.

- Responsabilidad de la ejecución de tareas de una unidad de producción, mantenimiento o servicios o de las tareas que se desarrollan.

- Responsabilidad de una unidad homogénea de carácter administrativo o del conjunto de servicios administrativos.

- Etcétera.

Grupo profesional 4 (Equivale a Nivel V). Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos globales definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía, iniciativa y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Formación Mínima exigida. Equivalente a Titulación Universitaria de Grado Medio, con formación específica del puesto de trabajo.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía son asimilables a las siguientes:

- Realización de funciones que impliquen tareas de investigación o control de trabajos con capacitación para estudiar y resolver los problemas que se plantean.

- Responsabilidad técnica de un laboratorio o del conjunto de varios laboratorios.

- Supervisión técnica de un proceso o sección de fabricación.

- Supervisión técnica de un grupo de servicios.

- Coordinación, supervisión y ordenación de trabajos administrativos heterogéneos.

- Responsabilidad de la explotación de un ordenador o sobre el conjunto de servicios de proceso de datos en unidades de dimensiones medias.

- Análisis de sistemas de informática.

- Funciones de dirección, coordinación y control de la actividad comercial, así como del personal, de una zona o demarcación comercial o geográfica, con responsabilidad por el cumplimiento de objetivos.

- Etcétera.

Grupo profesional 3 (Equivale a Nivel IV). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo aquellos puestos que requieren un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios sectores de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo de dar cuenta de su gestión a algunas personas.

Formación Mínima exigida. Equivalente a Titulación Universitaria de Grado Medio, con formación específica del puesto de trabajo y completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- Las funciones consistentes en planificación, ordenación y supervisión de los servicios.

- Las consistentes en ordenación y supervisión de sistemas, procesos y circuitos de trabajo.

- El desarrollo de tareas de gestión y de investigación a alto nivel con la programación, desarrollo y responsabilidad por los resultados.

- La responsabilidad del control, planificación, programación y desarrollo del conjunto de tareas de informática.

- Etcétera.

Grupo profesional 2 (Equivale a Nivel III). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo al personal que llevan a cabo funciones consistentes en la realización de actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico; integran, coordinan y supervisan la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores; se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas, así como aquellas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales, los pertenecientes a este grupo organizan, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Formación: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, participan en la elaboración de decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos de apoyo directivo en las divisiones, departamentos, fábrica, planta, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 1 (Equivale a Nivel II). Criterios generales.

Se incluyen en este grupo al personal que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos profesionales que ejercen sobre uno o varios sectores de la actividad, con objetivos definidos y alto grado de exigencias en los factores de iniciativa autonomía y responsabilidad, los pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Formación. Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto o equivalentes.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa, y desempeñan puestos directivos en las divisiones, departamentos, fábrica, planta, o cualquier otro ámbito similar.

Grupo profesional 0 (Equivale a Nivel I). Criterios generales.

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada: el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones y participa en su elaboración, desempeña altos puestos de dirección.

Artículo 16. Ascensos.

1. Los ascensos se harán por el sistema de concurso-oposición. Cuando exista una vacante, la Dirección de la empresa la dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores, quienes, para conocimiento de todo el personal, lo publicarán en los tablones de anuncios.

Esta notificación deberá realizarse con una antelación máxima de un mes a la fecha de celebración de las pruebas y deberá contener detallada exposición de las vacantes o puestos a cubrir y las fechas en que deberán efectuarse las pruebas.

Una vez notificada por la empresa la existencia de una vacante, se constituirá en el plazo de tres días el Tribunal calificador, definiendo las pruebas a las que han de someterse los/as aspirantes, teniendo en consideración los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional según se recoge en el Artículo 15 de este Convenio, así como la puntuación mínima exigida para alcanzar la condición de aprobado. Ello lo realizará en el plazo máximo de diez días, con el fin de que sea expuesto en el tablón de anuncios con una antelación de quince días, como mínimo, a la celebración de las pruebas.

2. Composición del Tribunal Calificador.

El Tribunal calificador está compuesto por:

- El presidente que designe la Dirección de la empresa.

- Un técnico nombrado por la empresa, y perteneciente al departamento en el que se vaya a cubrir la vacante.

- Dos miembros del Comité de Empresa, o trabajadores nombrados por los representantes legales de los trabajadores.

En todo caso, como mínimo, uno de los trabajadores habrá de ostentar igual o superior grupo o nivel profesional y a ser posible perteneciente al departamento que la de la vacante a cubrir.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

- Un secretario, designado de mutuo acuerdo por la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores, que levantará Acta de las reuniones, careciendo de voto en las decisiones.

Una vez aplicados los criterios establecidos en el artículo 24 del Estatuto de los trabajadores, en igualdad de condiciones se atribuirá el ascenso según el siguiente orden de prioridades:

- La persona más antigua en el grupo profesional inferior, si hubieran candidatos con la misma calificación de distintos sexos, el menos representado del nivel profesional que se trate.

- La persona más antigua, si hubieran candidatos con la misma calificación de distintos sexos el menos representado en la empresa.

Artículo 17. Personal subalterno.

Tendrán preferencia para las vacantes de subalternos que se produzcan, aquellos trabajadores/as fijos de plantilla que, por razones de edad o de sus condiciones físicas, se recomiende, por prescripción facultativa, el desempeño de puestos de menor esfuerzo, siempre que éstos no impidan el desempeño normal del cargo.

Artículo 18. Trabajo superior de grupo profesional.

Todo trabajador/a podrá ser destinado a ocupar puestos de grupo profesional superior percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que desempeñe en ese momento, en los casos de necesidad y por el plazo que no exceda de seis meses ininterrumpidos en un año, u ocho meses durante dos años.

Trascurrido dicho periodo, el trabajador/a ascenderá automáticamente a tal grupo profesional, percibiendo las retribuciones que correspondan a la misma.

Los complementos económicos de Eficiencia y Premio de Máquinas aplicado a Volantes y Maquinistas quedarán consolidados por sus perceptores cuando, de forma permanente, les sean abonados como diferencias durante seis meses en un año, u ocho en dos.

Artículo 19. Trabajo inferior de grupo profesional.

La empresa, por necesidades transitorias e imprevisibles y con notificación al Comité de Empresa, podrá destinar a un Trabajador/a a realizar misiones de grupo profesional inferior a la que tenga reconocida, y éste no podrá negarse a efectuar el trabajo encomendado.

El Trabajador/a seguirá percibiendo el salario y demás emolumentos que por su grupo profesional le correspondan.

CAPÍTULO TERCERO.

INGRESOS, CESES Y CONTRATACION.

Artículo 20. Ingreso y periodo de prueba.

1. Se establece un periodo de prueba de 6 meses para los Grupos Profesionales I y II, 2 meses para los Grupos Profesionales del III al VIII y 15 días para los Grupos Profesionales IX y X.

El periodo de prueba se corresponderá con las funciones a realizar en el puesto de trabajo para la que se ha llevado a cabo la contratación. Será nulo que se establezca un periodo de prueba cuando el/la trabajador/a haya desempeñado ya las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador/a tendrá todos los derechos y deberes inherentes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo del período de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación al trabajo.

4. Cuando el trabajador/a que se encuentre realizando el período de prueba no lo supere, la Dirección de la empresa lo comunicará a los representantes de los trabajadores.

5. Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán computados como a cuenta del periodo de prueba.

6. Sólo se entenderá que el trabajador está sujeto a periodo de prueba si así está especificado en su contrato de trabajo.

Artículo 21. Contrato fijo de plantilla.

El contrato de trabajo podrá concertarse por tiempo indefinido o por una duración determinada según se establece en el Artículo 15 del ET, utilizando preferentemente la contratación de carácter indefinido sin renunciar a la utilización de cuantas modalidades de contratación contemple el ordenamiento laboral en cada momento.

Artículo 22. Contratos de duración determinada.

1. En materia de contratos temporales, se aplicará lo dispuesto en el Art. 15 del E.T. y la normativa que lo desarrolla, salvo las específicas reguladas en el presente Convenio.

2. Los trabajadores/as contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de los trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

3. Las diversas modalidades de contratación deben corresponder de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida. En caso contrario, tales contratos en fraude de Ley pasarán a ser considerados como indefinidos a todos los efectos.

4. No se podrá utilizar de forma abusiva contratos de duración determinada con distintos/as trabajadores/as para desempeñar los mismos puestos de trabajo cubiertos anteriormente con contratos de este carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. La empresa deberá informar a los/as trabajadores/as de la empresa con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que los/as demás trabajadores/as. Esta información deberá ser facilitada a la vez al Comité de Empresa quien, para conocimiento de todo el personal, la publicará en su Tablón de Anuncios.

Artículo 23. Contrato a Tiempo Parcial, Jubilación Parcial con Contrato de Relevo.

- Contrato a Tiempo Parcial:

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo establecida en este Convenio.

2. El contrato a tiempo parcial se considerará celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen de actividad de la empresa.

3. El contrato deberá formalizarse por escrito, en el modelo que se establezca. En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y la distribución de las mismas.

De no observarse estas exigencias, el contrato se presumirá celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter parcial de los servicios y el número y distribución de las horas contratadas en los términos previstos en el párrafo anterior.

4. El pacto sobre las horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o posterioridad al mismo. El empresario sólo podrá exigir la realización de las horas complementarias cuando lo haya pactado expresamente con el trabajador.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

En el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales, se podrá formalizar un pacto de horas complementarias que no excederá del 30% de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato.

En los contratos a tiempo parcial de duración indefinida no inferior a diez horas semanales, se podrá ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número podrá exceder del 15% de las horas ordinarias objeto del contrato.

En todo caso, la suma de las horas ordinarias y complementarias no podrá igualar o exceder la jornada pactada en este Convenio.

5. Los/as trabajadores/as a contratados/as a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de los/as trabajadores/as de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración del contrato. Además tendrán prioridad para ocupar vacantes a jornada completa.

- Jubilación Parcial con Contrato de Relevo:

1. Siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y de acuerdo con el Artículo 215 de la Ley General de la Seguridad Social, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computara el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el periodo de cotización exigido será de veinticinco años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a de la Ley General de la Seguridad Social).

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizaran por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

2. El disfrute de la pensión de jubilación parcial será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

3. El régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca.

Artículo 24. Contrato de Trabajo en Prácticas.

1. Podrán concertar el trabajo en prácticas, quienes estuvieran en posesión de titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos reconocidos oficialmente como equivalentes, que habiliten legalmente para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los estudios correspondientes, o de siete si el trabajador es discapacitado. Si el trabajador es menor de 30 años no se tendrá en cuenta la fecha de finalización de los estudios. El contrato se regirá de acuerdo con las siguientes reglas:

a) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada a nivel de estudios cursados.

b) La duración del contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años. Ningún trabajador/a podrá ser contratado/a en prácticas por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.

c) El período de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con los trabajadores/as que estén en posesión de título de grado medio ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores/as que estén en posesión de título de grado superior.

d) La retribución del Trabajador/a no será inferior a 70 y al 85% durante el primer o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador/a que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. El salario resultante de la aplicación de los citados porcentajes no podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional.

e) Si al término del contrato el Trabajador/a se incorporase sin solución de continuidad a la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad de la empresa.

f) Sólo podrá utilizarse esta modalidad contractual para actividades comprendidas entre los Niveles del II al V del Anexo I.

2. Preaviso por cese: Se regirá por lo dispuesto en el Art. 29 del presente Convenio.

Artículo 25. Contrato para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje se concertará de acuerdo con lo recogido en el Artículo 11 del Estatuto de los trabajadores. Este contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los/as trabajadores/as en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Artículo 26.Contrato Eventual de Duración Determinada por circunstancias de la Producción y Contrato de Interinidad.

a) Los contratos de trabajo que se suscriban para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, deberán sujetarse a los siguientes requisitos:

1. Se consignará con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique.

2. La duración máxima del contrato será de doce meses dentro de un período de dieciocho.

3. En el caso de que el contrato se haya concertado por una duración inferior a la máxima acordada, podrá prorrogarse por una sola vez, sin que la duración inicial junto con la prórroga puedan exceder de dicha duración máxima de doce meses.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

4. El cese de los trabajadores/as por expiración del tiempo convenido, cuando el contrato, y en su caso las prórrogas, tuviese una duración igual o superior a dos meses, se deberá comunicar con una antelación mínima de quince días naturales. La omisión de este plazo de preaviso supondrá el abono de la indemnización establecida en el Art. 29 de este Convenio.

5. En todos los casos, y con independencia de su duración, el cese por su expiración del tiempo convenido deberá comunicarse por escrito al Trabajador/a.

6. Para todos/as los/as Trabajadores/as que estuvieran contratados bajo esta modalidad, con un contrato cuya duración estuviera comprendida entre uno y doce meses, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente, a percibir una indemnización, por conclusión, de dos días de remuneración por cada mes de prestación de servicios.

b) El contrato de interinidad deberá identificar al/la trabajador/a sustituido/a y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del/la trabajador/a sustituido/a o el de otro/a trabajador/a de la empresa que pase a desempeñar el puesto de aquél/ella.

Artículo 26 bis. Contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Al objeto de fomentar la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos en la legislación vigente.

Artículo 27. Subcontratación de obras y servicios.

Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los trabajadores, cuando la empresa Vidriería Rovira, SL, concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los Representantes Legales de sus Trabajadores/as sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de Trabajadores /as que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de Vidriería Rovira, S. L.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas contratadas de contratistas y subcontratistas, compartan de forma habitual el centro de trabajo de la empresa de Vidriería Rovira, SL, esta última deberá disponer de un libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.

Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de Vidriería Rovira, SL, cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende.

Artículo 27 bis. Empresa de Trabajo Temporal.

1. Los contratos de puesta a disposición celebrados con Empresas de Trabajo temporal sólo se podrán utilizar para cubrir trabajos ocasionales, concretos y puntuales de acuerdo con la legalidad vigente.

2. La empresa, se obliga a que el contrato de puesta a disposición garantice que estos trabajadores, perciban el mismo salario que el previsto en el Convenio de empresa para un trabajador sujeto a contrato ordinario y que realice idénticas o similares tareas que las del Trabajador puesto a disposición.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar según se establece en este Convenio. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de Vidriería Rovira, SL, la cuantificación de las percepciones finales del trabajador/a y a tal efecto deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del/la trabajador/a.

Los/as trabajadores/as con contratos de puesta a disposición tienen derecho durante los períodos de prestación de servicios en Vidriería Rovira, SL, a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados/as directamente por la empresa para ocupar el mismo puesto de trabajo.

A estos efectos, se consideran condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

3. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el/la trabajador/a tendrá derecho, además, a recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, excepto si el contrato de puesta a disposición fuera de duración determinada por circunstancias de la producción que mantendría la indemnización de dos días por cada mes de prestación de servicios ya establecida en este Convenio para esta modalidad de contratación.

4. Los/as trabajadores/as puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de Vidriería Rovira, SL, reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación en las reclamaciones del trabajador/a respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

Igualmente tendrán derecho a la utilización de los servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición en las mismas condiciones que los trabajadores/as contratados directamente por la empresa.

5. La empresa deberá informar a los/as trabajadores/as cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los/as trabajadores/as contratados directamente por Vidriería Rovira, SL. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa.

Asimismo, los/as trabajadores/as contratados/as con contrato de puesta a disposición tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores/as de Vidriería Rovira, SL en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Artículo 28. Indemnizaciones.

A la finalización de los contratos eventuales que se celebren en la empresa, los trabajadores/as tendrán derecho a recibir una indemnización económica equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por cada año de trabajo, excepto el contrato eventual de duración determinada por circunstancias de la producción que mantendría la indemnización ya establecida en convenio de 2 días por cada mes de prestación de servicio.

Artículo 29. Preaviso por Cese.

El cese de los contratos concertados al amparo del artículo 15 del ET, a excepción del contrato de interinidad y circunstancias eventuales de la producción, cuyas duraciones fuesen iguales o superiores a seis meses, deberán preavisarse con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el Recibo de Salarios con la liquidación correspondiente al cese.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 30. Ceses.

1. Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa deberán ponerlo en conocimiento de la misma respetando siempre los siguientes plazos de preaviso:

Personal del grupo 1 del Anexo I: 6 meses.

Personal de los grupos 2 a 5 del Anexo I: 1,5 meses.

Personal de los grupos 6 y 7 del Anexo I: 1 mes.

Personal de los grupos 8 a 10 del Anexo I: 15 días naturales.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del salario una cuantía equivalente al importe de un día de salario por cada día de retraso en el preaviso, con un máximo de 24 días.

3. El trabajador/a tendrá el derecho de ser indemnizado/a en caso de incumplimiento en el plazo de liquidación imputable a la empresa, con un día de salario por día de retraso y hasta un máximo de 24 días.

Artículo 31. Derechos de Información sobre la Contratación.

a) La empresa entregará a la Representación Legal de los trabajadores/as una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establece el deber de notificación a la Representación Legal de los trabajadores/as.

b) Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

c) La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores/as, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo.

d) Los Representantes del Personal así como los de las Asociaciones Empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

e) El empresario notificará a los Representantes Legales de los trabajadores/as las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el apartado a), así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los 10 días siguientes a que tuviera lugar.

f) Los representantes legales de los trabajadores/as deberán recibir, al menos, trimestralmente información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contrato que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación.

g) Asimismo la Dirección de la empresa informará a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

h) La representación de los/as trabajadores/as también serán informados sobre previsiones y objetivos de plantilla para el año siguiente en relación con los objetivos de producción y ventas, su prevista evolución a lo largo del año, la situación del mercado, las inversiones a realizar, y los planes de formación y promoción.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo dispuesto en la Ley vigente y al ET.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

CAPÍTULO CUARTO.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 32. Salario base de Convenio.

Se considerará salario base de Convenio el que figura como tal en el Anexo I para cada grupo profesional.

Artículo 33. Antigüedad.

Los porcentajes de antigüedad, que se aplicarán sobre el salario base del presente Convenio, serán conforme a la siguiente tabla.

A partir de los 2 años, el 5%.

A partir de los 4 años, el 10%.

A partir de los 9 años, el 20%.

A partir de los 14 años, el 30%.

A partir de los 19 años, el 40%.

A partir de los 24 años, el 50%.

Calculándose sobre el salario base asignado al grupo profesional que disfrute el/la Trabajador/a.

La empresa, a partir de la entrada en vigor de este convenio, reconocerá el tiempo trabajado en la misma, desde su ingreso en ella, a los efectos del cómputo de antigüedad.

Artículo 34. Prima de Productividad.

A) EFICIENCIA DE RENDIMIENTO EN PESO (PTM).

Se entiende por Rendimiento en Peso (PTM), la relación porcentual entre el tonelaje bueno de producción enviado al almacén y el tonelaje de vidrio extraído del horno.

La Eficiencia del Rendimiento en Peso se cuantificará en el numerador respecto a las botellas buenas enviadas al almacén por su peso real, y en el denominador el número de gotas teóricas por su peso real y multiplicado por 100.

Este indicador en relación con el criterio establecido para su cuantificación es la forma en que se llevará a cabo para su aplicación el cálculo de la eficiencia, contempladas las cantidades económicas correspondientes a cada porcentaje de rendimiento en las tablas del anexo VI.

La Eficiencia una vez calculada se abonará a partir del rendimiento en peso (PTM) igual o superior al 79,5% en el año 2016, a partir del año 2017 se abonará a partir del rendimiento en peso igual o superior al 84%.

Se congela la tabla de Eficiencia del Anexo VI durante toda la vigencia del Convenio, manteniéndose los valores económicos actuales en los porcentajes que se contemplan desde el 84% al 92%. Durante los años 2017, 2018 y 2019, desaparece de la tabla los valores desde el 79,5% al 83,5% y del 92,5% al 94%. En caso de realizar un rendimiento del 92,5% o superior, se abonará el valor económico del 92% más 70 EUR de forma lineal para todo el personal.

A partir del 1 de enero de 2017, los trabajadores asignados a todos los talleres estarán encuadrados como mínimo en el Nivel 6 de la Tabla de Eficiencia.

Para el cálculo de la Eficiencia no se tendrán en cuenta los paros ocasionados por cambios de moldes, incidencias y averías.

Para corregir la Eficiencia, serán considerados y descontados los tiempos empleados en las reparaciones programadas, en los cambios programados y en las reparaciones generales de máquinas.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Igualmente serán tenidos en cuenta al objeto de corregir la Eficiencia, entre otros, los siguientes supuestos extraordinarios:

- En el arranque de un horno no se contabilizará producción hasta que ésta sea correcta.

- Cuando se produzca un cambio de color, se contabilizaran los dos primeros días y a partir del 3º se descontará la producción no aceptada por Control de Calidad por causa de dicho cambio.

- Pérdidas de producción por deficiencias de las primeras materias (Piedra o Infundidos). Cuando la causa del rechazo provenga de la contaminación de una primera materia, refractario, cerámica etc. por encima de los límites normales, se descontará la producción afectada, pero si los infundidos provinieran del proceso interno de fusión, acondicionamiento y alimentación a máquina, no serían descontados.

- Se descontarán los tiempos perdidos a causa de cortes de corriente repetitivos y prolongados, que causen pérdidas de producción.

- En el caso de pérdidas de producción que tengan su origen en situaciones anormales, se descontará el tiempo de la producción afectada.

- Las velocidades reales serán las que se vienen realizando hasta ahora, sin perjuicio del aumento de las mismas, y sin que esto suponga un rendimiento significativamente inferior respecto al de las fabricaciones anteriores. Igualmente se podrán disminuir las velocidades por diferentes causas que así lo justifiquen.

En los casos de paros programados y hechos extraordinarios, los tiempos que se descuenten no contabilizaran para el cálculo de la eficiencia.

Si por cualquier circunstancia no se alcanza el rendimiento mínimo del 84% se abonará el valor económico de este porcentaje durante un máximo de cuatro meses al año, en estos casos si coincide este abono en los meses de referencias para el cálculo de las pagas extraordinarias y de vacaciones promediara y tendrá el tratamiento de Eficiencia.

Si por exceso de inventario o por otras causas justificadas, se paran dos o más líneas por un período superior a 15 días, el valor económico de la Eficiencia que se abonará durante los días de paro será el que se realice siempre que esté por debajo de la media del rendimiento de los cinco meses anteriores, en caso de realizar el rendimiento igual o superior a la media de los cinco meses anteriores se abonará el valor económico de la mencionada media, si el paro fuera menor a 15 días el rendimiento promediará por las líneas que sigan en producción.

B) RENDIMIENTO EN PESO.

Los meses que se alcance el 88% del rendimiento en peso (PTM) en la Eficiencia, se abonará una cantidad adicional consistente en el 0,45% de todos los conceptos económicos que tengan el incremento del I. P. C. (excepto la eficiencia) Con este mismo criterio, los meses en que el rendimiento en peso de la Eficiencia sea entre el 88,26% y el 88,75% se abonará el 0,55% y cuando dicho rendimiento en peso sea igual o superior al 88,76% se abonará el 0,70%.

En los meses que no se alcance el rendimiento en peso a que se hace mención en los párrafos anteriores, no se abonará adicional alguno, pero si la media anual llegara a cualquiera de los citados rendimientos en peso, se aplicaría, con carácter retroactivo y por el porcentaje que corresponda, la diferencia dejada de percibir en cada uno de los meses.

En las pagas extraordinarias de verano y Navidad, así como en las Vacaciones si la media de la Eficiencia de los meses que promedian llegara a cualquiera de los mencionados rendimientos en peso, se aplicará el tanto por ciento de incremento que corresponda por los conceptos descritos.

En caso contrario no se aplicaría nada y solo se abonaría con carácter retroactivo el porcentaje dejado de percibir, en cada paga, si la media anual alcanzara cualquiera de los porcentajes enunciados.

- Comisión Paritaria de Productividad:

La Comisión de Productividad se reunirá trimestralmente y está compuesta por tres miembros por cada una de las partes de la Dirección y el Comité de Empresa, en estas reuniones se analizará el rendimiento global, rendimientos de líneas de producción, incidencias, averías, relación y distribución de personal en los distintos puestos de trabajos, y todo lo que comporte directamente e indirectamente en relación con la producción.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Se derivan a la Comisión de Productividad, los datos actualizados de los Anexos VIII y IX que se contemplaban en el anterior Convenio 2012-2015, donde respectivamente se recogen Limites de Extracción de Horno y Canales de las diferentes máquinas de producción, así como la Tabla de Pesos y Velocidades de los artículos de fabricación, con el objetivo de que en los casos necesarios se hagan la utilidad precisas de los mismos.

Artículo 35. Incentivo.

Todos los trabajadores/as cobrarán un incentivo por día trabajado igual al 25% de su salario base. Para los trabajadores/as a turnos se calcula por día natural, con el 25% de 6 días repartido entre 7.

Artículo 36. Pluses diversos.

1. Plus nocturno.

Percibirá este plus todo el personal que preste sus servicios en turnos rotativos entre las 22 horas y las 6 horas. Lo percibirán igualmente aquellos trabajadores/as que excepcionalmente tuviesen que trabajar dentro del indicado período.

El indicado plus se percibirá únicamente cuando efectivamente se presten los servicios durante las horas antes indicadas y en proporción a las mismas, excepto el 1er. día de accidente. Su importe será el que figura en el Anexo II.

2. Plus por cambio de paletizador. Anexo II.

3. Plus por cambio de moldes. Anexo II.

4. Plus por compensación de relevo. Anexo IV.

5. Plus por suplencia a encargado. Anexo II.

6. Plus por suplencia a torero. Anexo II.

7. Plus festivo.

La retribución del trabajo en domingo y festivo se incrementará con un plus cuyo importe será equivalente a la suma de los siguientes conceptos: el salario base, la antigüedad y el 25% mínimo garantizado, más una cantidad de 9,07 EUR, todo ello incrementado en un 25% para los que van a turno rotativo.

Plus extraordinario por trabajar el día de Navidad y el día de Año Nuevo. Al personal que deba trabajar el día de Navidad y el de Año Nuevo se le abonará una compensación extraordinaria consistente en el triple del Plus festivo, sin perjuicio de la elección por parte del trabajador/a de un día de descanso compensatorio o la percepción económica de una compensación de relevo. Se mantendrá a todo el personal el incremento en un punto sobre el rendimiento real realizado en diciembre, para la prima de productividad, debido a no parar por Navidad y 1º de enero. A los que trabajen entre las 22 horas del 24 de diciembre y las 22 horas del día 25, y entre las 22 horas del 31 de diciembre y las 22 horas del día 1 de enero, percibirán un plus lineal de 163,54 EUR, revisable según Convenio.

8. Plus llamada de emergencia.

Para tener derecho al cobro de un Plus por llamada de emergencia a casa, dicha llamada se tendrá que efectuar después de haber acabado la jornada de trabajo, incluyendo si se estaban realizando horas extras. Los avisos programados con antelación no se considerarán llamadas de emergencia. El importe de dicho plus será el que figura en el Anexo II, sin distinción del grupo profesional, incluido Técnicos y Administrativos. Dicho importe sufrirá los incrementos pactados en el Convenio.

9. Plus por trabajos penosos y/o peligrosos.

De acuerdo con la lista de trabajos del Anexo II, se abonará por horas al personal que realice los trabajos contemplados en dicho Anexo y aquellos trabajos que se puedan considerar expuestos a estos conceptos.

10. Plus cambio de Moldes y Orificio.

Según se contempla en Anexo II.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 37. Gratificaciones Extraordinarias.

Consideraciones generales:

El personal que no lleve un año de servicio en la empresa, en el momento del pago, percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo trabajado.

En el supuesto de que el Trabajador/a haya causado baja por incapacidad temporal o accidente, y acredite un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a percibir íntegramente las gratificaciones extraordinarias.

a) VERANO y NAVIDAD.

Serán abonadas no más tarde del día 10 de Julio y el 15 de diciembre respectivamente y su importe, en cada caso, estará compuesto por la suma de 30 días de: Salario Base, Antigüedad, Incentivo (25%) garantizado, Complemento Personal y el promedio de primas percibidas por el Trabajador/a en los cinco meses naturales anteriores a la fecha del pago de la gratificación.

b) MARZO.

Su devengo se producirá entre el 16 de marzo del año anterior y el 15 del mismo mes del año en curso, fecha en que será abonada. El importe de esta gratificación será el equivalente a 30 días de Salario Base más Antigüedad con el mínimo del 25% de antigüedad más Incentivo (25%) garantizado para el año 2016. A partir del año 2017 el importe de esta gratificación será el equivalente a 30 días de Salario Base más Antigüedad con el mínimo del 25% de antigüedad, más Incentivo (25%) garantizado, y el promedio de primas percibidas por el Trabajador/a en los cinco meses naturales anteriores a la fecha del pago de la gratificación.

Artículo 38. Pago de percepciones.

El abono de las percepciones económicas se efectuara por periodos mensuales, con independencia del grupo profesional del perceptor/a, mediante transferencia bancaria de forma que la fecha de valor abono en cuenta se corresponda con el último día laborable de cada mes.

El % de Eficiencia abonado será el que corresponda al mes inmediatamente anterior al cierre de la nómina de que se trate.

CAPÍTULO QUINTO.

JORNADA DE TRABAJO, FIESTAS Y VACACIONES.

Artículo 39. Jornada de Trabajo.

A) La jornada media de trabajo para el personal de turno rotativo en los años 2.016, 2.017, 2.018 y 2.019 será de 1.672 horas anuales, incluido el tiempo de descanso de media hora para el bocadillo, distribuidas en 47,86 semanas, fuera del período de vacaciones.

B) La jornada de trabajo para el personal Técnico, administrativo y centrales en los años 2.016, 2.017, 2.018 y 2.019 será de 1.706,54 horas anuales, a base de 39 horas semanales, durante 47,86 semanas y 4 días de fiesta fuera del período vacacional, con un calendario preestablecido por secciones que contemple de forma rotatoria el disfrute de dichos días, de acuerdo con el Comité; modificable por la empresa si fuera preciso, o a petición del trabajador (siempre que sea compatible con las exigencias del servicio) con 15 días de antelación, sin que nadie llegue a fin de año sin disfrutarlos. La hora de reducción semanal se efectuará siempre el último día laboral del trabajador. Se mantienen las 16 fiestas intersemanales, 14 fiestas fijadas por calendario, (una de ellas será efectuada de forma fija el día de jueves santo) y las otras dos serán efectuadas a libre disposición durante los 365 días del año.

En el Anexo V se contemplan los diferentes horarios de trabajo, que realizan el personal en las Secciones y Departamentos del Turno Central.

C) Si durante la vigencia del Convenio hubiera por Ley una reducción de jornada que suponga ser inferior en horas en cómputo anual a la pactada en el mismo, se estudiará su forma de aplicación entre el Comité de Empresa y la Dirección.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

La confección de los calendarios laborales, sistemas de turnos y del cuadro horario, se efectuarán de mutuo acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección.

Para el personal a turno rotativo la jornada se cumplirá durante los meses de junio, Julio, agosto y Septiembre mediante cuatro turnos, y en cuanto a los ocho meses restantes mediante cinco turnos. Los calendarios de trabajo que correspondan a una organización de cuatro o cinco turnos serán establecidos por la empresa y los representantes del personal.

El personal de las diversas secciones, en turnos de trabajo continuos, tendrá una interrupción de su jornada de 30 minutos de descanso para comida, que se efectuará entre las horas 3ª y 5ª de cada turno de trabajo.

En aquellos casos en que, a juicio de la empresa y debido a circunstancias o conveniencias de la organización del trabajo, no se efectúe el descanso para la comida entre las horas fijadas en el párrafo anterior, y por lo mismo, el relevo que obligatoriamente ha de realizarse y deba efectuarse fuera de dichas horas, la media hora trabajada entre la 3ª y 5ª, se abonarán con carácter de extraordinaria.

Cualquier trabajador/a de otras secciones no sujetas a trabajo continuo, pero que por necesidades de la empresa de carácter excepcional tenga que realizarlo, durante el período aludido tendrá las siguientes compensaciones:

El descanso será calculado con el índice del 0,6 por día trabajado a turno rotativo. Teniendo en cuenta que a turno central el descanso será calculado con el índice del 0,4 por día trabajado en la semana que no tenga ningún día festivo intersemanal, si hubiera un día de fiesta intersemanal será calculado con el índice en este caso del 0,75, es decir el cálculo del descanso en el turno central será proporcional a los días festivos y de descanso de la semana dividido por los días de trabajo.

En los ciclos completos serán los mismos días de trabajo y descanso que el turno rotativo.

En sustituciones efectuadas en los períodos de calendario a 4 turnos, el trabajador/a efectuará las mismas fiestas que le hubieran correspondido a turno central en dicho período.

En compensación económica, cuyo importe será el mismo de la llamada de emergencia, se abonará en los siguientes casos:

a) Llamada de emergencia e imprevistos. (En los casos que deban sustituir a una persona por imprevisto o llamada de emergencia, el primer día).

b) En los días que sean festivos ínter semanal de turno central y trabajen en turno rotativo, excluido el caso de las sustituciones en ciclo completo, puesto que ya prevé los descansos completos del turno rotativo.

c) Cuando se comunique una variación en la programación del calendario con menos de 15 días, al sustituto se le abonará la llamada de emergencia.

d) En los casos de sustitución por enfermedad, accidente o cualquier otra causa imprevista, si el preaviso se efectúa con menos de 24 horas también se pagará la llamada de emergencia.

Quedarían excluidos de esta compensación el día de Navidad y Año Nuevo por tener ya un tratamiento especial establecido por Convenio.

La Dirección de la empresa podrá realizar, de una manera transitoria, y previa comunicación al Comité, cambio de un turno a otro, de una persona por turno, de automáticas, electrónicos, mecánicos, varios de turno central, pasar a turno rotativo. En cualquier caso debe haber al menos 12 horas de descanso entre turno y turno.

Todo trabajador/a que sea trasladado para sustituir del turno central a los turnos rotativos disfrutará de todas las ventajas en la forma acordada, excepto el tratamiento "ad personam" (complemento personal, antigüedad). Igualmente todo Trabajador/a que sea trasladado de forma definitiva del turno central a los turnos rotativos disfrutará desde el primer día del traslado de las ventajas mencionadas regulándose la nueva situación en los conceptos económicos y/o salariales que dieran lugar.

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado B de este Artículo, El Personal adscrito a Turno Central realizará horario intensivo el último día laborable de la semana de 8,00 a 15,00 horas y disfrutará de una pausa de 15 minutos. En caso de trabajadores/as que realizarán reducción de jornada el día anterior al último laborable de la semana efectuarán la jornada intensiva. También realizará este horario intensivo los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

El personal denominado Correturnos, disfrutarán de los días de descanso de los que disponen según su calendario laboral y el mismo debe ser respetado, tanto en los períodos que no sustituyen personal como cuando sustituyen las vacaciones descentralizadas y reducciones de jornada del personal de los turnos rotativos.

Para promover en los turnos rotativos el cambio de sistema de turnos y/o las vacaciones centralizadas, es necesario lo siguiente:

- La opción elegida del sistema de turnos deberá respetarse durante un período de cinco años.

- Para promover el cambio del sistema se deberá avalar por una mayoría que signifique el 50% más uno de los votos de los trabajadores de los turnos rotativos.

- El proceso de cambio, con el fin de dar tiempo a su implantación, debe quedar concretado a final del mes de Septiembre del año en que se promueva, a través de votación realizadas de forma transparente, donde la mayoría de los/as trabajadores/as manifiesten que están de acuerdos con el cambio.

- El cambio de sistema de turnos que se promuevan deberá seguir necesariamente respetando la organización de las vacaciones descentralizadas, el número de sustitutos para las diferentes secciones establecidas por la Dirección de la empresa, así como el período de vacaciones establecidos en Convenio tanto para los trabajadores/as de los turnos rotativos como la de los sustitutos.

Artículo 40. Trabajo en Domingo y Festivos.

Por el carácter continuo de funcionamiento y trabajo están exceptuados del descanso dominical y en días festivos las secciones y puestos siguientes: Hornos, Fabricación (Máquinas automáticas), Arcas, Verificación, Equipos de mantenimiento eléctrico, electrónico y mecánico, Conductores de carretilla necesarios para la retirada de género de la fábrica, Composición, y, en general, todos los que presten sus servicios en las secciones automáticas.

Para la compensación económica ver Art. 36 (capítulo IV).

Artículo 41. Acuerdo Taller de Moldes sobre tratamiento guardias.

El personal que realice tres o más días de guardia seguidos durante el mes percibirá una gratificación especial de 51,66 EUR. También tendrá derecho a una compensación en descanso del 0,25% por cada hora de trabajo que se efectúe en festivo, que se acumularían hasta completar las 8 horas y si al final del año no se llega a las 8 horas, se descansarían en la proporción de horas que les corresponda durante el mes de enero siguiente.

Artículo 42. Duración, retribución y fijación de vacaciones.

La duración de las vacaciones para todo el personal de la empresa será de 30 días naturales por año trabajado.

Corresponde a la Dirección de la empresa la confección de los turnos de vacaciones y la adscripción del personal a cada uno de aquellos. La distribución de los turnos de vacaciones para el personal de los turnos rotativo y central, se hará de forma rotatoria como ya se viene realizando.

Las vacaciones no podrán iniciarse en festivos y/o vísperas de festivos para el personal que presta su servicio en el turno central, para el personal que presta su servicio en los turnos rotativos no podrán iniciarse en días de sus descansos o vísperas de descansos, salvo acuerdo entre las partes.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubiesen completado un año efectivo en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo de servicios prestado, redondeándose a día completo el resultado de la fracción de exceso o defecto al 0,50; contabilizándose el año efectivo el período comprendido desde el 1 de agosto al 31 de julio del siguiente año.

El personal, que cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el número de meses trabajados, aplicándose el mismo criterio de redondeo que figura en el párrafo anterior. En caso de fallecimiento del Trabajador/a, este importe se satisfará a sus derechohabientes.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

El periodo de disfrute de las vacaciones será aproximadamente del 1 de junio al 30 de Septiembre de cada año. Sin embargo, habida cuenta de que la marcha industrial de la empresa, viene determinada en gran parte, por la necesidad del apagado y paralización del trabajo en el horno por exigencia de explotación o para dar lugar a su revisión y, en su caso, reparación, la Dirección de la empresa podrá, en los períodos de paralización de hornos, disponer, el aprovechamiento del tiempo de paralización para conceder vacaciones al personal.

Por razones organizativas para poder cubrir los puestos de las personas con derecho a estos 5 días de vacaciones fuera del período vacacional, la empresa podrá pasar personal de turno central de las secciones: Automáticas, taller automáticas, taller moldes, taller mecánico, verificación, electrónicos, eléctricos, y varios, al turno rotativo. Al personal afectado se le avisará con un mínimo de 60 días.

El cuadro de disfrute de las vacaciones deberá quedar establecido, al menos sesenta días antes de su disfrute. Las vacaciones podrán disfrutarse en dos períodos, uno de ellos fuera del señalado en el plazo reglamentario, de mutuo acuerdo.

Para el personal a turnos las vacaciones se realizarán, en dos períodos, uno centralizado dentro del período previsto, y otro descentralizado fuera del período anterior conjuntamente con cinco días laborables seguidos de reducción de jornada, con calendario fijado y adjudicación rotativa dentro de cada turno. Tanto los 24 días de vacaciones disfrutados de forma centralizada como los 6 días descentralizados se pagarán igual, según queda recogido en tres párrafos más adelante. Dichos períodos podrán ser modificados mediante acuerdo entre el Comité de Empresa y la Dirección.

En los casos de baja por Enfermedad o Accidente, se podrán trasladar los 6 días naturales de vacaciones en los turnos rotativos, con preaviso de seis días a la persona que se desplaza para cubrir dicha baja y la persona que ha causado la baja. Estos desplazamientos sólo se canjearán por un período máximo de 2 ciclos, debiéndose disfrutar las vacaciones en todos los casos de mutuo acuerdo con la empresa y de acuerdo con lo recogido en el apartado 3 del Artículo 38 del Estatuto de los trabajadores.

El mismo criterio del turno rotativo se empleará en los 4 días de reducción de jornada para el turno central, con la única diferencia en el preaviso, que será con una antelación de 24 horas.

Para el cálculo y abono de las vacaciones, se tomará la media diaria del trimestre natural anterior de los siguientes conceptos salariales: Salario base, antigüedad, incentivo, pluses de nocturnidad, festivo, cambio de paletizador, cambio de moldes, suplencias, y penosos, eficiencia variable y complemento personal, y además el importe de los posibles días de enfermedad y accidente, incluido el complemento del 25% de la base reguladora que sirve de cálculo para la prestación económica de los citados días si hubiera dado lugar al derecho de percibirlos todo ello incrementado en un 14% con los valores actualizados del año en curso. En caso de vacaciones descentralizadas y reducción de jornada en el trimestre de referencia, se tendrá en cuenta los nocturnos y festivos que les hubiera correspondido si hubiesen trabajado en dicho período. En caso de vacaciones descentralizadas y reducción de jornada en el cuarto trimestre, la percepción económica diaria de los días de vacaciones, será la misma que la percibida en los días de vacaciones del tercer trimestre natural.

Se establece una compensación económica por cada uno de los días de fiesta ínter semanal que coincida en el período de disfrute de las vacaciones anuales del personal de turno central. El importe será el mismo que se viene abonando como plus festivo.

El personal que por circunstancias de fuerza mayor (señaladas en este mismo artículo) venga obligado a disfrutar las vacaciones fuera del período señalado, el incremento que percibirá será del 30%; en los casos de vacaciones fraccionadas entre los dos períodos se pagará el número de días en cada período con su porcentaje de incremento.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una Incapacidad Temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el periodo de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento y paternidad previsto en el Artículo 48 del Estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la Incapacidad Temporal, suspensión del contrato o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

De acuerdo con el Apartado 3 del Artículo 38 del Estatuto de los trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a tiene derecho a disfrutar los días de vacaciones a partir del alta de la incapacidad temporal, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se haya originado.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 43. Horas extraordinarias.

Sólo tendrán la consideración de horas extraordinarias a efectos legales, las siguientes:

1. Las que excedan de la jornada pactada en este convenio, es decir las trabajadas fuera del horario establecido en el calendario laboral.

2. Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso. El descanso se efectuará dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, no computarán a efectos del tope máximo anual de horas extraordinarias establecido por el Art. 35.2 del E.T.

3. Ante la grave situación de paro existente y con objeto de fomentar una política social solidaria que favorezca la creación de empleo, se acuerda la supresión de las horas extraordinarias habituales.

Asimismo, en función de dar todo su valor al criterio anterior, se analizarán entre la Dirección y el Comité de Empresa, la posibilidad de realizar nuevas contrataciones dentro de las modalidades de contratación vigentes en sustitución de las horas extraordinarias.

También respecto de los distintos tipos de horas extraordinarias se acuerda lo siguiente:

a) Horas extraordinarias de fuerza mayor que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros extraordinarios cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la empresa.

b) Horas extraordinarias por ausencias imprevistas en los turnos rotativos en los que el trabajador/a no se presenta al trabajo durante toda su jornada y que ocupen los puestos de trabajo de fundidor, mecánico de mantenimiento, contramaestres de automáticas, composición y los dos electrónicos de turno, en estos casos el Trabajador/a del turno saliente y sólo por un día permanecerá en su puesto de trabajo hasta el turno siguiente.

c) Horas extraordinarias por retraso general en los turnos rotativos, el Trabajador/a por esta causa viene obligado a permanecer en su puesto de trabajo hasta que llegue el relevo para los puestos que requieran una continuidad entre turno y turno.

3bis) El tratamiento de las horas estructurales, como está previsto en el punto 3 del art. 35 del Estatuto de los trabajadores y en cuanto a lo previsto en el art. 43,3 letra a), b) y c) del Convenio, para que no sean computadas en el tope de las 80 horas anuales, siempre que la empresa presente al Comité mensualmente relación de las mismas, las causas que han motivado su realización y estén acordadas por ambas partes.

Las horas de los apartados a, b y c serán compensadas al Trabajador/a bien económicamente según anexos III o IV, según corresponda, o bien con tiempo de descanso a razón de 1,50 por cada una, a efectuarlo según se recoge en el punto 6 de este artículo.

4. Las horas extraordinarias, en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, excepto las que se recogen en los apartados a, b y c.

5. La Dirección de la empresa informará, mensualmente y por escrito, al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, la distribución personal y secciones.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las realizadas en función de los criterios indicados en los apartados a, b y c del presente artículo.

6. Las horas extraordinarias no comprendidas en los apartados a, b y c, se pagarán según las tablas del Anexo III o IV y en descanso con un complemento del 25%.

Los descansos por horas extras se disfrutarán acumulándose con un mínimo de 8 horas, con fecha de disfrute a convenir con la empresa.

7. Tablas de horas extras y dobles de Técnicos, Encargados, Contramaestres y Administrativos. Se aplicará el siguiente criterio:

CVE-Núm. de registre: 062016000323

a) Partiendo del salario base que percibe el Grupo Profesional VII se busca el coeficiente corrector entre dicho salario base y el de los Grupos Profesionales de la tabla del Anexo I del Convenio de la empresa.

b) Dicho coeficiente se multiplicará por el importe de la compensación de relevo del Grupo Profesional VII de su sección y en función de la antigüedad de cada uno de los afectados.

CAPÍTULO SEXTO.

RÉGIMEN ASISTENCIAL.

Artículo 44. Prendas de Trabajo.

La empresa se responsabiliza y gestiona la limpieza de ropa para todos los Talleres y distintos Departamentos de fábrica. Los trabajadores/as quedan obligados al uso de dichas prendas durante la jornada laboral. Las prendas serán repuestas cuando su estado de conservación así lo aconseje, previa entrega de la anterior en mal estado, de trajes completos, camisa y pantalón, así como las prendas de abrigo Chaqueta, Anorak y Chalecos. Por lo tanto, se suspenden las entregas periódicas de ropa actuales, a partir de la gestión y de la limpieza de las mismas. En los casos de adquirir suciedad superior a lo normal el régimen de limpieza de la ropa será proporcional a las situaciones que se vayan dando.

Artículo 45. Premios.

Con independencia de lo que pueda otorgar la Seguridad Social por dichos conceptos, todo el personal de la empresa que lleva como mínimo un año de permanencia en la misma, percibirá los siguientes premios:

Nupcialidad: 283,41 EUR

Nacimiento hijo/a : 88,94 EUR.

El derecho a tales percepciones se acreditará mediante la presentación del correspondiente Libro de Familia, Certificación del Registro Civil o documento análogo.

Artículo 46. Ayuda por Defunción y Ayuda a Disminuidos Físicos o Psíquicos.

El personal que acredite al menos un año de antigüedad en la empresa y fallezca estando de alta en la misma, tendrá derecho a una ayuda por defunción de 4.993 EUR, que serán abonadas por la empresa a la viuda/o o familiares que conviviesen con el Trabajador/a fallecido y acreditasen la convivencia.

1. En la nómina de septiembre se abonará una ayuda de 820,77 EUR por cada hijo/a de trabajadores/as de la empresa que de acuerdo con la Seguridad Social, tengan derecho a las ayudas de disminuidos físicos o psíquicos.

2. Se gratificará con un homenaje a todos los trabajadores/as con 25 años de antigüedad en la empresa que consistirá en 944,69 EUR.

Articulo 47 Complemento por Accidente de Trabajo, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común.

La empresa en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional abonará un complemento del 25% de la base reguladora que sirva para el cálculo de la prestación desde el decimoquinto día de baja y hasta un máximo de 12 meses.

En los casos de enfermedad común que motiven la hospitalización y convalecencia posterior ligada con las causas que la justificaron, así como la intervención quirúrgica requiriendo tal intervención su hospitalización, la empresa abonará un complemento del 25% de la base reguladora que sirva para el cálculo de la prestación desde la fecha de hospitalización y/o intervención y hasta un máximo de 12 meses incluido el tiempo de hospitalización previo y/o posterior a la intervención.

En caso de enfermedad oncológica la empresa abonará un complemento del 25% de la base reguladora que sirva para el cálculo de la prestación desde el primer día de baja y hasta un máximo de 12 meses incluido el tiempo de hospitalización.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

En caso de prórroga, transcurridos los 12 meses de la baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional y por enfermedad común (incluida la enfermedad oncológica) contemplada en los párrafos anteriores la empresa por un máximo de seis meses seguiría abonando el 25% que corresponda en cada caso.

Artículo 48. Gastos de representación.

La empresa abonará al Comité de Empresa, para gastos de representación y funcionamiento, la cantidad de 3.307,77 EUR cada año. Dicha cantidad se hará efectiva durante la 1ª quincena del mes de Julio.

Artículo 49. Plan de Pensiones.

La empresa valorará la posibilidad de adherirse a nivel de sector o superior cuando estos sean creados.

Articulo 50. Premios por Jubilación Anticipada.

Los/as trabajadores/as que se jubilen de forma voluntaria de acuerdo con los requisitos exigidos por la legislación vigente, que hayan cumplido sesenta y tres y sesenta y cuatro años, y tengan como mínimo diez años de antigüedad en la empresa, percibirán una indemnización económica calculada por el total de las siguientes mensualidades en cada caso:

A los 63 años: 12 mensualidades.
A los 64 años: 6 mensualidades.

Para los trabajadores/as con sesenta y tres años, el importe de esta indemnización será el total del salario bruto percibido el año anterior a la fecha de la baja en la empresa, revalorizado con el porcentaje acordado en Convenio para el año en curso.

Para los trabajadores/as con sesenta y cuatro años, el importe de esta indemnización será lo que resulte de dividir por doce y multiplicar por seis el total del salario bruto percibido el año anterior a la fecha de la baja en la empresa, revalorizado con el porcentaje acordado en Convenio para el año en curso.

Artículo 51. Póliza de Seguro Colectivo.

Todos los trabajadores/as afectados por este Convenio, estarán incluidos, durante la vigencia de su contrato de trabajo, en una Póliza de Seguro contratada por la empresa y que cubrirá las siguientes contingencias y cantidades económicas:

1. Muerte por Accidente durante las 24 horas del día.

2. Invalidez Total, Absoluta y Gran Invalidez derivada de Accidente, Enfermedad profesional, Enfermedad Común y/o Accidente no Laboral.

Capitales asegurados:

2016: 40.000 EUR.
2017: 40.400 EUR.
2018: 40.804 EUR.
2019: 41.293,65 EUR.

La Dirección de la empresa entregará a los representantes de los/as trabajadores/as, copias actualizadas de la póliza suscrita en el primer trimestre de cada año.

CAPÍTULO SÉPTIMO.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Artículo 52. Facultad sancionadora.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 53. Graduación de las faltas.

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

Artículo 54. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.

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

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

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.

5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.

6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

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

8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10. Fumar en el centro de trabajo, sin reincidir.

Artículo 55. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.

2. Ausencia sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7. Simular la presencia de otro/a Trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

8. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

9. La imprudencia en acto de trabajo, si implicase riesgo de accidente para el trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

10. Realizar, sin oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

11. No utilizar los elementos de protección de Seguridad e Higiene facilitados por la empresa, de uso obligatorio sin reincidir.

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

13. Fumar en el Centro de Trabajo, con reincidencia.

Artículo 56. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

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

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

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

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

6. La embriaguez habitual, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.

7. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

8. Los malos tratos de palabra y obra, abusos de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros/as de trabajo y subordinados/as.

9. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

10. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

11. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

12. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

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

14. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerada falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento del Comité de Empresa y de la Dirección de la empresa.

15. Faltar al trabajo tres o más días al mes sin causa justificada.

16. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, de uso obligatorio, con reincidencia.

17. El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, y el acoso moral se considerarán como faltas muy graves.

Las falsas denuncias por estas causas promovidas por la mala fe y destinadas a dañar el honor y la imagen de otras personas, se tipificarán como faltas muy graves.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 57. Régimen de Sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita al Trabajador/a, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente contradictorio o sumario en el que el Trabajador/a, en el plazo de tres días desde la imposición de la falta, pueda presentar las alegaciones o descargo y pruebas que estime conveniente para su defensa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los Representantes de los trabajadores/as, de las sanciones que imponga.

Artículo 58. Sanciones máximas.

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

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta un día.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de once a sesenta días hasta el Despido, en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 59. Prescripción.

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

Artículo 60. Graduación de faltas.

A los solos efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: 3 meses.
Faltas graves: 6 meses.
Faltas muy graves: 1 año.

CAPÍTULO OCTAVO.

DERECHOS SINDICALES.

Artículo 61. Materia Sindical.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los trabajadores, la Ley orgánica de libertad sindical y el presente Convenio.

Artículo 62. Crédito Horario.

En materia de acumulación de horas sindicales en otros miembros del Comité se pacta lo siguiente:

a) La acumulación del crédito horario se efectuará siempre entre los miembros de las listas de la misma representación sindical.

b) Se podrán acumular mensualmente el total de las horas sindicales correspondientes a los miembros del Comité de Empresa de las listas de la misma representación sindical, en función de las necesidades sindicales. La acumulación la efectuará uno o varios de los miembros de las listas de la misma representación sindical.

c) En situaciones de Enfermedad o Accidente de más de un mes de duración de alguno de los miembros, el crédito horario de los mismos lo efectuarán el resto de los miembros en activo de las listas de la misma representación sindical.

En cualquiera de los casos, la acumulación deberá ser comunicada a la empresa con la suficiente antelación.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

d) Durante la negociación del convenio se podrá acordar entre el Comité y la empresa incrementar el crédito horario.

e) Los miembros del Comité que haciendo uso del crédito horario falten al trabajo, percibirán la retribución de las horas dedicadas al ejercicio de sus funciones de representación, tal y como establece el ET en su Art. 68.

CAPÍTULO NOVENO.

PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Artículo 63. Interpretación.

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio.

Artículo 64. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por tres Representantes de los trabajadores/as y por tres Representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán un Secretario.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Artículo 65. Comisión Paritaria.

La constituirán los siguientes representantes sociales y económicos:

Representantes de la empresa:

Didier Fayolle.
José Carlos Encinas Hernández.
Nuria Campesino Pampín.

Representantes de los trabajadores/as.

Antonio Andrés Ruiz Aguiló.
Alonso Sández Díaz.
José Delis Sánchez.

Se establece que en caso de ausencia de alguno de los miembros, será sustituido por un suplente.

Artículo 66. Domicilio.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio en la empresa, pudiendo no obstante, domiciliarse, reunirse o actuar en cualquier otra sede, previo acuerdo de las partes.

Artículo 67. Procedimiento.

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinario o extraordinario. Otorgarán tal calificación los representantes del Comité de Empresa y los representantes de la empresa.

En el primer supuesto, dicha Comisión, deberá resolver en el plazo de quince días y en el segundo, en un máximo de cuatro días.

Procederán a convocarla, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran y celebrarán cuantas reuniones sean solicitadas por una de las partes.

Artículo 68. Funciones.

Sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación de este Convenio Colectivo corresponderá a la Comisión Paritaria del mismo.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

De acuerdo con el párrafo anterior las funciones específicas de la Comisión Paritaria son las siguientes:

1. Interpretación del Convenio.

2. A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo que pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La Comisión Paritaria solamente entenderá de las consultas que, sobre interpretación del Convenio, Mediación, Conciliación y arbitraje, individuales o colectivas, se presenten a la misma a través de alguna de las partes firmantes.

3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

4. Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de conflictos que surjan en la empresa por aplicación o interpretación derivadas del presente Convenio.

5. Facultades de adaptación o, en su caso, modificación del presente Convenio en los términos establecidos en la legislación vigente, debiéndose constituir en este caso la Comisión Paritaria en Comisión Negociadora.

6. Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución en el plazo máximo de siete días, de las discrepancias surgidas entre las Representaciones de la Dirección de la empresa y de los/as Trabajadores/as tras la finalización del período de consultas establecido en el Artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores, para la inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el Convenio actual que afecten a las materias contempladas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

7. En el caso de discrepancias entre las Representaciones de la Dirección de la empresa y de los/as Trabajadores/as tras la finalización del período de consulta de quince días máximo, la Comisión Paritaria acordará y efectuará por escrito resolución en el plazo máximo de siete a contar desde la presentación a la misma, de las medidas que sean estrictamente necesarias para contribuir a la flexibilidad interna en la empresa, que favorezcan su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo en la misma, en relación a lo recogido en el Estatuto de los trabajadores en su Artículo 85.

8. Los acuerdos y resoluciones de la Comisión Paritaria de interpretación o aplicación del Convenio tendrán el mismo valor que el texto de este de conformidad con lo establecido en el Artículo 91.4 del Estatuto de los trabajadores.

9. Las discrepancias que puedan surgir y no se resuelvan en los plazos determinados en cada caso en el seno de la Comisión Paritaria, en relación a cualquiera de las competencias antes citadas, serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña.

PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

El presente acuerdo es de aplicación en la Planta de Barcelona de la empresa Vidriería Rovira, SL, y sus estipulaciones obligan a las partes firmantes.

Artículo 69. Conflictos sometidos a este procedimiento.

El presente acuerdo regula los procedimientos para la resolución de los conflictos surgidos entre la empresa y los trabajadores/as.

Artículo 70. Conflictos Colectivos.

Serán susceptibles de ser sometidas a los procedimientos voluntarios de solución de conflictos, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores/as, o en las que la interpretación, objeto de la divergencia, afecte a intereses supra personales o colectivos.

1. A los efectos del presente título tendrán también el carácter de conflictos solucionables por medio de procedimientos voluntarios aquellos que, siendo promovidas por un Trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de Trabajadores/as.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 71. Procedimientos extrajudiciales.

Los procedimientos extrajudiciales para la solución de los conflictos colectivos son:

a) Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria.

b) Mediación.

c) Arbitraje.

Artículo 72. Mediación.

El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

1. El procedimiento de mediación será voluntario y requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función.

2. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes.

El Secretario de la Comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

3. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente a los efectos y en el plazo previsto en el Art. 90 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 73. Arbitraje.

Mediante el procedimiento de arbitraje, al que las partes en conflicto podrán someterse si así lo acuerdan expresamente y por escrito en cada supuesto, se encomendará a un tercero y se aceptará de antemano la solución que aquel dicte sobre sus divergencias.

1. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará al menos, de los siguientes extremos:

- Nombre del árbitro o árbitros designados.

- Cuestiones que se someten al laudo arbitral y plazo para dictarlo.

- Domicilio de las partes afectadas.

- Fecha y firma de las partes.

2. Se hará llegar copias del compromiso arbitral, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

3. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo el nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo anterior.

4. Una vez finalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualquier otro procedimiento sobre la cuestión o cuestiones sujetas a arbitraje.

5. Cuando un conflicto haya sido sometido a: Mediación o Arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a la huelga o cierre patronal mientras dure el procedimiento.

6. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de expertos, si fuera necesario.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

7. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

8. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la autoridad laboral competente.

9. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el Art. 90 del Estatuto de los trabajadores.

10. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de los pactados en el Convenio.

11. Será de aplicación al procedimiento arbitral lo señalado en este mismo artículo.

Artículo 74. Comité Paritario.

A los efectos de lo establecido en este capítulo la Comisión Paritaria tendrá las atribuciones y competencias ya citadas y de forma primordial, las siguientes:

a) Aprobar un reglamento de funcionamiento.

b) Establecer la lista de mediadores y árbitros.

c) Fomentar la utilización de estos procedimientos como vía de concertación y de solución dialogada de los conflictos laborales.

CAPÍTULO DÉCIMO.

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE.

Artículo 75. Introducción.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evaluación técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la seguridad y salud de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones del presente Convenio, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, desarrollada por el RD 171/2004 de 30 de enero, así como el RD 39/1997, sobre servicios de prevención, modificado por el RD 899/2015, de 9 de octubre.

Igualmente deberá prestarse especial atención a las previsiones del RD 374/2001, sobre protección respecto a los riesgos relacionados con agentes químicos durante el trabajo y demás normativa relacionada en vigor.

Artículo 76. Contaminantes.

Se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral los valores límites utilizados por el RD 374/2001.

De acuerdo con ello, el Real decreto remite, en ausencia de valores límite ambientales de los establecidos en el anexo I, a los valores límite ambientales, publicados por INSHT, como valores de referencia para la evaluación y el control de los riesgos originados por la exposición de los trabajadores/as a dichos agentes. Dichos valores se revisan, actualizan y publican anualmente.

Artículo 77. Trabajos insalubres, tóxicos o peligrosos.

Todo trabajo habitual, continuo y no extraordinario que sea declarado insalubre, tóxico o peligroso tendrá un carácter excepcional y provisional, debiendo en todos los casos, fijarse un plazo determinado para la desaparición de este carácter, sin que ello reporte ningún perjuicio para la situación laboral del Trabajador/a. Ello comportará necesariamente la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio de horario que suponga un incremento de exposición al riesgo, por encima de los ciclos de trabajo previamente establecidos.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Será obligatorio para los trabajadores/as, expuestos a estos riesgos el lavado de manos, cara y boca; para ello dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su limpieza personal antes de la comida y otros diez antes de abandonar el trabajo.

Artículo 78. Derecho a la protección frente a riesgos laborales.

Los riesgos para la salud del Trabajador/a se prevendrán evitando: 1º su generación, 2º su emisión, 3º su transmisión, y sólo en última instancia se utilizarán los medios de protección personal contra los mismos. En todo caso, esta última medida será transitoria hasta que técnicamente sea posible anular dicha generación, emisión y transmisión del riesgo.

Artículo 79. Proceso productivo: Modificación o nueva implantación.

En toda ampliación o modificación del proceso productivo se procurará que la nueva tecnología, procesos o productos a incorporar, no generen riesgos que superen los referidos valores límites umbral. Cuando se implante nueva tecnología se añadirán asimismo las técnicas de protección que dicha tecnología lleve anejas.

En todo nuevo proceso que se implante, si no existiese normativa legal que reglamente un nivel de exigencia en materia de prevención de riesgos y existiese en el país de la casa matriz, se seguirá éste, y en caso de no existir, la empresa confeccionará un proyecto de seguridad con la consiguiente evaluación de riegos, a los efectos legales que proceda, este proyecto se remitirá a la representación de los trabajadores para que emita informe.

Artículo 80. Medidas de protección y prevención.

Todo accidente de trabajo, enfermedad profesional u otro tipo de daño a la salud del trabajador/a, derivado del trabajo, obliga de forma perentoria a la adopción de todas las medidas que sean necesarias para evitar la repetición de dicho daño.

Las medidas correctoras e informes técnicos que como consecuencia de estos accidentes o enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención de la empresa, así como por los organismos competentes para la Prevención de la Salud y la Seguridad de los trabajadores/as, serán facilitados por parte de la misma a los miembros del Comité de Seguridad y Salud en un plazo máximo de 10 días desde su recepción.

Artículo 81. Facultades y deberes de directivos, técnicos y mandos.

La empresa determinará por escrito las facultades y deberes del personal directivo, técnicos y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales. Dicho escrito será entregado al Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 81 bis. Normas de actuación en caso de accidente de trabajo.

1. Atender inmediatamente al accidentado.

2. Ponerse en contacto con el Servicio Médico.

3. En caso de que ningún miembro del Servicio Médico estuviese en la empresa y las lesiones del accidentado lo requirieran, cuidar de que sea evacuado a la Mutua de accidentes o en caso de gravedad al Hospital más cercano.

4. Rellenar el volante correspondiente para que el accidentado sea atendido.

5. Rellenar el informe de Accidente en su totalidad y hacer cumplimentar al accidentado (si su estado lo permite) el apartado correspondiente; es decir, que ningún Trabajador/a podrá ir a la Mutua sin que él y el Encargado cumplimenten el citado informe (excepto si el estado del Trabajador/a lo impide).

Una vez cumplimentado deberá entregarse a la Dirección como máximo al día siguiente de producirse el accidente.

En caso que el trabajador/a accidentado no pueda cumplimentar el apartado correspondiente del informe, el Encargado deberá entregar el informe en la Dirección de la empresa indicando esta circunstancia.

6. Comunicar el accidente a un Delegado de Prevención y en su ausencia a un miembro del Comité de Empresa.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 82. Información sobre riesgos en el puesto de trabajo.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con: evaluación de riesgos, información, consulta y participación, formación, actuación en casos de emergencia y riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud. Asimismo se le informará directamente a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos, de la normativa de seguridad de aplicación en la empresa y de las medidas en caso de emergencia. (En referencia Art. 18.1, LPRL).

Todo trabajador/a de nueva incorporación a la empresa, durante la jornada laboral del primer día de trabajo, además de lo anterior se le informará de las características de su puesto de trabajo, instrucciones de las máquinas o herramientas que deba manejar, así como de los elementos de protección personal a utilizar, los cuales le serán proporcionados.

Artículo 83. Vigilancia de la Salud.

La empresa garantizará la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores/as en función de los riesgos inherentes al trabajo, dando carácter prioritario a los reconocimientos específicos destinados al personal que ocupe puestos de trabajo con un mayor nivel de riesgo de enfermedad o de accidente. Para ello, el Servicio Médico efectuará reconocimientos anuales a todo el personal de la empresa, en las fechas que se determinen y en horas de trabajo, siendo comunicados los resultados a los trabajadores/as, así como a la representación de los trabajadores/as, por secciones y puestos de trabajo, sin individualizar y respetando el debido sigilo profesional. Todo trabajador/a de nueva incorporación será reconocido por el Servicio Médico y le serán entregados los resultados de este reconocimiento.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los/as trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él/ella mismo/a, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En todo caso se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al/la trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

Estos reconocimientos médicos se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio de los trabajadores/as.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

El empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del Trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Artículo 84. Tiempos de exposición al riesgo.

En los casos que corresponda se tendrá en cuenta, en materia de jornada, lo previsto en el artículo 23 del Real decreto 1561/95, de 21 de septiembre, en relación con las limitaciones de los tiempos de exposición al riesgo.

Asimismo, en los supuestos en que exista toxicidad, penosidad y/o peligrosidad, se tenderá en primer lugar a la eliminación o reducción de tales circunstancias.

Artículo 85. Evaluación.

Anualmente, y en las fechas que se determinen, se efectuarán mediciones de factores ambientales físicos y químicos, especialmente de aquellos que puedan originar situaciones de peligrosidad y cuyos resultados se entregarán al Comité de Seguridad y Salud. Se llevará un registro de datos ambientales en el que se anotarán los resultados de las mediciones efectuadas y estará a disposición de las partes interesadas.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 86. Participación.

Siempre que exista un riesgo demostrado para la salud del trabajador/a derivado del puesto de trabajo, se podrá recurrir al Comité de Seguridad y Salud con carácter de urgencia. Este propondrá a la empresa las medidas oportunas hasta que el riesgo desaparezca.

Artículo 87. Protección de la Maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente o durante el periodo de lactancia natural, a los riesgos determinados en el Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva que se refiere en el artículo 16 de la LPRL, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras, del feto o del lactante, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley, teniéndose en cuenta asimismo, las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y/o a turnos.

En la evaluación de los riesgos se contemplará la idoneidad, para la mujer embarazada, o durante el periodo de lactancia natural, de los puestos, régimen de horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Artículo 88. Principios de la acción preventiva.

El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales:

a) Evitar los riesgos.

b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.

c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.

f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que solo los trabajadores/as que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones e imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador/a. (En referencia Art. 15, LPRL). Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

- Riesgos Psicosociales:

De acuerdo con el Artículo 4.7 y su apartado d) de la LPRL, se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Quedando exclusivamente incluida como definición, todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

En virtud de ello y en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales se consideran objeto de intervención preventiva, y por lo tanto deben ser evaluados, así como evitados y combatidos en su origen como los restantes riesgos.

Artículo 88 bis. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (Art. 16, LPRL).

1. La prevención de riesgos laborales deberá estar integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario debe realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

2 bis. La empresa, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrá realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la LPRL, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Artículo 89. Equipos de trabajo y medios de protección.

Los equipos de trabajo deberán ser los adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores/as al utilizarlos.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Cuando la utilización de un equipo de trabajo pueda presentar un riesgo específico para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que:

a) La utilización del equipo de trabajo quede reservada a los encargados de dicha utilización.

b) Los trabajos de reparación, transformación, mantenimiento o conservación sean realizados por los trabajadores/as específicamente capacitados para ello.

La empresa deberá proporcionar a los trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios. Para los trabajadores que efectúen limpieza en las máquinas automáticas, o cualquier otra labor que lo requiera, se les dotará de una adecuada protección (prenda impermeable usar y tirar, u otra). Esta dotación será entregada por el encargado o jefe de equipo.

Igualmente la empresa en el transcurso del año 2016, proporcionará a todos los trabajadores/as que efectúen trabajos en soledad, un avisador de emergencias conectado con los responsables de turno.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no pueda limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. (Art. 17, LPRL).

Artículo 90. Información, consulta y participación de los trabajadores/as.

El empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas adoptadas en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores/as.

El empresario deberá consultar a los trabajadores/as, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. (En referencia Art. 18, L PRL).

El empresario deberá garantizar que las informaciones a que se refiere el apartado anterior sean facilitadas a los trabajadores/as en términos que resulten comprensibles para los mismos. (En referencia Art. 41.2, LPRL)

Artículo 91. Formación de los trabajadores/as.

El empresario deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El tiempo dedicado a la formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo. (En referencia Art. 19, LPRL).

La formación en materia de Prevención deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

Artículo 92. Riesgo grave e inminente (Art. 21, LPRL).

Cuando los trabajadores/as estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, el empresario estará obligado a:

a) Informar lo antes posible a todos los trabajadores/as afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores/as puedan interrumpir su actividad, y si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo. En

CVE-Núm. de registre: 062016000323

este supuesto no podrá exigirse a los trabajadores/as que reanuden su actividad mientras persista el peligro, salvo excepción debidamente justificada por razones de seguridad y determinada reglamentariamente.

c) Disponer lo necesario para que el trabajador/a que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros Trabajadores/as a la de terceros en la empresa, éste en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Cuando en el caso a que se refiere el apartado b de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores/as, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores/as afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con urgencia requerida al órgano de representación del personal.

Los trabajadores/as o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Artículo 93. Coordinación de actividades empresariales y empresas de trabajo temporal.

1. Previamente a la realización de trabajos por parte de empresas contratistas, se les informará de los riesgos existentes en la empresa y de la Normativa interna de Seguridad, obligándoles a su cumplimiento.

2. Los trabajadores/as contratados por empresas de trabajo temporal que presten sus servicios en la empresa disfrutarán del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes Trabajadores/as de la empresa. Para ello, la empresa adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de la actividad, reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos. (En referencia Art. 24 y 28 LPRL).

Artículo 94. Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

Corresponde a cada Trabajador/a velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Los trabajadores/as, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1. Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2. Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

3. No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y prevención o, en su caso, al Servicio de Prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.

5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores/as en el trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

6. Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as. (En referencia Art. 29.1 y 29.2 LPRL).

Artículo 95. Consulta de los trabajadores/as.

El empresario deberá consultar, con la debida antelación, a los trabajadores/as a través de sus representantes, la adopción de las decisiones relativas a:

a) La planificación y la organización del trabajo y la introducción de nuevas tecnologías en lo relativo a la seguridad y la salud en el trabajo.

b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos profesionales.

c) Designación de los trabajadores/as encargados de las medidas de emergencia.

d) Los procedimientos de información y documentación.

e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

f) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud en el trabajo. (En referencia Art. 33, LPRL).

Artículo 96. Gestión de la Prevención.

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos laborales, el empresario podrá concertar un Servicio de Prevención ajeno con una entidad especializada, para ocuparse de esta actividad, todo ello de conformidad con el artículo 30 de la Ley de prevención de riesgos laborales.

2. Se entiende como servicio de prevención el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as.

3. El Servicio de Prevención debe estar en condiciones de proporcionar a la empresa, a los/as trabajadores/as y a sus Representantes el asesoramiento, asistencia y apoyo que precisen en función de los tipos de riesgos en la empresa existentes en los términos concretados en el Artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Tal como establece el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el 22 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, cualquiera que sea la modalidad de organización de dichos recursos, será necesaria en los siguientes casos:

a) Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

b) Cuando se realicen actividades o procesos considerados como peligrosos o con riesgos especiales y definidos en el Artículo 22bis del Reglamento de los Servicios de Prevención.

c) Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.

Artículo 97. Competencias y facultades de los delegados de prevención.

Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Están designados por y entre los miembros del Comité de Empresa (en referencia Art. 35, LPRL).

1. Son competencias de los delegados de prevención:

a) Colaborar con la Dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores/as en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

c) Ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 95 del Convenio.

d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2. Los delegados de prevención están facultados para:

a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como en los términos previstos en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en el centro de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.

b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de la mencionada Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad.

c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores/as una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse, aun fuera de su jornada laboral, en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los/as trabajadores/as, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los/as Trabajadores/as, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo.

g) Proponer al Comité de Empresa la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el antepenúltimo y penúltimo párrafo del artículo 92. (Art. 36, LPRL).

3. Los informes que deban emitir los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra c) del apartado 1 de este artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido el plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión.

4. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas por los Delegados de Prevención a tenor de lo dispuesto en la letra f) del apartado 2 de este artículo deberá ser motivada.

Artículo 98. Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Está formado por los delegados de prevención y por el empresario o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los delegados sindicales y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. En las mismas condiciones podrán participar Trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, y técnicos en prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

El Comité se reunirá trimestralmente o siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, según consta en la Normativa Interna de funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud.

Además de las reuniones trimestrales o las convocadas a petición de parte, se convocarán reuniones extraordinarias ante determinadas circunstancias como:

- Accidentes o daños graves.

- Incidentes con riesgo grave.

- Sanciones por incumplimientos.

- Denuncias por problemas medioambientales.

En cualquier caso, se realizará una reunión anual extraordinaria para hacer balance del plan de prevención y actualizarlo e informar la memoria y programación del Servicio de Prevención. (En referencia Art. 38, LPRL) y normativa interna Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 99. Programas, presupuestos y controles.

El Comité de Seguridad y Salud será debidamente informado acerca de los programas anuales destinados a la protección de la salud de los trabajadores/as, así como del montante del presupuesto destinado a la ejecución del mismo. Acto seguido emitirá opiniones e indicaciones acerca del programa de protección de la salud en los términos establecidos en la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

Artículo 100. Competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el Art. 16 de la LPRL y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes (Art. 39.1 a) y b) LPRL), así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención.

El Comité de Seguridad y Salud está facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores/as, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.

A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud, o en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada. (Art. 39.3, LPRL).

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Artículo 101. Mutua de Accidentes de trabajo.

La contratación por parte de la Dirección de la empresa de la Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales deberá previamente comunicarse al Comité de Empresa el cual manifestará su opinión al respecto, teniéndose en cuenta para la toma de decisiones.

Artículo 102. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los trabajadores/as y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. (En referencia Art. 40.1, LPRL)

Artículo 103. Medio Ambiente.

Es deseo de las partes firmantes del presente Convenio, aunar esfuerzos para conseguir la máxima respetuosidad con el medio ambiente. Esta declaración debe ser objeto de permanente y compartida preocupación por parte de la Dirección de la empresa, los trabajadores/as y sus representantes legales.

La preocupación por el entorno ambiental será objeto de una atención especial, no tan solo observando las normativas legales, sino aunando esfuerzos a los efectos de aplicar medidas constructivas encaminadas a la protección del medio ambiente.

Artículo 104. Brigadas contra incendios.

El personal que sea designado por el/la responsable de la Dirección de la empresa para la lucha contra incendios deberá poseer la formación de grado intermedio, ser suficiente en número y disponer del adecuado material. La formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral del personal asignado y si no fuera posible deberá acordarse con los delegados de prevención los días y horas en la cual ésta se impartiría.

CAPÍTULO UNDÉCIMO.

DESPLAZAMIENTOS, DIETAS, PLUS DISTANCIA, TIEMPO INVERTIDO, TRANSPORTE URBANO, PERMISOS, EXCEDENCIAS, CONCILIACIÓN, PLAN Y COMISIÓN DE IGUALDAD, ACOSOS SEXUAL Y MORAL.

Artículo 105. Desplazamientos y Dietas.

Los trabajadores/as que por necesidad de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en que radica su centro de trabajo percibirán una compensación por gastos justificados.

Correrán los gastos de locomoción a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo los trabajadores/as justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados.

El personal que por motivos de trabajo y de forma imprevista no pueda desplazarse a su domicilio a comer, se le abonará la cantidad de 12,26 EUR revisables según convenio.

Artículo 106. Plus de Distancia, Tiempo Invertido y Transporte Urbano.

El personal que como condición particular tiene reconocido la percepción del Plus Distancia, Tiempo Invertido y Transporte Urbano, lo seguirá percibiendo, con los aumentos pactados en Convenio. Este Plus está calculado e integrado en el Complemento Personal de las personas con derecho a percibirlo.

Artículo 107. Permisos, Asistencia a Consultorio Médico, Retribución por Permisos y Descuento por falta de asistencia al trabajo.

1. El trabajador/a previo aviso, y justificación posterior, podrá faltar al trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

b) Tres días por nacimiento de hijos. En el caso de que durante el permiso, no fuera posible formalizar la inscripción del recién nacido en el Registro Civil por encontrarse éste cerrado, la empresa concederá al trabajador un permiso retribuido por el tiempo necesario para la realización de este trámite.

c) Dos días por fallecimiento (exceptuando familiares y casos contemplados en el siguiente Apartado d) o enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes de primero y segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

d) Tres días en caso de fallecimiento de padres, cónyuges e hijos y en caso de fallecimiento de otro familiar previsto en el supuesto c) que conviva con el titular. Cuando por este motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento, el plazo será de cuatro días.

e) Un día por traslado del domicilio habitual.

f) Un día por matrimonio de hijos, padres y hermanos.

g) Un día por bautizo o primera comunión de hijos y nietos.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

i) Al disfrute de los permisos retribuidos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional con aprovechamiento ordinario.

j) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

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

l) En caso de fallecimiento de un compañero de trabajo, durante el tiempo necesario para asistir a la ceremonia y/o entierro, sin que signifique perjuicio para la organización de la empresa.

ll) Para la realización de exámenes prenatales, y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, las trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados tras el parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 3 de este artículo.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple según la legislación vigente.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, 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 aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El Trabajador/a deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. La trabajadora víctima de violencia de género, siempre que tenga tal condición legalmente reconocida, tendrá derecho a las licencias retribuidas que necesite para asistir a los servicios sociales, de protección o de salud, previa acreditación de su necesidad.

Los contenidos de éste artículo no distinguirán, para la aplicación de derechos, entre parejas de hecho legalmente registradas y matrimonios.

En lo no contemplado se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los trabajadores.

En cuanto a lo señalado en las letras b y c del apartado anterior, en casos extraordinarios debidamente acreditados, la empresa podrá otorgar licencias por el tiempo que sea preciso según las circunstancias, conviniéndose las condiciones de concesión y la no percepción de haberes. Las licencias deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiendo ser trasladados a otras fechas.

GRADOS DE CONSANGUINIDAD O AFINIDAD (De acuerdo con el vigente Código Civil).

Primer grado de consanguinidad:

Padres.
Hijos.

Primer grado de afinidad:

Padres del cónyuge.
Hijos del cónyuge.

Segundo grado de consanguinidad:

Abuelos
Hermanos.
Nietos.

Segundo grado de afinidad:

Abuelos del cónyuge.
Hermanos del cónyuge.

Tercer grado de consanguinidad:

Tíos.
Sobrinos.

Tercer grado de afinidad:

Tíos del cónyuge.
Sobrinos del cónyuge.

- Asistencia a Consultorio Médico:

Cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, un permiso retribuido de dos horas y hasta un máximo de cuatro. Para acreditar el derecho a la percepción de dicho permiso, así como de las cuatro horas en los casos que precisen visita médica al Especialista, será necesario justificarse debidamente mediante el correspondiente volante extendido por un facultativo, o persona debidamente autorizada de la Seguridad Social. Este derecho se podrá utilizar hasta un máximo de cuatro veces al año.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

- Retribución por Permisos y Licencias:

La retribución económica por permisos retribuidos estará constituida por los conceptos siguientes: Salario base, Antigüedad y Complemento personal.

- Descuento por falta de asistencia al trabajo:

El personal que por cualquier motivo falte al trabajo, o tenga permiso no retribuido, se le descontará el día o fracción según la tabla del Anexo VII, excepto la eficiencia que será descontada por día natural.

Todos los empleados deberán justificar documentalmente sus ausencias, independientemente del departamento, turno o grupo profesional al que pertenezca. De lo contrario se descontará en nómina lo que corresponda según se detalla en el presente artículo.

Artículo 108. Excedencia.

a) El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajador/a y procurando despachar favorablemente aquellas peticiones que se funden en terminación de estudios, exigencias familiares y otras análogas.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

En caso de ceses voluntarios ver el Art. 30 de este Convenio.

b) Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

En este supuesto, se podrá disfrutar, intercalando periodos de trabajo y excedencia, hasta que el hijo/a cumpla tres años.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más Trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el Trabajador/a tendrá el derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la Dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años 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.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

c) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente del cese en el cargo público.

d) Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

En lo no contemplado se estará a lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 109. Conciliación de la vida familiar y laboral. Suspensión con reserva del puesto de trabajo en caso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

- Conciliación de la vida familiar y laboral:

Con el objetivo de desarrollar la conciliación de la vida familiar y laboral es de aplicación el contenido que se recoge en el Plan de Igualdad de Vidriería Rovira, SL, acordado el 17 de noviembre de 2010, entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores/as.

Además se contempla en este Convenio algunos de los derechos reconocidos en la Ley, con respecto a lo siguiente:

a) Permisos retribuidos, artículo 37.3 b) del ET.

b) Reducción de la jornada por motivos familiares, artículos 37.4, 37.5 y 37.6 del ET.

c) Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, artículos. 45.1 d) y 48 del ET.

d) Excedencia por cuidado de familiares, articulo 46.3 del ET.

e) Suspensión con reserva de puesto de trabajo, articulo 48 del ET.

f) Extinción del contrato de trabajo, artículos 52 d, 53.4 y 55.5 del ET.

g) Protección de la maternidad, articulo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

h) Los derechos que emanan de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral no distinguirán entre parejas heterosexuales y homosexuales.

- Suspensión con reserva del puesto de trabajo en caso de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento:

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo/a, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas de descanso inmediatamente posteriores al parto, obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar porque el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultanea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 4 siguiente.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

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, o en su defecto, 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.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y 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 ampliara 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.

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 ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

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.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

3. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores 1 y 2 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

4. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados anteriores 1 y 2.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado anterior 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con cuatro semanas de antelación, el ejercicio de este derecho.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. 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 anteriores 1, 2, 3, 4 y 5.

7. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 109 bis. Plan y Comisión de Igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las Empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán ser negociadas entre los Representantes de los trabajadores/as y de la empresa para la elaboración de un Plan de Igualdad.

Tanto la Dirección de la empresa como los representantes de los/as Trabajadores/as se sienten comprometidos con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en este sentido, se quiso expresamente incluir en el Convenio Colectivo anterior, la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad, para dar soporte a todas las inquietudes e intereses del conjunto de Trabajadores/as de la empresa.

2. A tales efectos se creó la Comisión para la Igualdad, compuesta por cuatro personas, elegidas de forma paritaria por los/as representantes de los/as Trabajadores/as y la Dirección de la empresa.

La Dirección de la empresa ha facilitado y facilitará a la Comisión de Igualdad los medios necesarios para el correcto desarrollo de su función.

La Comisión de Igualdad está formada:

Por la representación de la Dirección de la empresa, Nuria Campesino Pampín y Joan Mª Pascual Martí.

Por la representación de los trabajadores/as, Antonio Andrés Ruiz Aguiló y Pablo Delis Sánchez.

En caso de baja por cualquier causa de las personas de algunas de las representaciones, se sustituirá en el plazo máximo de quince días.

3. Una vez constituida la Comisión de Igualdad, tras el estudio y análisis de los datos que le fueron facilitados, realizó un diagnóstico de la situación y elaboró la redacción de un texto para implantar el Plan de Igualdad, que sometido a la consideración de las representaciones de la Dirección de la empresa y de los/as Trabajadores/as fue aprobado por unanimidad por los miembros de ambas representaciones, suscribiendo y firmando el acuerdo del texto recogido en Acta en fecha 17 de noviembre de 2010.

4. Para la consecución de los objetivos fijados en el Plan de Igualdad, se contempla en el mismo entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

5. La Comisión de Igualdad elaborará un informe anual, que reflejará las medidas contempladas que se han llevado a cabo, los objetivos alcanzados y la evaluación de los mismos, proponiendo las recomendaciones que consideren oportunas, este informe se entregará a la Dirección de la empresa y a la representación de las/os Trabajadoras/es, al objeto de su conocimiento, valoración y en su caso emitir las consideraciones oportunas.

6. El Plan de Igualdad y su aplicación se mantendrá vigente salvo que las partes acuerden revisarlo.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

7. En resumen, en cuantas materias afecten a la igualdad efectiva de hombres y mujeres, es de aplicación lo recogido en el Plan de Igualdad de Vidriería Rovira, SL, acordado el 17 de noviembre de 2010, entre las representaciones de la Dirección y de los trabajadores/as.

Artículo 110. Acosos sexual y moral.

1. La Dirección de la empresa tiene como deber velar por la salud y la seguridad de los trabajadores/as.

Tomando en consideración lo anterior y basándose en la libertad y la dignidad que toda persona tiene, no se permitirán conductas de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecten a la dignidad de la persona objeto del mismo.

Con respecto al acoso moral, que puede llegar a producir daños irreversibles en la salud, si la persona objeto del mismo lo sufre cierto tiempo, no se permitirán actitudes que consistan en el maltrato persistente, deliberado y sistemático por parte de ninguno de los mandos superiores ni entre los propios Trabajadores/as hacia una persona determinada.

2. Las personas que se sientan acosadas sexual o moralmente lo pondrán en conocimiento de la Dirección y del Comité de Empresa y ambos, conjuntamente, deberán recabar los datos y llevar a cabo el seguimiento adecuado para tomar las medidas oportunas con la mayor rapidez y el sigilo que el caso requiere.

En cuantas materias afecten al acoso sexual por razón de sexo y moral, es de aplicación el contenido que se recoge en el Plan de Igualdad efectiva de hombres y mujeres de Vidriería Rovira, SL, acordado el 17 de noviembre de 2010, entre las representaciones de la Dirección de la empresa y de los trabajadores/as.

Continúa en la página siguiente

CVE-Núm. de registre: 062016000323

ANEXOS TABLAS SALARIALES.

ANEXO I.

SALARIO BASE DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES 2016.

Grupo Profesional	Niveles		Remuneraciones	
			Mensual	Día natural
0	I	Cargos de Alta Dirección o Alto Consejo (personal incluido en el artículo. 7 de la Ley de Contrato de Trabajo)	Sin remuneración fija	
I	II	Personal Titulado Superior	1502,32	
II	III	Personal Titulado Medio	1133,32	
III	IV	Jefe de Personal, Encargado General de Fábrica, Encargado General	1088,64	
IV	V	Jefe de Administración de 2ª, Delineante Superior, Encargado General de Obras, Jefe de Sección de Organización científica del trabajo de 2ª, Jefe de Compras	1047,08	
V	VI	Oficial administrativo de 1ª, Delineante de 1ª, Técnico de organización de 1ª, Jefe o Encargado de Taller, Encargado de Sección	922,78	30,76
VI	VII	Delineante de 2ª, Técnico de organización de 2ª, Analista de 1ª, Viajante, Capataz, Contramaestre, Especialista de oficio	881,50	29,38
VII	VIII	Oficial administrativo de 2ª, Corredor, Oficial de 1ª de oficio	840,39	28,01
VIII	IX	Auxiliar administrativo, Oficial de 2ª de oficio	777,60	25,92
IX	X	Almacenero, Cobrador, Ayudante de oficio, Portero, Ordenanza, Especialista de 1ª	757,82	25,26
X	XI	Peón especializado		25,05

ANEXO II.

TABLA DE CONCEPTOS SALARIALES VARIOS 2016.

Trabajo penoso	Grupo VII	7,35 EUR Hora
	Grupo VIII	6,63 EUR Hora
	Grupo IX y X	5,40 EUR Hora
Cambios de Paletizador	Grupo VII	5,09 EUR por cambio
	Grupo VIII	4,66 EUR por cambio
	Grupo X	4,66 EUR por cambio

Cambios de Molde S-10: 5,33 EUR por cambio.

Cambios de Molde IS y Orificio: 11,39 EUR por cambio.

Plus Nocturno a Turnos o Central: 18,03 EUR día.

Suplencia Encargado: 12,89 EUR día.

Suplencia Torero: 9,30 EUR día.

Llamada Emergencia: 46,60 EUR día.

Plus Polivalente: 3,38 EUR día.

PENOSO Y PELIGROSO (H. Caliente) Art. 36, p. 9.

Cambio enfornadores.

Convectores Arcas.

Campanas Tetracloruro.

Trabajos en Zonas caliente Horno.

Trasvase de tetracloruro de estaño.

Mecheros horno (reparación, manipulación).

Stakers y entrada Arcas.

Cualquier trabajo que el Encargado lo considere.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

ANEXO III. TABLA PRECIO HORAS EXTRAS 2016.

Secciones	Grupo profes.	Antig.	Diurnas 60%	Noct. y Festivas 75%
TALLERES (mecánico, moldes, mant. aut., composición, electrónico, eléctrico, tuberos, carret. elev., albañiles, varios)	Grupo VII	50%	21,10	23,62
	Grupo VII	40%	20,89	22,61
	Grupo VII	30%	19,95	21,58
	Grupo VII	20%	19,07	20,58
	Grupo VII	10%	18,15	19,59
	Grupo VII	5%	17,71	19,11
	Grupo VII	0%	17,31	18,67
	Grupo VIII	50%	19,52	21,19
	Grupo VIII	40%	18,65	20,22
	Grupo VIII	30%	17,79	19,27
	Grupo VIII	20%	16,93	18,32
	Grupo VIII	10%	16,13	17,41
	Grupo VIII	5%	15,72	16,99
	Grupo VIII	0%	15,33	16,55
	Grupo IX	50%	17,85	19,65
	Grupo IX	40%	17,34	18,78
	Grupo IX	30%	16,68	18,14
	Grupo IX	20%	15,65	17,00
	Grupo IX	10%	14,93	16,13
	Grupo IX	5%	14,44	15,67
	Grupo IX	0%	14,20	15,46
	Grupo X	50%	17,74	19,25
	Grupo X	40%	17,24	18,75
	Grupo X	30%	16,47	17,92
	Grupo X	20%	15,65	17,04
	Grupo X	10%	14,91	16,18
	Grupo X	5%	14,49	15,71
	Grupo X	0%	14,12	15,33
TALLER MANT. (Turnos)	Grupo VII	50%	24,77	26,83
	Grupo VII	40%	23,76	25,70
	Grupo VII	30%	22,72	24,56
TALLER ELECT. (Turnos)	Grupo VII	20%	21,69	23,43
	Grupo VII	10%	20,65	22,29
	Grupo VII	5%	20,11	21,75
	Grupo VII	0%	19,58	21,21
(suplencia turnos)	Grupo VII	50%	22,46	24,08
	Grupo VII	40%	21,50	23,02
	Grupo VII	30%	20,58	22,06
	Grupo VII	20%	19,68	21,11
	Grupo VII	10%	18,85	20,21
	Grupo VII	5%	17,52	19,33
	Grupo VII	0%	17,25	18,48
ARCAS (verificadores, choque, arcas)	Grupo VII	50%	22,80	24,76
	Grupo VII	40%	21,63	23,64
	Grupo VII	30%	20,66	22,50
	Grupo VII	20%	19,67	21,36
	Grupo VII	10%	18,15	19,74
	Grupo VII	5%	17,67	19,21
	Grupo VII	0%	17,11	18,73
	Grupo VIII	50%	21,39	23,28
	Grupo VIII	40%	20,41	22,19
	Grupo VIII	30%	19,47	21,02
	Grupo VIII	20%	18,59	20,12
	Grupo VIII	10%	17,59	19,11
	Grupo VIII	5%	17,11	18,57
	Grupo VIII	0%	16,60	18,05
	Grupo X	50%	20,80	22,67
	Grupo X	40%	19,86	21,66
	Grupo X	30%	18,98	20,62
	Grupo X	20%	18,05	19,59
	Grupo X	10%	17,13	18,61
	Grupo X	5%	16,71	18,12
	Grupo X	0%	16,26	17,59

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Secciones	Grupo profes.	Antig.	Diurnas 60%	Noct. y Festivas 75%
CONDUCTORES CARRETILOLAS CARGA Y DESCARGA	Grupo VII	50%	20,99	22,53
	Grupo VII	40%	20,09	21,61
	Grupo VII	30%	19,19	20,73
	Grupo VII	20%	18,25	19,75
	Grupo VII	10%	17,34	18,78
	Grupo VII	5%	16,88	18,31
	Grupo VII	0%	16,44	17,80
COMPOSICIÓN	Grupo VII	50%	22,42	24,08
	Grupo VII	40%	21,53	23,17
	Grupo VII	30%	20,62	22,27
	Grupo VII	20%	19,67	21,29
	Grupo VII	10%	18,73	20,39
	Grupo VII	5%	18,25	19,86
	Grupo VII	0%	17,80	19,42
	Grupo X	50%	19,99	21,74
	Grupo X	40%	19,12	20,79
	Grupo X	30%	18,32	19,91
	Grupo X	20%	17,53	19,04
	Grupo X	10%	16,78	18,21
	Grupo X	5%	16,05	17,43
	Grupo X	0%	15,38	16,68
VARIOS REPUESTOS ELECTRÓNICA OFICINAS	Grupo VII	50%	19,67	21,44
	Grupo VII	40%	18,80	20,53
	Grupo VII	30%	17,99	19,64
	Grupo VII	20%	17,21	18,79
	Grupo VII	10%	16,46	17,99
	Grupo VII	5%	15,77	17,21
	Grupo VII	0%	15,07	16,46
AUTOMÁTICAS	Grupo III	50%	25,68	27,86
	Grupo III	40%	24,59	26,68
	Grupo III	30%	23,55	25,55
	Grupo III	20%	22,55	24,44
	Grupo III	10%	21,59	23,40
	Grupo III	5%	20,68	22,41
	Grupo III	0%	19,80	21,46
	Grupo X	50%	19,29	20,90
	Grupo X	40%	18,47	20,00
	Grupo X	30%	17,67	19,14
	Grupo X	20%	16,92	18,32
	Grupo X	10%	16,19	17,53
	Grupo X	5%	15,49	16,78
	Grupo X	0%	14,82	16,06
	Mec. G.P.VII	50%	28,46	30,50
	Mec. G.P.VII	40%	27,45	29,48
	Mec. G.P.VII	30%	26,44	28,35
	Mec. G.P.VII	20%	25,40	27,15
	Mec. G.P.VII	10%	24,40	26,15
	Mec. G.P.VII	5%	24,13	25,83
	Mec. G.P.VII	0%	23,77	25,51
	CMA G.P.VII	50%	24,77	26,83
	CMA G.P.VII	40%	23,76	25,67
	CMA G.P.VII	30%	22,69	24,55
	CMA G.P.VII	20%	21,69	23,45
	CMA G.P.VII	10%	20,66	22,34
	CMA G.P.VII	5%	20,21	21,84
	CMA G.P.VII	0%	19,74	21,34
	VMA G.P.VII	50%	24,23	26,10
	VMA G.P.VII	40%	23,17	25,07
	VMA G.P.VII	30%	22,19	23,86
	VMA G.P.VII	20%	21,12	22,80
	VMA G.P.VII	10%	20,09	21,74
	VMA G.P.VII	5%	19,58	21,17
	VMA G.P.VII	0%	19,11	20,63
	MMA G.P.VII	50%	19,68	21,45
	MMA G.P.VII	40%	18,85	20,54
	MMA G.P.VII	30%	18,04	19,65
	MMA G.P.VII	20%	17,25	18,80

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Secciones	Grupo profes.	Antig.	Diurnas 60%	Noct. y Festivas 75%
	MMA G.P.VII	10%	16,13	17,52
	MMA G.P.VII	5%	15,45	16,77
	MMA G.P.VII	0%	14,78	16,04
CHÓFERES	Grupo VII	50%	21,61	23,43
	Grupo VII	40%	20,74	22,45
	Grupo VII	30%	19,85	21,45
	Grupo VII	20%	18,96	20,47
	Grupo VII	10%	18,11	19,48
	Grupo VII	5%	17,53	19,01
	Grupo VII	0%	16,99	18,54
COMPRESORES	Grupo VII	50%	22,79	24,76
	Grupo VII	40%	21,79	23,67
	Grupo VII	30%	20,86	22,66
	Grupo VII	20%	19,95	21,68
	Grupo VII	10%	19,09	20,75
	Grupo VII	5%	18,25	19,86
	Grupo VII	0%	17,47	19,00
	Grupo VIII	50%	21,34	23,13
	Grupo VIII	40%	20,41	22,19
	Grupo VIII	30%	19,47	21,17
	Grupo VIII	20%	18,54	20,22
	Grupo VIII	10%	17,59	19,31
	Grupo VIII	5%	17,15	18,85
	Grupo VIII	0%	16,71	18,40
FUNDIDORES	Grupo III	50%	24,73	26,88
	Grupo III	40%	23,66	25,73
	Grupo III	30%	22,61	24,61
	Grupo III	20%	21,68	23,54
	Grupo III	10%	20,75	22,54
	Grupo III	5%	19,75	21,79
	Grupo III	0%	19,07	21,28
	Grupo VII	50%	24,67	26,69
	Grupo VII	40%	23,67	25,70
	Grupo VII	30%	22,61	24,40
	Grupo VII	20%	21,58	23,35
	Grupo VII	10%	20,58	22,34
	Grupo VII	5%	19,44	21,28
	Grupo VII	0%	18,94	21,19
CONDUCTOR CARRETILLA (turnos)	Grupo VII	50%	23,96	25,95
	Grupo VII	40%	22,63	24,43
	Grupo VII	30%	21,87	23,67
	Grupo VII	20%	20,86	22,58
	Grupo VII	10%	19,85	21,45
	Grupo VII	5%	19,37	20,91
	Grupo VII	0%	18,93	20,46

ANEXO IV.

COMPENSACION DE RELEVO 2016.

Secciones	Grupo Prof.	Antig.	Normal	Nocturno	Festivo	Nocturno Festivo
TALLERES (mecánico, moldes, mant. aut., composición, electrónico, eléctrico, tuberos, carret. elev., albañiles, varios)	Grupo VII	50%	185,81	202,76	240,59	245,81
	Grupo VII	40%	179,84	194,63	227,18	234,04
	Grupo VII	30%	172,43	186,40	217,05	222,24
	Grupo VII	20%	165,19	178,40	205,48	210,67
	Grupo VII	10%	158,09	170,58	194,23	199,40
	Grupo VII	5%	154,57	166,72	188,57	193,75
	Grupo VII	0%	150,25	162,81	187,22	192,44
	Grupo VIII	50%	165,19	180,53	221,00	224,54
	Grupo VIII	40%	160,40	173,60	210,44	213,84
	Grupo VIII	30%	154,23	166,95	198,57	201,73
	Grupo VIII	20%	148,83	160,52	187,33	192,12
	Grupo VIII	10%	141,85	153,32	175,11	179,93
	Grupo VIII	5%	138,54	149,71	173,91	178,73
	Grupo VIII	0%	133,52	144,62	168,07	171,57

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Secciones	Grupo Prof.	Antig.	Normal	Nocturno	Festivo	Nocturno Festivo
	Grupo XI	50%	158,97	167,61	201,73	206,64
	Grupo XI	40%	155,85	164,36	197,77	202,59
	Grupo XI	30%	149,10	156,83	192,04	196,71
	Grupo XI	20%	143,73	150,51	185,01	189,68
	Grupo XI	10%	138,38	143,06	177,94	182,67
	Grupo XI	5%	128,35	139,06	167,93	172,56
	Grupo XI	0%	127,56	132,42	164,27	168,97
	Grupo X	50%	158,33	165,12	201,15	206,04
	Grupo X	40%	153,72	160,31	195,32	200,08
	Grupo X	30%	147,82	154,16	191,49	196,14
	Grupo X	20%	136,21	141,13	181,86	185,27
	Grupo X	10%	130,98	135,79	174,89	178,13
	Grupo X	5%	128,40	133,14	166,54	171,30
	Grupo X	0%	125,90	130,55	163,28	167,94
TALLER MANT. (turnos)	Grupo VII	50%	200,82	217,20	249,64	255,51
	Grupo VII	40%	194,98	210,89	242,35	248,10
	Grupo VII	30%	189,32	204,76	235,31	240,87
TALLER ELECT. (turnos)	Grupo VII	20%	183,82	198,79	228,47	233,88
	Grupo VII	10%	175,07	189,32	217,58	222,76
	Grupo VII	5%	171,13	185,01	211,34	216,54
	Grupo VII	0%	167,17	180,64	205,11	210,31
(suplencia turnos)	Grupo VII	50%	177,93	192,02	218,61	224,40
	Grupo VII	40%	172,75	186,43	212,23	217,86
	Grupo VII	30%	167,70	180,99	206,04	211,53
	Grupo VII	20%	162,83	175,72	200,06	205,38
	Grupo VII	10%	158,10	170,63	194,23	199,40
	Grupo VII	5%	154,22	166,45	189,50	194,53
	Grupo VII	0%	150,45	162,38	184,87	189,78
CHOFERES	Grupo VII	50%	191,10	200,75	251,79	254,45
	Grupo VII	40%	182,02	192,99	236,71	241,84
	Grupo VII	30%	170,31	185,22	203,71	209,15
	Grupo VII	20%	164,01	177,66	201,20	206,38
	Grupo VII	10%	157,54	169,90	198,51	203,69
	Grupo VII	5%	153,78	166,14	195,98	201,79
	Grupo VII	0%	150,00	162,36	193,45	200,75
CONDUCTORES CARRETILLAS CARGA Y DESCARGA	Grupo VII	50%	186,07	195,76	246,74	251,92
	Grupo VII	40%	176,99	187,70	231,64	236,81
	Grupo VII	30%	167,94	179,65	216,54	221,71
	Grupo VII	20%	158,78	171,66	201,20	206,38
	Grupo VII	10%	155,21	163,85	198,66	203,85
	Grupo VII	5%	152,06	160,08	194,88	201,33
	Grupo VII	0%	148,92	156,32	191,11	198,82
COMPOSICIÓN	Grupo VII	50%	215,12	221,91	253,60	256,63
	Grupo VII	40%	205,57	211,76	243,70	249,07
	Grupo VII	30%	195,51	201,69	233,64	239,03
	Grupo VII	20%	184,47	190,30	220,41	225,59
	Grupo VII	10%	175,22	180,73	209,37	214,29
	Grupo VII	5%	170,43	178,52	207,90	212,78
	Grupo VII	0%	164,84	173,43	202,53	207,54
	Grupo X	50%	178,81	183,86	225,89	230,88
	Grupo X	40%	173,60	178,52	219,33	224,14
	Grupo X	30%	168,56	173,32	212,96	217,63
	Grupo X	20%	163,63	168,28	206,75	211,28
	Grupo X	10%	159,63	164,16	201,69	206,10
	Grupo X	5%	155,74	160,18	196,76	201,09
	Grupo X	0%	151,93	156,27	191,95	196,17
VARIOS (varios, vestuarios, oficinas, repuestos, electrónicos, albañiles)	Grupo VII	50%	209,26	214,48	263,04	268,58
	Grupo VII	40%	204,14	209,21	256,63	262,03
	Grupo VII	30%	199,16	204,12	250,38	255,63
	Grupo VII	20%	194,29	199,13	239,10	249,42
	Grupo VII	10%	189,55	194,23	233,26	243,30
	Grupo VII	5%	184,92	189,48	227,56	237,37
	Grupo VII	0%	180,40	185,82	222,02	231,57
	Grupo X	50%	162,05	170,66	208,56	213,63
	Grupo X	40%	154,49	162,19	201,07	205,94
	Grupo X	30%	147,87	157,72	192,22	198,19

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Secciones	Grupo Prof.	Antig.	Normal	Nocturno	Festivo	Nocturno Festivo
	Grupo X	20%	142,66	149,20	176,22	184,92
	Grupo X	10%	135,36	142,89	167,60	171,70
	Grupo X	5%	128,48	133,06	165,06	169,83
	Grupo X	0%	125,90	130,55	163,28	167,94
ELECTRÓNICA	Grupo III	50%	211,28	219,74	275,35	282,87
	Grupo III	40%	206,15	214,40	268,67	276,01
	Grupo III	30%	201,15	209,20	262,14	269,31
	Grupo III	20%	196,27	204,11	255,77	262,60
	Grupo III	10%	191,50	199,15	249,56	256,23
	Grupo III	5%	186,85	194,32	243,50	250,01
	Grupo III	0%	182,32	189,60	237,59	243,94
AUTOMÁTICAS	Mec. G.P.VII	50%	236,51	254,23	264,35	276,25
	Mec. G.P.VII	40%	229,63	246,84	259,05	264,34
	Mec. G.P.VII	30%	221,28	237,77	245,73	250,89
	Mec. G.P.VII	20%	213,22	228,80	233,07	238,27
	Mec. G.P.VII	10%	205,22	219,93	222,08	225,68
	Mec. G.P.VII	5%	201,17	213,66	215,75	219,27
	Mec. G.P.VII	0%	197,13	207,44	211,55	212,85
	CMA G.P.VII	50%	213,02	225,39	266,79	271,98
	CMA G.P.VII	40%	202,69	216,59	253,86	259,05
	CMA G.P.VII	30%	190,85	202,60	239,48	244,64
	CMA G.P.VII	20%	183,59	198,51	228,18	233,38
	CMA G.P.VII	10%	175,59	189,68	215,73	220,93
	CMA G.P.VII	5%	171,64	185,29	210,35	215,54
	CMA G.P.VII	0%	167,73	180,93	204,96	207,65
	VMA G.P.VII	50%	207,54	218,06	259,85	265,19
	VMA G.P.VII	40%	201,47	211,75	252,30	257,45
	VMA G.P.VII	30%	181,22	196,06	227,14	232,65
	VMA G.P.VII	20%	175,97	190,36	220,53	225,88
	VMA G.P.VII	10%	170,85	184,82	214,11	219,31
	VMA G.P.VII	5%	166,96	180,46	207,83	213,02
	VMA G.P.VII	0%	164,00	176,12	201,60	206,80
	MMA G.P.VII	50%	181,41	186,57	239,25	240,34
	MMA G.P.VII	40%	176,98	181,98	233,40	234,50
	MMA G.P.VII	30%	172,65	177,52	227,69	228,75
	MMA G.P.VII	20%	168,44	173,20	222,15	223,16
	MMA G.P.VII	10%	158,10	170,63	194,23	199,40
	MMA G.P.VII	5%	154,23	166,45	189,48	194,53
	MMA G.P.VII	0%	150,47	162,38	184,71	189,80
COMPRESORES	Grupo VII	50%	209,62	214,79	263,39	268,56
	Grupo VII	40%	199,39	204,58	251,63	255,57
	Grupo VII	30%	189,16	194,37	237,79	242,95
	Grupo VII	20%	179,07	184,23	225,06	230,21
	Grupo VII	10%	169,18	173,65	212,65	217,79
	Grupo VII	5%	164,15	169,36	206,30	211,51
	Grupo VII	0%	158,92	164,29	200,01	205,22
	Grupo VIII	50%	194,17	198,99	242,19	247,02
	Grupo VIII	40%	185,33	190,15	233,37	238,17
	Grupo VIII	30%	176,50	181,33	222,07	226,93
	Grupo VIII	20%	167,67	172,51	213,27	218,06
	Grupo VIII	10%	158,82	163,67	204,43	209,25
	Grupo VIII	5%	154,42	159,26	200,01	204,86
	Grupo VIII	0%	150,03	154,86	195,61	200,46
FUNDIDORES	Grupo III	50%	218,98	230,04	272,37	277,70
	Grupo III	40%	208,69	220,90	259,39	264,60
	Grupo III	30%	198,53	212,34	246,46	251,61
	Grupo III	20%	188,50	198,04	229,21	235,99
	Grupo III	10%	183,92	193,22	223,61	226,55
	Grupo III	5%	176,13	185,93	215,87	220,14
	Grupo III	0%	168,57	183,15	206,04	208,82
	Grupo VII	50%	213,29	224,70	267,03	272,23
	Grupo VII	40%	202,89	215,56	254,06	259,25
	Grupo VII	30%	192,55	206,44	241,12	246,28
	Grupo VII	20%	182,21	197,30	228,15	233,32
	Grupo VII	10%	172,64	187,75	218,59	223,79
	Grupo VII	5%	169,10	183,04	208,78	213,11
	Grupo VII	0%	168,07	181,52	205,24	208,08

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Secciones	Grupo Prof.	Antig.	Normal	Nocturno	Festivo	Nocturno Festivo
CONDUCTOR CARRETILLA turnos	Grupo VII	50%	210,62	218,67	264,41	269,57
	Grupo VII	40%	200,27	209,52	251,44	256,64
	Grupo VII	30%	189,97	200,42	238,53	243,75
	Grupo VII	20%	180,27	191,51	226,30	231,44
	Grupo VII	10%	170,63	182,60	213,85	219,15
	Grupo VII	5%	164,96	178,26	207,08	212,23
	Grupo VII	0%	159,33	173,90	200,12	205,33
ARCAS	Grupo VII	50%	209,62	214,77	263,39	268,56
	Grupo VII	40%	199,40	204,58	251,63	255,57
	Grupo VII	30%	189,16	194,37	237,79	242,95
	Grupo VII	20%	179,07	184,23	225,06	230,21
	Grupo VII	10%	169,19	174,38	212,65	217,79
	Grupo VII	5%	164,13	169,36	206,30	211,51
	Grupo VII	0%	159,10	164,29	200,01	205,22
	Grupo VIII	50%	195,76	197,30	245,01	250,95
	Grupo VIII	40%	185,13	190,15	233,32	238,17
	Grupo VIII	30%	176,50	181,33	222,06	226,93
	Grupo VIII	20%	168,07	172,89	210,14	216,18
	Grupo VIII	10%	157,99	164,06	198,82	203,60
	Grupo VIII	5%	152,98	159,66	194,42	197,30
	Grupo VIII	0%	147,95	155,27	190,01	191,01
	Grupo X	50%	189,78	194,38	238,74	243,39
	Grupo X	40%	180,99	185,66	227,63	232,29
	Grupo X	30%	172,25	176,92	216,60	221,22
	Grupo X	20%	162,22	167,94	200,51	205,13
	Grupo X	10%	153,43	160,14	193,11	197,73
	Grupo X	5%	148,97	156,23	187,49	192,12
	Grupo X	0%	144,52	152,36	181,85	186,55

ANEXO V: SECCIONES Y GRUPOS PROFESIONALES, HORARIOS SECCIONES Y DEPARTAMENTOS TURNO CENTRAL.

FABRICACIÓN: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

AUTOMÁTICAS: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

Los conductores y volantes de Automáticas estarán incluidos en el Grupo Profesional VII.

T. AUTOMÁTICAS: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

ARCAS: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

T. ELECTRÓNICO/ELÉCTRICO: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

T. MECÁNICO: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

T. MOLDE: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

HORNOS/COMPOSICIÓN: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

CVE-Núm. de registre: 062016000323

LOGÍSTICA: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

PORTERÍA: Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

VARIOS: Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX, Grupo Profesional X.

OFICINA TÉCNICA: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX.

OFICINAS: Grupo Profesional I, Grupo Profesional II, Grupo Profesional III, Grupo Profesional IV, Grupo Profesional V, Grupo Profesional VI, Grupo Profesional VII, Grupo Profesional VIII, Grupo Profesional IX.

Departamento	Lunes - jueves	Viernes
LANZADORES	7.30-13.00; 15.00-17.30	7.30-14.30
Cambio prod- 1	7.00-15.00	
CALIDAD	7.00-13.00; 15.00-17.00	7.00-14.00
	7.00-15.00	7.00-14.00
	14.00-22.00	14.00-21.00
FMUL, COOR. CAMBIOS, FORMING, RESP. PROCESO	7.30-13.00; 15.00-17.30	7.00-14.00
TALLER REPARACIÓN MÁQUINAS	7.00-13.00; 15.00-17.00	7.00-14.00
TALLER MECÁNICO	8.00-13.00; 15.00-18.00	8.00-15.00
1		6.00-13.00
TALLER ELÉCTRICO – ELECTRÓNICO	8.00-13.00; 15.00-18.00	8.00-15.00
Mi-Vi- 1	10.00-13.00; 15.00-20.00	10.00-17.00
Ma-Ju- 1	7.00-13.00; 14.00-16.00	
Cambio prod- 2	8.00-14.00; 15.00-17.00	
TALLER MOLDES	8.00-13.00; 15.00-18.00	8.00-15.00
1	6.00-14.00	6.00-13.00
1		6.00-13.00
HORNOS	8.00-13.00; 15.00-18.00	8.00-15.00
COMPOSICIÓN	6.00-14.00	6.00-13.00
ALBAÑIL	6.00-14.00	6.00-13.00
LOGÍSTICA	8.00-13.00; 15.00-18.00	8.00-15.00
	6.00-14.00	6.00-13.00
	14.00-22.00	13.00-20.00
EHS / ADMINISTRACIÓN	8.00-16.00	8.00-15.00
	8.00-13.00; 15.00-18.00	8.00-15.00

ANEXO 6.

2016.

Efic.	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 11
94,0%	1702,35	1532,11	1123,08	1276,77	1129,01	979,29	851,17	321,52	1347,70	1145,55
93,5%	1595,58	1436,01	1052,35	1196,68	1058,28	916,96	797,79	301,37	1262,82	1073,39
93,0%	1451,91	1306,71	957,25	1088,94	963,08	833,30	725,95	274,25	1148,69	976,39
92,5%	1333,94	1200,54	879,17	1000,46	884,89	764,70	666,96	251,97	1055,01	896,76
92,0%	1211,85	1090,66	798,36	908,89	803,98	693,64	605,92	228,93	958,04	814,33
91,5%	1111,85	1000,66	732,20	833,89	737,72	635,53	555,92	210,05	878,64	746,84
91,0%	1028,52	925,66	677,03	771,39	682,50	586,91	514,26	194,33	812,44	690,57
90,5%	927,40	834,65	610,16	695,55	615,48	528,17	463,69	175,25	732,20	622,36
90,0%	839,01	755,10	551,67	629,26	556,89	476,77	419,50	158,56	662,01	562,71
89,5%	778,38	700,54	511,53	583,79	516,73	441,44	389,18	147,11	613,83	521,76
89,0%	698,94	629,05	458,99	524,21	464,08	395,32	349,47	132,12	550,78	468,17
88,5%	666,69	600,01	437,48	500,55	442,57	377,04	333,34	125,66	524,98	446,23
88,0%	614,16	552,74	402,62	460,62	407,63	346,04	307,08	115,41	483,15	410,67
87,5%	569,59	512,63	374,68	427,20	378,62	319,41	284,79	107,57	449,61	382,17

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Efic.	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 11
87,0%	521,82	469,63	344,59	391,37	346,45	291,91	260,91	98,09	413,50	351,48
86,5%	488,54	439,69	322,42	365,89	324,26	273,07	244,27	91,47	386,90	328,87
86,0%	442,40	398,16	291,71	331,80	293,56	245,83	221,19	82,45	350,05	297,54
85,5%	412,20	370,97	270,03	309,15	273,79	228,19	206,09	77,53	324,04	275,43
85,0%	392,78	353,50	255,48	294,59	260,20	217,51	196,39	73,65	306,57	260,58
84,5%	345,71	311,13	227,56	259,29	229,23	190,61	172,85	64,59	273,07	232,11
84,0%	327,74	294,96	214,08	245,80	217,55	179,82	163,86	61,00	256,89	218,36
83,5%	300,77	270,69	196,10	225,13	199,57	164,55	150,39	55,61	229,94	195,44
83,0%	254,08	228,67	165,16	190,57	168,54	137,20	127,04	47,43	198,18	168,46
82,5%	237,14	213,42	152,45	177,86	157,53	127,89	118,57	44,89	182,94	155,49
82,0%	220,21	198,18	143,98	165,16	145,67	118,57	110,10	41,50	172,77	146,86
81,5%	203,26	182,93	131,28	152,45	134,66	108,41	101,63	38,11	157,53	133,90
81,0%	186,33	167,69	118,57	139,74	123,65	98,25	93,16	34,72	142,28	120,94
80,5%	160,92	144,82	101,64	121,11	106,71	83,00	80,46	30,49	121,96	103,66
80,0%	135,51	121,96	84,69	101,64	89,77	68,61	67,75	25,40	101,64	86,38
79,5%	42,35	38,11	25,41	31,34	27,94	24,56	21,17	8,47	30,49	25,92

A los Volantes que pasen a máquina fija, se incrementará su complemento personal en las siguientes cantidades por día trabajado:

Rotativas S-10: 7,66.
Conductor I.S: 24,10.
Volante I.S: 20,38.

Cuando un volante haga suplencia de conductor cobrará la diferencia de Eficiencia y el complemento de máquina.

NIVEL 1: Mensuales A.

NIVEL 2: Jefes de Equipo, Contramaestres

NIVEL 3: Conductores.

NIVEL 4: Mensuales B, Encargados, Fundidores.

NIVEL 5: Electrónicos.

NIVEL 6: Arcas, Toreros, Grupo Profesional VII Moldes, Mecánicos, Electricistas, Tuberos, Verificadores.

NIVEL 7: Varios, Grupo Profesional VII y VIII Verificadores.

NIVEL 8: Peones y Resto del Personal.

NIVEL 9: Conductores I.S. y Polivalentes.

NIVEL 11: Volantes I.S.

ANEXO VI.

TABLA EFICIENCIA A PARTIR DE 2017.

Efic.	Nivel 2	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 11
MAS 92,5%	1.160,66	978,89	873,98	763,64	675,92	298,93	1.028,04	884,33
92,0%	1.090,66	908,89	803,98	693,64	605,92	228,93	958,04	814,33
91,5%	1.000,66	833,89	737,72	635,53	555,92	210,05	878,64	746,84
91,0%	925,66	771,39	682,50	586,91	514,26	194,33	812,44	690,57
90,5%	834,65	695,55	615,48	528,17	463,69	175,25	732,20	622,36
90,0%	755,10	629,26	556,89	476,77	419,50	158,56	662,01	562,71
89,5%	700,54	583,79	516,73	441,44	389,18	147,11	613,83	521,76
89,0%	629,05	524,21	464,08	395,32	349,47	132,12	550,78	468,17

CVE-Núm. de registre: 062016000323

Efic.	Nivel 2	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8	Nivel 9	Nivel 11
88,5%	600,01	500,55	442,57	377,04	333,34	125,66	524,98	446,23
88,0%	552,74	460,62	407,63	346,04	307,08	115,41	483,15	410,67
87,5%	512,63	427,20	378,62	319,41	284,79	107,57	449,61	382,17
87,0%	469,63	391,37	346,45	291,91	260,91	98,09	413,50	351,48
86,5%	439,69	365,89	324,26	273,07	244,27	91,47	386,90	328,87
86,0%	398,16	331,80	293,56	245,83	221,19	82,45	350,05	297,54
85,5%	370,97	309,15	273,79	228,19	206,09	77,53	324,04	275,43
85,0%	353,50	294,59	260,20	217,51	196,39	73,65	306,57	260,58
84,5%	311,13	259,29	229,23	190,61	172,85	64,59	273,07	232,11
84,0%	294,96	245,80	217,55	179,82	163,86	61,00	256,89	218,36

A los Volantes que pasen a máquina fija, se incrementará su complemento personal en las siguientes cantidades por día trabajado:

Rotativas S-10: 7,66.
Conductor I.S: 24,10.
Volante I.S: 20,38.

Cuando un volante haga suplencia de conductor cobrará la diferencia de Eficiencia y el complemento de máquina.

NIVEL 2: Jefes de Equipo, Contramaestres.

NIVEL 4: Encargados, Fundidores.

NIVEL 5: Electrónicos.

NIVEL 6: Carretilleros, Composición, Personal Taller de Moldes, Mecánicos, Electricistas y Tuberos.

NIVEL 7: Varios, Arcas y Verificadores.

NIVEL 8: Administrativos, Peones y Resto del Personal

NIVEL 9: Conductores I.S. y Polivalentes.

NIVEL 11: Volantes I.S.

ANEXO VII.

COEFICIENTES A DESCONTAR POR FALTAS AL TRABAJO O PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

	5 TURNOS	4 TURNOS	T. CENTRAL
0,5 horas	0.104	0.083	0.087
1 hora	0.208	0.167	0.175
1,5 horas	0.312	0.250	0.262
2 horas	0.417	0.334	0.350
2,5 horas	0.521	0.417	0.437
3 horas	0.625	0.500	0.525
3,5 horas	0.729	0.583	0.612
4 horas	0.833	0.667	0.700
4,5 horas	0.937	0.751	0.787
5 horas	1.042	0.834	0.875
5,5 horas	1.146	0.917	0.962
6 horas	1.250	1.001	1.050
6,5 horas	1.354	1.083	1.137
7 horas	1.458	1.168	1.225
7,5 horas	1.562	1.251	1.312
8 horas	1.667	1.334	1.400

CVE-Núm. de registre: 062016000323

25% Mínimo garantizado turnos.

	5 TURNOS	4 TURNOS	TURNO CENTRAL
0,5 horas	0.089	0.073	0.062
1 hora	0.179	0.146	0.125
1,5 horas	0.268	0.219	0.187
2 horas	0.357	0.292	0.250
2,5 horas	0.446	0.365	0.313
3 horas	0.536	0.437	0.375
3,5 horas	0.625	0.510	0.438
4 horas	0.714	0.583	0.500
4,5 horas	0.804	0.656	0.563
5 horas	0.893	0.729	0.625
5,5 horas	0.982	0.802	0.688
6 horas	1.072	0.875	0.750
6,5 horas	1.161	0.948	0.813
7 horas	1.250	1.021	0.875
7,5 horas	1.340	1.094	0.938
8 horas	1.429	1.166	1.000

RÉGIMEN ASISTENCIAL Y VARIOS 2016.

Art. 36.7	Plus Festivo	9,07
	Plus Lineal	163,54
Art. 41	Taller Moldes	51,66
Art. 45	Nupcialidad	283,41
	Nacim. Hijo	188,94
Art. 46	Defunción	4993,00
	ADFP	820,77
	Homenaje	944,69
Art. 48	Comité Emp.	3307,77
Art. 105	Dietas	12,25

Barcelona, 1 de setembre de 2016
El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament d'Empresa i Coneixement (en virtut de la Disposició transitòria tercera del Decret 98/2016, de 19 de gener), Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062016000323