



RESOLUCIÓ d'11 de novembre de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Maxion Wheels España, SLU, per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08002792012000)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Maxion Wheels España, SLU, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 23 de juliol de 2020, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 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 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Maxion Wheels España, SLU, per als anys 2019-2020 (codi de conveni núm. 08002792012000) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Transcripció literal del texto firmado por las partes.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MAXION WHEELS ESPAÑA, SL
PARA LOS AÑOS 2019-2020.

Capítulo I **Disposiciones generales**

Artículo 1. **Ámbito funcional y personal de aplicación.**

Las normas contenidas en el presente Convenio, que está suscrito por la dirección de la Empresa y el Comité de Empresa, regirán las relaciones laborales en el seno de la empresa Maxion Wheels España, SL, es decir, respecto a todas las personas trabajadoras que presten actualmente servicios en la empresa, o que en ella ingresen en lo sucesivo, cualesquiera que sean las funciones o grupo profesional que ostenten.

Quedan excluidas del presente Convenio aquellas personas trabajadoras vinculadas por las relaciones a que se refieren los artículos 1.3 c) y 2.1. a) del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Artículo 2. **Ámbito temporal.**

Las normas que se deriven del presente Convenio entrarán en vigor con efectos 1 de enero de 2019 finalizando los mismos el 31 de Diciembre del año 2020 salvo aquellas materias y aspectos en los que expresamente se establezca una vigencia distinta en el texto del presente Convenio si bien será prorrogable de año en año por tácita reconducción, de no mediar denuncia por escrito por cualquiera de las partes, con una antelación de tres meses a la fecha de su vigencia o de sus prórrogas.

Llegado el caso de denuncia del Convenio, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que se pacte un nuevo Convenio.

Artículo 3. Compensación.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenio colectivo o por cualquier otra causa. Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 4. Absorción.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos existentes, únicamente tendrán eficacia práctica si, considerados globalmente y sumados con las condiciones legales vigentes con anterioridad al presente Convenio, superan el nivel de éste. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas en el convenio, por cuanto se sobrentiende que todas las mejoras legales que, sobre los mínimos legales o convenidos contiene el presente convenio, son un anticipo de la empresa.

Artículo 5. Garantía “ad personam”.

Se respetarán a título individual las condiciones económicas que sean, en su conjunto, más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 6. Adaptación de conceptos.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, cuando se produzcan variaciones en los niveles económicos o en los conceptos retributivos por disposiciones legales, por la Comisión Paritaria se procederá a la adaptación de los nuevos conceptos al contenido del presente Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, en el supuesto de que la autoridad competente, en ejercicio de las facultades que le son propias, no lo aprobase en su totalidad o no aprobase algunos de los pactos del Convenio, deberá reconsiderarse todo su contenido, o parcialmente, según el caso, sin perjuicio de las disposiciones legales sobre la materia.

Artículo 8. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, regirá en primer lugar el ET y, con carácter más general, las leyes, reglamentos y demás disposiciones de obligado cumplimiento.

TRIBUNAL LABORAL DE CATALUNYA

Artículo 9. Solución de conflictos.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo en representación de la empresa y de las personas trabajadoras pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación y, en su caso de arbitraje voluntario si es aceptado expresamente por ambas partes, ante el Tribunal Laboral de Catalunya, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, como trámite procesal previo obligatorio a la vía judicial, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET. Finalizado el periodo de consultas sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del presente Convenio. La Comisión Paritaria deberá pronunciarse en un plazo máximo de 7 días naturales a contar

desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, el asunto será sometido a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya, y en caso de que en dicho organismo no haya acuerdo o consenso, ambas partes quedan liberadas para elevar la discrepancia a los órganos administrativos o judiciales o de cualquier otro ámbito que consideren oportunos.

Capítulo II Organización del trabajo, sistemas y metodos de trabajo

Artículo 10. Norma general.

La organización del trabajo en cada una de las áreas y puestos de trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de empresa. En este cometido instará la colaboración del Comité establecida en el artículo 12 del Convenio. En consecuencia la dirección de la empresa tiene el derecho y el deber de organizarlo de forma que pueda lograrse la máxima productividad en todos los aspectos; personal, materiales, tiempo, etc. hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Artículo 11. Facultades de la dirección.

Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este Convenio:

- a) Fijar la calificación de los puestos de trabajo, informado el Comité de Empresa, según el sistema establecido de grupos profesionales.
- b) Exigir la productividad habitual en cada cadena de producción o puesto de trabajo de la empresa y determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar las necesidades o características generales o específicas de la producción, fijando el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva de las personas trabajadoras, señalando los índices de calidad admisibles en el proceso de producción y las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- c) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de ésta. Modificar los métodos y sistemas de retribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas en las máquinas, instalaciones y utillajes. Regular la adaptación de las cargas de trabajo y productividad a las condiciones que resulten del cambio de métodos operativos, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- d) Establecer nuevos sistemas o modificar las fórmulas existentes para la administración y cálculo de salarios en todos sus aspectos, informado el Comité de Empresa.
- e) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 12. Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

- a) Informar al Comité sobre los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- b) Limitar, hasta un máximo de 90 días laborables, la experimentación de nuevos sistemas de organización, computándose dicho período por departamento, sección o subsección determinados, garantizándose, como mínimo la remuneración media percibida durante los tres meses anteriores.

Transcurrido el período de experimentación, en caso de desacuerdo con las personas trabajadoras la discrepancia será dirimida en la forma acordada por ambas partes y que se previene en el artículo 9º del presente Convenio; es decir, por el Tribunal Laboral de Catalunya.

c) Poner a disposición de las personas trabajadoras la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como las hojas de métodos operativos para los mismos.

d) Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre la empresa y las personas trabajadoras.

Artículo 13. Procedimiento.

La determinación de los sistemas y métodos que han de regular el trabajo en la empresa corresponde a la dirección.

En caso de discrepancia entre la empresa y una persona trabajadora o personas trabajadoras, en cuestión de medición del trabajo, en la cantidad de tiempo o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, valoración de tareas o actividades, intervendrá necesariamente, y como trámite previo a cualquier otro, la Comisión Paritaria de organización del trabajo existente en el seno de la empresa, con el objeto de emitir su juicio técnico, debiendo ser asimismo informado el Comité de Empresa. Si a pesar de dicha intervención, persistiera la falta de entendimiento resolverá el Tribunal Laboral de Catalunya según lo establecido en el artículo 9º del presente.

Artículo 14. Nuevas tecnologías.

Cuando se introduzcan nuevas tecnologías que pueden suponer para las personas trabajadoras modificaciones de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica, se deberán comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral, formación y organización del trabajo, aspectos éstos sobre los que deberán ser consultados. Asimismo, se facilitará a las personas trabajadoras afectados la formación adecuada y precisa para el desarrollo de su nueva función. La introducción de nuevas tecnologías comportará, si procede, la actualización de la evaluación de riesgos laborales.

Capítulo III Clasificación profesional

Artículo 15. Norma general.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificadas en grupos profesionales.

Para este cometido y en caso de evaluar nuevos puestos de trabajo o revisar algunos de los que ya han sido evaluados en caso de que se hayan producido modificaciones sustanciales ulteriores, se acuerda seguir el modelo de descripción y valoración de puestos de trabajo que es utilizado por el Tribunal Laboral de Catalunya.

Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad y oportunidad de promoción de cada trabajador/a. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos profesionales establecidos en el presente Convenio.

La clasificación profesional se establece fundamentalmente atendiendo a los criterios que el artículo 22 del ET fija para la existencia del grupo profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en divisiones funcionales y grupos profesionales por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras

Todas las personas trabajadoras serán adscritas a una determinada división funcional y a un grupo profesional. Ambas circunstancias determinarán su posición en el esquema organizativo de la empresa.

Las divisiones funcionales citadas que existen en la estructura de la empresa son:

Técnicos/as, empleados/as y operarios/as

Técnicos/as

Es el personal con alto o medio grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de complejidad media o elevada.

Empleados/as

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y en general las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económica contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

Operarios/as

Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

La definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional es la siguiente:

I. 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 tres subfactores:

Formación: Este sub factor considera el nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona 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 tales como idiomas, informática, etc.

Experiencia: Este sub factor determina el período de tiempo requerido para que una persona, y poseyendo la formación especificada anteriormente, adquiera la habilidad y práctica necesarias para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en cantidad y calidad.

Conocimiento de idiomas: considera el poseer los suficientes conocimientos para mantener una conversación simple o para interpretar textos sencillos.

II. Iniciativa/autonomía.

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

Debe tenerse en cuenta:

Marco de referencia: Valoración de las limitaciones que puedan existir en el puesto respecto a: Acceso a personas con superior responsabilidad en el organigrama de la compañía, la existencia de normas escritas o manuales de procedimiento.

Elaboración de la decisión: Entendiendo como tal la obligación dimanante del puesto de determinar las soluciones posibles y elegir aquella que se considera más apropiada.

III. Responsabilidad.

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

Este factor comprende los sub factores:

Responsabilidad sobre gestión y resultados: Este sub factor 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.

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

IV. Mando.

Factor cuya valoración está en función del conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas 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:

Capacidad de ordenación de tareas.

Naturaleza del colectivo.

Número de personas sobre las que se ejerce el mando.

V. Complejidad.

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

Dificultad en el trabajo: Este sub factor considera la complejidad de la tarea a desarrollar y la frecuencia de las posibles incidencias.

Condiciones de trabajo: Este sub factor aprecia las circunstancias bajo las que debe efectuarse el trabajo, y el grado en que estas condiciones hacen el trabajo desagradable, así como el esfuerzo, la destreza y la coordinación manual, ocular y/o motora, etc., y su frecuencia durante la jornada laboral.

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

Artículo 16. Grupos profesionales

Los grupos profesionales en los que se encuadrarán las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL 1

Criterios generales:

Estarán incluidos en este grupo profesional las personas trabajadoras que tengan suscrito un contrato para la formación y aprendizaje, o la modalidad que le sustituya en cada momento, teniendo por objeto la adquisición de la formación teórico-práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.

Se excluye expresamente de este grupo el personal contratado bajo la modalidad contractual de prácticas.

Formación necesaria:

ESO o certificado de escolaridad o equivalente.

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales:

Exceptuando a las personas trabajadoras que se incluyen en el grupo anterior y aquellas contratadas bajo la modalidad de "contrato en prácticas", estarán incluidos en este grupo profesional las personas trabajadoras que se incorporen a la empresa, y por un tiempo de duración no superior a ocho meses, atendiendo esta adscripción a la necesaria adquisición de unos mínimos conocimientos de la empresa, sus procesos, tecnología y las funciones a realizar en el puesto de trabajo, circunstancias que implican un tiempo de adaptación hasta obtener un rendimiento mínimo en el puesto de trabajo.

A los efectos de cómputo se tendrán en consideración los períodos en los que la prestación del trabajo se haya realizado a través de empresas de trabajo temporal o en méritos de anteriores contratos temporales.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales:

Estarán adscritos a este grupo las personas trabajadoras que realicen funciones que consistan en la realización de operaciones siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, claramente establecidas y con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación necesaria: Conocimientos a nivel de educación primaria o secundaria.

También estarán incluidos en este grupo las personas trabajadoras que habiendo estado asignadas en el grupo 2 durante 8 meses, por la complejidad de los procesos, tecnología, etc. sea necesario un período adicional de adaptación al puesto de trabajo para alcanzar el rendimiento y conocimientos exigidos para un rendimiento normal. Esta adscripción se realizará durante un máximo de 4 meses.

Una vez transcurrido el periodo de adecuación y adaptación profesional de 12 meses la persona trabajadora consolidará con efectos inmediatos el grupo profesional que corresponda por el puesto o las funciones que realice”

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales:

Estarán adscritos a este grupo las personas trabajadoras que realicen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas o claramente establecidas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas. Pueden requerir esfuerzo físico, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: ESO con experiencia profesional o un Ciclo formativo de Grado Medio.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios generales:

Estarán adscritos a este grupo las personas trabajadoras que realicen trabajos que aunque se ejecutan bajo la dependencia de profesionales de más alta cualificación se desarrollan de forma autónoma y exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de las personas trabajadoras encargadas de su ejecución, pudiendo tener responsabilidad o ser ayudados por otras personas trabajadoras

Formación: Bachillerato o formación equivalente o bien Ciclo Formativo Grado Superior completado con experiencia profesional.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios generales:

Estarán adscritos a este grupo las personas trabajadoras que realicen funciones relativas a la ejecución de proyectos o la integración, coordinación y supervisión de varias tareas homogéneas con la posibilidad de responsabilizarse de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as.

Formación: Conocimientos equivalentes a los de Bachillerato completados con experiencia profesional o con un ciclo formativo de grado superior o específico de su función.

GRUPO PROFESIONAL 7

Criterios generales:

Estarán adscritos a este grupo las personas trabajadoras que realicen funciones consistentes en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores/as. Se incluye además la realización de tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar mando, exige un contenido intelectual, así como aquéllas que consisten en establecer o desarrollar programas o aplicar técnicas siguiendo instrucciones generales.

Formación: Conocimientos equivalentes a titulación universitaria de grado medio a nivel de diplomatura o ingeniería técnica completados con un período de prácticas o experiencia profesional.

GRUPO PROFESIONAL 8

Criterios generales:

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos 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, con o sin mando.

Formación: Formación equivalente a titulación universitaria de grado superior a nivel de licenciado o ingeniería completada con una correcta experiencia profesional.

Artículo 17. Vacantes y ascensos.

El texto de la regulación de las vacantes y ascensos se contiene en el anexo número 7 del presente Convenio de acuerdo con los pactos alcanzados en el grupo de trabajo ISTAS 21.

Artículo 18. Pautas en la asignación de puestos de trabajo.

Se procurará:

a) Reducir al máximo la movilidad del personal entre grupos profesionales; b) No sustituir a una persona trabajadora que realiza su trabajo habitual por otro, sin causa justificada; c) Dentro de cada grupo profesional rotar al personal directo y cuando eventualmente deba realizar trabajos indirectos y d) dar preferencia a la persona trabajadora más antigua en igualdad de condiciones, cuando el puesto de trabajo lo permita.

Capítulo IV Jornada de trabajo, horario, fiestas y vacaciones

Artículo 19. Jornada.

1. Jornada de trabajo.

Para el año 2019 y 2020 la jornada anual de presencia para el personal operario será de 1728 horas, correspondientes a una jornada individual de 216 días de trabajo a razón de 8 horas/día. Está incluido dentro del cómputo de dicha jornada el tiempo de pausa para el bocadillo de 0,41 horas en cómputo centesimal, y, por ello, la jornada anual de trabajo efectivo para este personal será de 1639,44 horas.

Para el año 2019 y 2020 la jornada anual de presencia para el personal técnico y empleado será de 1674 horas, correspondientes a una jornada individual de 216 días de trabajo a razón de 7 horas y 45 minutos/día. Está incluido dentro del cómputo de dicha jornada el tiempo de pausa para el bocadillo de 0,25 horas en cómputo centesimal y, por ello, la jornada anual de trabajo efectivo para este personal será de 1619,75 horas.

Para ambos colectivos se establecen 3 días individuales de libre disposición retribuidos que podrán ser utilizados de acuerdo con las pautas de actuación establecidas. El uso de los días (24 horas) se podrá fraccionar por horas a criterio y determinación de la persona trabajadora pero la fracción no podrá ser inferior a una hora.

Las partes acuerdan que la citada jornada será la que se mantendrá en la empresa en el transcurso de los próximos 8 años naturales a contar desde el día 1 de enero de 2017 y hasta el día 31 de diciembre de 2024, es decir más allá de la vigencia prevista en el artículo 2 del presente convenio colectivo, hecho que implica que la denuncia del presente texto convencional no implicará la pérdida de la vigencia acordada en este apartado.

2. Horario de trabajo

Operarios/as

El horario de trabajo del personal operario es el siguiente:

Turno de mañanade 6,00 a 14,00 horas

Turno de tarde de 14,00 a 22,00 horas
Turno de noche de 22,00 a 6,00 horas

En todo caso, el relevo entre turnos se llevará a cabo en el puesto de trabajo.

Técnicos/as y empleados/as:

Para el personal técnico y empleados, el horario será el siguiente:

De lunes a jueves de 8:00 horas a 13.30 horas y de 15.00 a 17.26 horas
Viernes de 8.00 horas a 15:00 horas
Horario continuado del periodo estival. De lunes a viernes de 7,15 horas a 15:00 horas.

El personal técnico que realice este horario podrá disponer de flexibilidad de ½ hora diaria. En este sentido, la podrá ejercer entre las 8.00 horas y la 8.30 horas de la mañana y durante la comida entre las 13.30 y las 15:00 horas. La salida de la empresa, de lunes a jueves, no será antes de las 16.56 horas.

Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el acuerdo de fecha 30.06.2009 de implantación del turno partido que se acompaña como anexo número 1 de este Convenio.

Se exceptúa del citado horario aquellas personas que durante todo el año mantienen ad personam el horario continuado de 7.15 horas a 15.00 horas.

Las fechas concretas del disfrute del horario continuado entre el personal adscrito al turno partido se concretará anualmente en el acuerdo del calendario laboral correspondiente.

Pausa para el bocadillo:

La pausa para el bocadillo del personal operario tendrá una duración de 25 minutos, 0'41 centesimal, computándose y abonándose el citado período tal y como se ha hecho hasta la fecha, es decir, dentro de las 1728 horas de jornada de presencia el personal operario disfrutará de los 25 minutos, 0, 41 centesimal, siendo la jornada en que deba prestar servicios en su puesto de trabajo de 1639,44 horas

El personal que preste servicios en secciones afectadas por la "producción continuada" disfrutará de la pausa de bocadillo en los términos previstos en el artículo 21 del presente Convenio colectivo.

El personal destinado a secciones no afectadas por la "producción continuada" disfrutará la pausa de bocadillo según el siguiente horario:

1er turno: De 8,35 horas a 9,00 horas;
2º turno: De 19,35 horas a 20,00 horas;
3er turno: De 1,35 horas a 2,00 horas

Para el personal técnico y empleados, la pausa de bocadillo tendrá una duración de 15 minutos computándose y abonándose el citado período tal y como se ha hecho hasta la fecha, es decir dentro de las 1674 horas de jornada de presencia el personal técnico y empleado disfrutará de los citados 15 minutos, siendo la jornada que debe prestar servicios en su puesto de trabajo de 1619, 75 horas.

3.- Calendario Laboral

El calendario laboral con su correspondiente distribución de los días laborales, los festivos, las vacaciones anuales y los excedentes de jornada anual de trabajo para los años 2019 y 2020 es el que se comprende en los anexos 2 y 3 de este Convenio, acordado entre la dirección de la empresa y el Comité de Empresa. Todo ello sin perjuicio de la concreta determinación que del mismo se haga, para cada año natural, por acuerdo entre empresa y Comité con ocasión de la

fijación del correspondiente calendario laboral durante el último trimestre del año natural anterior a su aplicación.

Artículo 20. Organización del tiempo de trabajo.

1. Mediante la regulación que por el presente artículo se lleva a cabo en materia de "puentes" y mediante la nueva regulación de las vacaciones de verano contenida en el artículo 22, se pretende dar respuestas eficientes a las necesidades de producción.

2. Durante el último trimestre de cada año, y con ocasión de la fijación del calendario laboral se concretarán los llamados "puentes" (un día laborable que, por estar entre dos festivos, deja de serlo), por acuerdo entre empresa y Comité. Estos puentes, también por acuerdo entre empresa y Comité podrán afectarse posteriormente habilitándose como jornadas laborales a fin y efecto de acomodar la producción a los requerimientos, circunstancias o situaciones del momento concreto. En cualquier caso la afectación deberá ser comunicada a las personas trabajadoras con un mes de antelación.

Las afectaciones a que se refiere el párrafo anterior no tendrán que darse ni respecto de todos los turnos de trabajo, ni tampoco respecto de todas las secciones.

El disfrute como no laborales de jornadas que tienen la condición de tales en compensación o a cambio de las fechas objeto de afectación por parte de los trabajadores/as que hayan trabajado en éstas últimas, se realizará de forma individual en las condiciones que se establezcan en cada caso concreto.

3. Sin perjuicio de todo cuanto antecede, la empresa y la representación de las personas trabajadoras se reafirman en su compromiso de reorganización del tiempo de trabajo en aquellas situaciones de modificación sustancial de la demanda (de la cartera de pedidos) principalmente en el caso de una reducción significativa en la fabricación y ventas como consecuencia de las posibles oscilaciones del mercado, pero también en el caso de un incremento de la producción prevista y de las ventas.

La empresa y el Comité de Empresa en estos procesos de transición importantes, podrán articular fórmulas de reorganización del tiempo de trabajo, en cada caso concreto, previa la información documental y necesaria de la situación actual al Comité de Empresa, con la perspectiva que los mecanismos de adaptación interna consensuados son preferibles a los ajustes de ocupación externos. Las necesidades de la empresa de tener un marco flexible de relaciones laborales en relación con las necesidades de la actividad empresarial ante las posibles fluctuaciones en la demanda, ha de ser compatible con las necesidades de las personas trabajadoras de mantener sus expectativas profesionales, de permitir la conciliación con su vida personal y laboral, de ofrecer más seguridad y perspectivas de futuro.

La negociación de la reordenación del tiempo de trabajo ha de tener presente elementos de equilibrio, garantía y eficacia, en cualquier caso, es necesario que los cambios organizativos en la empresa se produzcan con la máxima antelación posible, en un contexto de participación de la representación legal de los/las trabajadores/as.

4. Se constituye una mesa específica de trabajo para desarrollar la implementación de una bolsa de horas en línea con lo que disponía el artículo 20.4 del XXVIII convenio que regule la jornada flexible de las personas trabajadoras de la empresa con el objetivo de acordarla durante la vigencia del convenio.

Artículo 21. Producción continuada.

Con carácter general, y con objeto de conseguir la no interrupción del proceso productivo, se establecen dos turnos o relevos de bocadillo, en los turnos de mañana, tarde y noche. Por necesidades de producción se organizará un tercer relevo en las secciones que así lo requieran. Excepcionalmente, habrá hasta un cuarto relevo para dotar del personal necesario las secciones de cuelgue, pintura y descuelgue, cuando el proceso de esmaltado lo requiera en función del método de trabajo aplicado.

Los horarios de tales relevos, que en todo caso no serán inferiores a 25 minutos, y su orden de preferencia, en cuanto a su utilización, serán los siguientes:

Turno de mañana	orden de preferencia
8:35 a 9:00	3
9:00 a 9:25	1
9:35 a 10:00	2
10:00 a 10:25	4
Turno de tarde	orden de preferencia
18:35 a 19:00	4
19:00 a 19:25	1
19:35 a 20:00	2
20:00 a 20:25	3
Turno de noche	orden de preferencia
1:35 a 2:00	1
2:00 a 2:25	2
2:35 a 3:00	3

En el turno de noche, por el momento no se contempla la excepcionalidad del cuarto relevo.

Cada sección tendrá establecidos sus turnos de pausa de bocadillo, y en estos, la adscripción de las personas trabajadoras a ella destinados. Cuando las personas trabajadoras sean destinadas a otras secciones por necesidades organizativas, disfrutarán de la pausa de bocadillo según la regulación de estas otras secciones. Un cuadrante horario, en ejecución de este artículo, con el detalle organizativo correspondiente, estará permanentemente expuesto en lugar visible, y en poder de los/las responsables, jefes/as de equipo, para general conocimiento de las pausas de bocadillo por secciones.

Los descansos de ciclo por coeficientes de fatiga quedan establecidos en 70 minutos por jornada completa efectivamente trabajada, distribuyéndose en siete relevos de 10 minutos cada uno, salvo los casos especiales que tienen atribuido un mayor período de descanso los cuales continuará con su régimen especial.

Se acuerda topar todos los descansos a 10 minutos, exceptuando de manera explícita aquellos puestos con elevada carga ergonómica.

Se establece la opción de elegir el periodo de descanso en función de las necesidades de la persona trabajadora previo acuerdo con las personas trabajadoras del área afectados/as. En cualquier caso, el responsable de la sección o área tiene la potestad y la responsabilidad de organizar el trabajo.

En los supuestos en que el relevo de ciclo por coeficiente de fatiga sea superior a 10 minutos, mantendrá un relevo corto a efectuar en el horario de bocadillo según el siguiente detalle:

Personal con relevo hora de:	Relevo corto modificado:
15 minutos	5 minutos
20 minutos	5 minutos
24 minutos	10 minutos
30 minutos	10 minutos

Artículo 22. Vacaciones.

1. Para los años 2019 y 2020 las vacaciones anuales serán de 30 días naturales.

Se implementará un “corredor de vacaciones” para la parte que de tales vacaciones se disfruta en época de verano. Dicho “corredor” supone la existencia de dos turnos de vacaciones (A y B) que se disfrutarán, de forma alterna cada año, de manera continuada las tres primeras semanas y las tres últimas semanas del total de cinco semanas completas entre los últimos días de julio y los primeros días de septiembre de cada año. Una de estas cinco semanas será período vacacional para ambos turnos de vacaciones, coincidiendo con una semana central de dicho período. Consta en el anexo 6 a efectos ilustrativos, el cuadro/calendario correspondiente al año 2008 al objeto de que la distribución de tal “corredor de vacaciones” en el mismo sirva de pauta a la regulación futura.

El turno de vacaciones A se corresponde con los turnos de trabajo 1º y 3º, y el turno de vacaciones B se corresponde con el turno de trabajo 2º.

El personal administrativo y técnico disfrutará sus vacaciones de verano en este período de “corredor de vacaciones”, y con carácter general, las personas trabajadoras serán asignadas individualmente al turno A o al turno B de vacaciones.

Cada turno de trabajo realizará y mantendrá su horario de trabajo habitual durante el período del “corredor de vacaciones”.

La empresa facilitará la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas trabajadoras mediante autorizar aquellos cambios de turno de trabajo entre personal que ocupe puestos de trabajo equivalentes o intercambiables, a fin de que consiguientemente se produzca un cambio de turno vacacional de los interesados.

No obstante lo anterior y, de la misma forma que en los años anteriores, la dirección de la empresa y el Comité de Empresa, de acuerdo con la situación y perspectivas de venta de la compañía, podrán establecer un calendario de vacaciones sin corredor durante el período estival, prioritariamente en el mes de agosto.

En caso de establecerse las vacaciones estivales sin corredor, están obligados a realizar vacaciones en períodos distintos de los establecidos para toda la empresa, las personas trabajadoras y mandos intermedios pertenecientes a la sección de conservación y todos los demás, hasta un 30% de la plantilla total de la empresa, a quienes, con una antelación mínima de 90 días, les sea comunicado el cambio de período. El nuevo período vacacional, en su caso, será acordado entre empresa y el Comité de Empresa.

Durante el mes de marzo de cada año y en caso de establecerse las vacaciones estivales sin corredor, la empresa, si procede, solicitará al personal de producción si de forma voluntaria quiere hacer funciones de soporte al personal de mantenimiento en el período vacacional establecido de forma general para el colectivo de empleados de la empresa. Los trabajos antes descritos se asignarán preferentemente a personas trabajadoras que voluntariamente estén dispuestas a realizar la actividad que se precisa siempre que sus conocimientos permitan conseguir el resultado previsto en los planes de mantenimiento programados según criterio de la empresa.

El cambio del citado período vacacional se acordará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección de empresa por todo el mes de abril de cada año, con la intervención de Comité de Empresa en caso de discrepancias entre las partes.

2. Al objeto de conciliar la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras de la empresa, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5, 6 y 7 de artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera,

al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, estableciéndose de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa el periodo alternativo de disfrute, con intervención del Comité de Empresa en caso de discrepancia entre las partes.

3. De igual forma que en el apartado anterior, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, estableciéndose de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa el periodo alternativo de disfrute, con intervención del Comité de Empresa en caso de discrepancia entre las partes.

4. En caso de discrepancia las partes se someten a lo establecido en el artículo 9 del presente Convenio colectivo.

Artículo 23. Permisos retribuidos.

Avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, las personas trabajadoras podrán faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone.

El reconocimiento del derecho a los permisos retribuidos estipulados en éste artículo se extiende a las parejas de hecho que acrediten su situación de convivencia de acuerdo con las disposiciones contenidas en la Ley 25/2010, de 29 de julio, del Libro Segundo del Código Civil de Cataluña, en los mismos supuestos que a los miembros de matrimonios.

De igual forma y de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora de que se trate se podrá establecer el disfrute de los permisos retribuidos de forma discontinua.

La persona trabajadora que trabajen en el turno de noche de 22.00 a 6.00 horas podrán iniciar los permisos retribuidos recogidos en este artículo el día anterior al del hecho causante sin que ello signifique un aumento de los días del permiso concedido en cada supuesto.

a) Por matrimonio o convivencia de hecho.

Por tiempo de 15 días naturales, a contar a partir de la fecha de celebración del matrimonio, período que, de solaparse con período vacacional, quedará subsumido sin perjuicio de que la empresa habrá de remunerar la parte solapada de acuerdo con el artículo 40 del presente Convenio.

Cuando esta licencia se conceda en caso de parejas de hecho que acrediten su situación mediante certificado de convivencia o escritura pública, el permiso se disfrutará a contar a partir de la fecha del citado documento.

No obstante, y a criterio de la persona trabajadora el permiso podrá disfrutarse en el transcurso del año natural de celebración del enlace o de la acreditación correspondiente. En estos supuestos deberá informarse con suficiente antelación a la empresa de las fechas escogidas.

Ninguna persona trabajadora podrá gozar de esta licencia dos veces por convivencia de hecho y matrimonio posterior con la misma pareja.

b) Por fallecimiento de familiares

Durante tres días naturales, de los que al menos uno de ellos será laborable, y que podrá ampliarse hasta 3 días naturales más, cuando la persona trabajadora necesite realizar un desplazamiento al efecto en los casos de fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Durante un día natural en los casos de fallecimiento de familiares de 3er grado de consanguinidad o afinidad, que serán dos en caso de desplazamiento fuera de la comunidad autónoma de Cataluña.

c) Por accidente, enfermedad grave, y hospitalización de familiares

Durante dos días naturales, los que al menos uno de ellos será laborable, en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días naturales.

d) Nacimiento de hijas e hijos,

Durante tres días laborables. Si con motivo del citado nacimiento el/la trabajador/a necesita hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cinco días naturales.

En aquellos casos en que el nacimiento se produzca mediante intervención quirúrgica el permiso será de 5 días, de los cuales cuatro serán laborables según el calendario laboral vigente.

En ningún caso el permiso remunerado por nacimiento de hijas e hijos excederá de cinco días a excepción de los partos múltiples.

e) Por matrimonio de familiares

Durante un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos/as o hermanos/as, que serán dos en caso de desplazamiento fuera de la comunidad autónoma de Cataluña.

f) Por traslado de domicilio habitual.

Durante un día por traslado de domicilio habitual.

g) Por deberes inexcusables de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Por el tiempo que resulte indispensable para atender estos deberes.

El desempeño de cargos en mesas electorales con ocasión de comicios electorales dará lugar a un permiso retribuido, al siguiente día, de una jornada laboral de duración.

h) Por derechos educativos.

La persona trabajadora tendrá derecho:

a. Al disfrute de los permisos 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.

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

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

d. Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada a la actividad de la empresa acumulables por un periodo de hasta cinco años.

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. La concreción del disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre

la persona trabajadora y el empresario informándose al comité de empresa a través de los miembros de la comisión de formación y solicitándose su participación a instancia de las partes.

En sede de la Comisión Paritaria de Formación ambas partes se comprometen a desarrollar y concretar el contenido de este punto durante la vigencia del presente convenio.

i) Por asistencia a consulta médica de la seguridad social.

Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando coincidiendo con el trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar la persona trabajadora a la empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica en el plazo máximo de dos días a contar desde la realización de la consulta.

Con independencia de los citados permisos los/las trabajadores/as dispondrán de un total de 20 horas anuales retribuidas para acudir a los facultativos de medicina general y/o acompañar a la consulta médica a familiares hasta el 1er grado de consanguinidad.

j) Para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en cargos representativos.

Por el tiempo necesario, para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos en las condiciones establecidas en el ET y en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS).

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

l) Por el cuidado del lactante.

Las personas trabajadoras por lactancia de un hijo menor de 18 meses tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Aquellas personas trabajadoras que al amparo del artículo 37.4 del ET hayan ejercido el derecho a reducir su jornada diaria por lactancia de un hijo menor de 9 meses, podrán prorrogar este permiso en idénticas condiciones hasta alcanzar los 18 meses de edad.

Las personas trabajadoras podrán optar por reducir su jornada de trabajo como alternativa a la ausencia por lactancia regulada en los artículos 37.4 ET y en los párrafos anteriores, o por adicionar el período de tiempo equivalente al permiso de maternidad.

Artículo 24. Reducción de jornada por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.

En materia de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

En materia de suspensión del contrato de trabajo por nacimiento se estará a lo previsto en la legislación vigente en cada momento.

Capítulo V Condiciones económicas

Artículo 25. Retribución del trabajo.

El trabajo del personal se retribuirá de conformidad con las tablas salariales unidas al presente Convenio en los anexos número 4 y 5, en las cuales se indican unos totales por mes y por año para cada uno de los grupos profesionales reflejados en las mismas.

En todo caso, se respetarán las retribuciones que puedan estar concedidas a título individual, superiores a las de las tablas salariales.

Artículo 26. Incremento salarial.

Para el año 2019 el incremento será el IPC real oficial estatal del año 2019 fijado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que le sustituya más el 0,2%. En cualquier caso se garantiza un incremento de como mínimo el 2% que se abonará con efectos 1.1.2019.

Cláusula de revisión salarial:

La diferencia desde este 2% hasta el IPC real oficial estatal más el 0'2% que pueda constatarse después del 31 de diciembre de 2019 se incorporará a tablas, en caso de existir, con efectos desde primero de enero de 2019. Por tanto, computará en la base de cálculo para el incremento salarial del año 2020 y, para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas que hayan sido utilizados para reflejar y aplicar los aumentos pactados para el año 2019. Los atrasos se abonarán a opción de cada persona trabajadora, o como aportación directa del promotor al plan de pensiones de empleo de la empresa, o como atrasos salariales en nómina. La opción será tácita a favor de la aportación al plan de pensiones si por todo el 28 de febrero de 2020 no se ha efectuado indicación en contrario.

La revisión se abonará en un solo pago durante el primer trimestre del año 2020.

Para el año 2020 el incremento será el IPC real oficial estatal del año 2020 fijado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u organismo que le sustituya más el 0,2%. En cualquier caso se garantiza un incremento de como mínimo el 2'5% que se abonará con efectos 1.1.2020.

Cláusula de revisión salarial:

La diferencia desde este 2'5% hasta el IPC real oficial estatal más el 0'2% que pueda constatarse después del 31 de diciembre de 2020 se incorporará a tablas, en caso de existir, con efectos desde primero de enero de 2020. Por tanto, computará en la base de cálculo para el incremento salarial del año 2021. Los atrasos se abonarán a opción de cada persona trabajadora, o como aportación directa del promotor al plan de pensiones de empleo de la empresa, o como atrasos salariales en nómina. La opción será tácita a favor de la aportación al plan de pensiones si por todo el 28 de febrero de 2021 no se ha efectuado indicación en contrario.

La revisión se abonará en un solo pago durante el primer trimestre del año 2021.

Artículo 27. Abono de retribución.

La liquidación de los emolumentos se realizará para todo el personal por meses naturales.

Al personal que lo solicite se le entregará quincenalmente un anticipo a cuenta de la liquidación que se satisface según el calendario de pagos por un importe neto de 500 EUR. Esta cantidad podrá ser modificada por acuerdo entre el Comité y la empresa.

En el mes de diciembre de cada año, la dirección, de acuerdo con el Comité de Empresa, confeccionará un calendario de pago de salarios, gratificaciones y anticipos, para todo el personal, sobre la base de que los anticipos se harán efectivos el día 15 y los salarios el último día laborable del mes. Cuando éste coincida en sábado o en domingo se abonará en jueves y si es festivo, el día anterior.

El pago de salarios se efectuará mediante transferencia a la libreta de ahorro o cuenta corriente que el personal individualmente tiene la obligación de designar.

Artículo 28. Plus de trabajos nocturnos.

El personal que en jornada normal preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas del día, percibirá en concepto de plus nocturno, las cantidades que figuran en el correspondiente anexo de tablas salariales de este Convenio.

No se abonará este plus cuando, en jornada normal, no excedan de una las horas trabajadas diariamente dentro de los límites horarios establecidos en el párrafo anterior.

Artículo 29. Plus festivo.

El personal que en jornada normal preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas, desarrollará su jornada de lunes a viernes ambos inclusive, o de domingo a jueves ambos inclusive, a criterio de la dirección de la empresa comunicándolo debidamente al Comité de Empresa y a los/las trabajadores/as afectados/as con una antelación suficiente. Cuando dicho personal desarrolle su jornada de domingo a jueves, y siempre que el mismo dé inicio a una jornada coincidiendo con un festivo inter semanal, percibirá en concepto de plus festivo, las cantidades que figuran en el correspondiente anexo de tablas salariales de este convenio.

El personal que preste sus servicios entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá en concepto de plus festivo las cantidades que figuren en el anexo correspondiente de las tablas salariales cuando la finalización de su jornada habitual se corresponda con un día festivo inter semanal.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad.

Las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad consisten en el importe de una mensualidad, aplicándose los importes contenidos en las tablas salariales bajo el concepto de "salario mes" y computándose además los pluses de vinculación, nocturnidad y festivo. Se respetarán los devengos superiores que a título personal puedan existir.

La liquidación del importe de dichas gratificaciones extraordinarias se realizará en cuantía proporcional a los días de alta en la empresa, computándose a tal fin el primer semestre del año natural para la de junio y el segundo para la de Navidad. Se considerará de alta en la empresa a estos efectos, el personal en situación de incapacidad temporal.

Ambas gratificaciones se abonarán, como más tarde, el día 30 de junio y el día 15 de diciembre, respectivamente.

Artículo 31. Gratificación extraordinaria de septiembre.

Para el año 2019 se aplicará la fórmula prevista en el artículo 31 del XXIX Convenio colectivo.

A partir del 1 de enero de 2020 la gratificación extraordinaria de septiembre se percibirá por parte de las personas trabajadoras aplicando la siguiente fórmula: 700 EUR brutos garantizados + (n*170 EUR), es decir:

1. Cada persona trabajadora percibirá un importe lineal de 700 EUR brutos
2. Adicionalmente cada persona trabajadora tendrá derecho a percibir un importe bruto variable que se calculará aplicando la siguiente fórmula:

• $N \times 170$ euros siendo N:

- *0 si el EBITDA de la empresa del ejercicio del año anterior es 0 o inferior.
- *2 si el EBITDA de la empresa del ejercicio del año anterior se sitúa entre 0,01 % y 2%
- *4 si el EBITDA de la empresa del ejercicio del año anterior se sitúa entre 2,01% y 4%
- *5 si el EBITDA de la empresa del ejercicio del año anterior se sitúa entre 4,01% y 6%
- *6 si el EBITDA de la empresa del ejercicio del año anterior se sitúa entre 6'01 y 8'
- *7 si el EBITDA de la empresa del ejercicio del año anterior se sitúa entre 8,01% y 10%
- *8 si el EBITDA de la empresa del ejercicio anterior es superior a 10,01%.

La liquidación del importe de esta paga se realizará en cuantía proporcional a los días de alta en la empresa computándose a tal fin desde el 1 de septiembre del año anterior hasta el 31 de agosto del año de abono. Se considerará de alta en la empresa a estos efectos, el personal en situación de incapacidad temporal.

Las personas trabajadoras que causaren baja en la empresa por jubilación o incapacidad permanente durante el ejercicio de pago percibirán íntegra la gratificación.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Como criterio general no se realizarán horas extraordinarias y, también como criterio general la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo lo estipulado para el personal de mantenimiento en el antepenúltimo párrafo del presente. En el caso de que existiera necesidad de horas extras la empresa lo comunicará al Comité de Empresa, aportando los datos de la sección, número de horas y personal afectado. La empresa procurará la rotación del personal y a estos efectos se fomentará la polivalencia funcional del máximo número de trabajadores/as posibles.

La persona trabajadora podrá optar entre cobrar las horas extraordinarias por los importes de las tablas salariales anexas computándose el plus de vinculación o compensarlas por tiempo de descanso retribuido dentro de los tres meses siguientes a su realización percibiendo el plus de compensación de hora extraordinaria establecido en el correspondiente anexo de tablas salariales de este Convenio. El abono del citado plus se realizará en el mes de realización de las horas extraordinarias.

El descanso compensatorio, cuando sea esta la opción elegida por la persona trabajadora, se disfrutará en proporción de 1,5 por hora extraordinaria trabajada.

A partir del 1 de enero de 2018 en caso que la persona trabajadora opte por compensar las horas extraordinarias por descanso retribuido, se establece un límite máximo de 56 HE realizadas (84HE compensadas) a partir de las cuales se retribuirán en metálico de acuerdo con el precio establecido en cada momento en las tablas salariales.

A ser posible y siempre que las características lo permitan, se efectuará un turno rotativo con el personal de mantenimiento para la cumplimentación de las horas extraordinarias necesarias que este personal debe realizar para la reparación y puesta a punto de las instalaciones incluso en días festivos. El personal de mantenimiento continuará con la obligación de realizar descansos inter semanales retribuidos cuando trabaje en día festivo,

El descanso compensatorio se disfrutará en la fecha establecida de común acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa evitando disfunciones en el proceso productivo.

Las horas extraordinarias compensadas por descanso no computarán a efectos del tope máximo legal de horas extraordinarias establecido por el artículo 35.2 del ET.

Artículo 33. Ayuda escolar.

Se abonará a las personas trabajadoras de la empresa que proceda una gratificación voluntaria con carácter de ayuda escolar por un importe de 214, 74 EUR brutos por hijo o hija hasta los 18 años de edad. Se tendrá derecho al cobro por los hijos o hijas nacidos dentro del año de pago y hasta los de 18 años de edad cumplidos dentro del año de pago.

En caso de hijo o hija con una discapacidad igual o superior al 33% la ayuda escolar se incrementará hasta los 322,11 EUR brutos previa acreditación documental de la resolución administrativa del órgano competente,

Estas ayudas se ampliarán por hijo o hija desde los 19 hasta los 22 años de edad cumplidos dentro del año de pago, siempre que aquellos estén cursando estudios incluidos en el sistema español de educación. (Educación reglada)

Para tener derecho a esta ampliación y mantenerla se deberá presentar anualmente la matrícula y los resultados académicos en el departamento de recursos humanos como máximo el día 31 de octubre.

Los importes referenciados se incrementarán a partir de 1 de enero de 2020 según lo dispuesto en el artículo 26.

Artículo 34. Becas y otras ayudas al estudio.

La empresa distribuirá entre sus personas trabajadoras un total de hasta 50 becas de estudio, por un importe de 214,74 EUR brutos cada una de ellas, las cuales serán destinadas por los interesados para cursar estudios en el año escolar inmediato al de su concesión. Las solicitudes se formalizarán durante el mes de septiembre y se harán efectivas en el mes de noviembre. Si el número de solicitudes de beca es superior al de becas existentes, se realizará una selección entre las solicitudes, con intervención del Comité de Empresa, teniendo preferencia las que reúnan más méritos escolares y se destinen a estudios más avanzados.

El importe referenciado se incrementará partir de 1 de enero de 2020 según lo dispuesto en el artículo 26.

Asimismo, en las mismas fechas, la empresa abonará hasta el 60% del coste de la matrícula anual a aquellas personas trabajadoras que cursen estudios universitarios previa presentación de la matrícula correspondiente.

Si en el transcurso de los años se producen situaciones de abuso manifiesto, la empresa, informando al Comité, podrá denegar la renovación de la ayuda solicitada.

Para poder mantener esta ayuda, las personas trabajadoras beneficiadas deberán informar a la empresa de los resultados académicos obtenidos anualmente.

En ningún caso resultará incompatible la obtención por una misma persona trabajadora de una beca con el abono de parte de la matrícula correspondiente a los estudios universitarios que efectúe.

En el caso que la empresa anualmente no pueda distribuir el total de las 50 becas a que se hace referencia en el primer párrafo, destinará el excedente de que se trate para ampliar proporcionalmente, hasta un máximo del 75% del coste de la matrícula anual, de aquellas personas trabajadoras que cursen estudios universitarios.

Artículo 35. Plus de vinculación.

A partir del día 1 de enero de 2019 el plus de vinculación estará compuesto por cuatro trienios y cinco quinquenios resultando que el número total de trienios más quinquenios que se podrá percibir será de 9.

Todas las personas trabajadoras contratados y de alta en la empresa a partir del día 1.1.2019 tendrán derecho a recibir en concepto de plus de vinculación las cantidades que a estos efectos constan en las tablas salariales por cuatro períodos ininterrumpidos de tres años y una vez devengados estos cuatro trienios por cada período posterior ininterrumpido de cinco años de servicio en la empresa (quinquenio) computado desde la fecha de ingreso del trabajador/a.

En ningún caso se podrá iniciar el devengo del cuarto trienio hasta el 1.1.2025.

A los efectos del cómputo de la antigüedad para la concesión de este plus, se tendrá en cuenta todo el tiempo servido ininterrumpidamente en la empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los días y meses en los que la persona trabajadora haya percibido un salario o remuneración, bien sea por salarios, vacaciones, licencias, accidentes de trabajo o enfermedad.

También se considerará como tiempo servido aquél en que hubiera disfrutado de una excedencia forzosa por nombramiento para un cargo público o sindical o el del servicio militar obligatorio o voluntario o el de prestación social sustitutoria.

Se computará la antigüedad en razón de la totalidad de los años de servicio en que esté o haya estado encuadrado. También se computarán los servicios prestados en el período de prueba y los del personal eventual cuando éste pase a ocupar plaza en la plantilla de la empresa.

Las personas trabajadoras que asciendan o cambien de grupo profesional, continuarán percibiendo las cantidades que, en concepto de plus de vinculación están establecidas en el anexo número 4 del presente Convenio.

Artículo 36. Salidas, viajes y dietas.

Cuando, por necesidades de la empresa, la persona trabajadora haya de salir de viaje, percibirá, aparte del importe de éste, la dieta mínima de 34,61 EUR euros brutos diarios en concepto de dieta completa y la de 17,30 EUR brutos diarios por media dieta.

El kilometraje se abonará a razón de 0'38 EUR el kilómetro siempre y cuando la empresa no haya satisfecho el importe del desplazamiento en medio público de transporte, o en su caso, no haya facilitado otro medio de locomoción en cuyo caso el coste de éste será sufragado por la propia empresa.

No obstante, los precios de kilometraje convenidos, éstos se acomodarán a las variaciones que, en más o en menos, experimenten los precios de los carburantes.

Se abonará, además, la cantidad de 6,71 EUR brutos en concepto de gastos de salida.

Cuando por necesidades de la empresa el personal deba desplazarse en jornada festiva, la remuneración de dicho personal por durante el tiempo de viaje en tal festivo será a razón del salario normal, más el incremento del plus festivo. Se devengará media dieta cuando las actividades si es que comenzaron por la mañana, terminen pasadas las 13,30 horas.

Los importes referenciados, salvo el kilometraje, se incrementarán a partir de 1 de enero de 2020 según lo dispuesto en el artículo 26.

Artículo 37. Retribución de las vacaciones.

La retribución de las vacaciones consiste en el importe de una mensualidad aplicándose los importes contenidos en las tablas salariales bajo el concepto de "salario mes" y computándose además los pluses de vinculación, nocturnidad y festivo (hasta un máximo de 4). Se respetarán los devengos superiores que a título personal puedan existir. La liquidación del importe de dichas vacaciones se realizará en cuantía proporcional a los días de alta en la empresa computándose a tal fin desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre. Se considerará de alta en la empresa a estos efectos, el personal en situación de incapacidad temporal.

Artículo 38. Ausencias por enfermedad.

La empresa abonará dentro del primer trimestre de cada año natural, con referencia al año natural anterior, al personal operario, por los cuatro primeros días de baja por enfermedad, las cantidades siguientes:

- 1 baja anual = 100% importe de los 3 días
- 2 bajas anuales = 75% importe de los 4 días
- 3 bajas anuales = 50% importe de los 4 días
- 4 bajas anuales = 25% importe de los 4 días
- 5 bajas anuales = NADA

El importe a pagar, en su caso, por la empresa, es el importe del "salario mes" establecido en las tablas salariales del anexo número 3 para grupo profesional dividido entre 30 días.

El personal que cause baja en la empresa antes del pago de las cantidades a que este artículo da derecho, las percibirá, en su caso, al momento de cobrar la liquidación.

Artículo 39. Prima por no absentismo.

Una vez analizados y evaluados los resultados del absentismo en la empresa en los ejercicios precedentes ambas partes acuerdan que con efectos de 1.1.2019, la empresa abonará una prima por no absentismo de devengo trimestral siendo el importe a abonar de 250 EUR brutos trimestrales.

Este importe se divide en dos fracciones una en aplicación de un concepto de prima individual por un valor de 125 EUR y otra en concepto de prima colectiva por un valor de 125 EUR de acuerdo con la siguiente regulación.

Prima individual:

Tendrán derecho a percibir la prima individual todas las personas trabajadoras de la empresa adscritos a los grupos profesionales 1, 2, 3, 4, 5, y 6 (grupo 6 que no perciban un complemento personal de igual o similar naturaleza y de una cuantía anual superior al establecido en el presente artículo) que asistan todos los días laborables del trimestre al trabajo sin que se ausenten ningún día computándose para su devengo cualquier tipo de ausencia exceptuándose únicamente las siguientes: i) ausencia por baja derivada de incapacidad temporal por accidente de trabajo; ii) ausencia por parte de miembros del comité de empresa y delegados sindicales en el ejercicio de su derecho de crédito horario sindical; iii) ausencia por disfrute de los permisos de maternidad, paternidad y lactancia iv) ausencias por disfrute de permiso por fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de afinidad y consanguinidad; v) Ausencias por suspensión de contrato de trabajo derivado de un expediente de regulación de empleo de suspensión de contratos de trabajo y vi) la ausencia por el ejercicio del derecho a la huelga siempre que esta sea convocada legalmente. En el caso de ausencia por ejercicio del derecho de huelga si bien la persona trabajadora devengará derecho al percibo de la prima trimestral el importe a percibir se verá reducido descontándose de la cuantía total de 125 EUR la parte proporcional de los días de ausencia por el ejercicio de dicho derecho.

En aquellos casos en los que una persona trabajadora incurra en una ausencia de las que computan para el devengo de la prima individual cuya duración de lugar a que dicha ausencia se solape entre dos trimestres, considerando como solape que la duración de la ausencia alcance la semana entera de final o inicio del trimestre, dicha circunstancia no le penalizará para el devengo de la prima correspondiente a los dos trimestres, tomándose en consideración la ausencia en un solo trimestre, el siguiente o el anterior según el caso.

Prima colectiva:

La empresa abonará una prima de carácter colectivo por no absentismo a todas las personas trabajadoras de la empresa adscritos a los grupos profesionales 1, 2, 3, 4, 5, y 6 (grupo 6 que no perciban un complemento personal de igual o similar naturaleza y de una cuantía anual superior al establecido en el presente artículo) siempre y cuando el absentismo colectivo del trimestre computado sea igual o inferior al 4% exceptuándose para establecer el cálculo del porcentaje de absentismo las mismas ausencias que las establecidas para la prima individual.

No obstante, lo anterior, se incluirá en el cálculo del porcentaje de absentismo las ausencias por el ejercicio del derecho de huelga de las personas trabajadoras de la empresa convocada legalmente por el Comité de Empresa y derivada de un conflicto interno de la compañía.

El abono de la prima por no absentismo- individual y colectivo- se realizará en la nómina del mes siguiente a la finalización del trimestre computado en cada caso.

Ambas partes acuerdan que esta prima podrá ser objeto de evaluación, revisión e incluso sustitución una vez se haya constatado de forma consensuada que la implementación de dicha medida ha sido eficaz o no para reducir el absentismo laboral de la empresa durante los años 2019 y 2020 estableciéndose un objetivo de absentismo máximo del 4% anual para medir la

eficacia positiva de la citada acción de acuerdo con los criterios de cálculo establecidos en el presente artículo.

Artículo 40. Permisos especiales retribuidos.

Los permisos especiales retribuidos a que se refiere el artículo 23 del presente Convenio se abonarán al 100% del salario real.

Capítulo VI Asistencia social

Artículo 41. Complemento bajas (it), riesgo durante el embarazo y fondo prestaciones graciables.

La empresa complementará al personal operario las prestaciones de seguridad social por IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral hasta el 90% del salario neto mensual, sin que en ningún caso tales prestaciones complementarias a cargo de la empresa superen la diferencia existente para que la persona trabajadora perciba el 90% de su salario neto mensual. A partir del 16º día de baja el complemento a cargo de la empresa será, sin embargo, de hasta el 95% del salario neto mensual sin que en ningún caso tales prestaciones complementarias a cargo de la empresa superen la diferencia existente para que la persona trabajadora perciba el 95% de su salario neto mensual.

El complemento a cargo de la empresa será del 100% del salario neto mensual en los casos de bajas por enfermedad (IT derivada de enfermedad o accidente no laboral) que comporten hospitalización, por los días de hospitalización.

La empresa complementará al personal operario las prestaciones de seguridad social por accidente no laboral que comporte hospitalización hasta el 100% del salario neto mensual y hasta el 60º día de la baja.

En otro orden de cosas, la empresa abonará, en su caso, el 100% del salario, en situación de IT derivada de enfermedad, en el primero de los casos regulados por el artículo 38 del Convenio, y el salario completo del primer día de IT derivado de accidente.

En lo tocante a las prestaciones de IT derivadas de accidente laboral, la empresa las complementará hasta el 100% del salario neto mensual, sin que en ningún caso tales prestaciones complementarias a cargo de la empresa superen la diferencia existente para que la persona trabajadora perciba el 100% de su salario neto mensual.

Podrán denegarse las prestaciones cuando se considere que existe alguna forma de abuso en la situación de la persona trabajadora.

La empresa complementará hasta el 100% del salario neto mensual en los casos de baja laboral por riesgo durante el embarazo.

La empresa dotará mensualmente un fondo de prestaciones graciables con un importe de 957,36 EUR para atender las restantes prestaciones que revistan el carácter de asistencia social.

El importe referenciado se incrementará a partir de 1 de enero de 2020 según lo dispuesto en el artículo 26.

La empresa colaborará especialmente realizando los trabajos administrativos para la distribución del fondo.

Artículo 42. Premios de antigüedad.

La empresa continuará concediendo un premio de antigüedad a las personas trabajadoras que el 30 de abril de cada año acrediten una antigüedad de 25 años de servicios ininterrumpidos en

la empresa y siempre que en su expediente no existan sanciones por faltas graves. El premio consistirá en el importe de una mensualidad, aplicándose los importes contenidos en las tablas salariales bajo el concepto de "salario mes" y computándose además los pluses de vinculación, nocturnidad y festivo. Se respetarán los devengos superiores que a título personal puedan existir. No interrumpirá el cómputo de la antigüedad la existencia de una excedencia concedida por la empresa y que sea inferior a un año, y solo se exigirá que dicho período se recupere hasta alcanzar la antigüedad prevista; por el contrario, si ha existido interrupción por baja en el trabajo y se ha prolongado más de un año, no se tendrá en cuenta el período anterior a la interrupción.

El premio consistirá en el importe de dos mensualidades, calculado de la misma forma que el párrafo anterior, a aquellas personas trabajadoras que acrediten una antigüedad de 35 años de servicios interrumpidos en la empresa.

En ambos casos se entregará a las personas trabajadoras premiadas una distinción conmemorativa.

Con ocasión del cumplimiento de estos aniversarios en la empresa, las personas trabajadoras tendrán permiso retribuido de una jornada a elección de la persona trabajadora según las pautas establecidas para las jornadas de libre disposición.

Capítulo VII Jubilación parcial y contrato de relevo

Artículo 43. Jubilación parcial y contrato de relevo.

Manteniendo el compromiso de la empresa en los términos aplicados hasta el momento en anteriores Convenios colectivos, consistente en la posibilidad que tienen las personas trabajadoras previo acuerdo con la dirección de la empresa, de acceder a la situación de jubilación parcial, en los términos previstos en la normativa vigente en cada momento.

De cada proceso de acuerdo, y antes de que éste se produzca, se informará al Comité de Empresa al efecto de que supervise la acomodación del mismo a las condiciones que se explicitan. A saber:

1. Garantía, a favor del personal a jubilar parcialmente, del 95% del salario que le correspondería en cada momento, y,
2. Premio de cese de 5.000 EUR al pasar a la situación de jubilación parcial
3. Mantenimiento de la condición de partícipes en activo del plan de pensiones de empleo de la empresa, efectuando la empresa promotora las aportaciones que correspondan en las mismas condiciones aplicables con carácter general al resto de los/las empleados/as, tomando como salario pensionable para la contingencia de jubilación el resultante de elevar al 100% las retribuciones realmente percibidas por el empleado a cargo de la empresa. Para las contingencias de riesgo se mantendrán las mismas condiciones que corresponden al personal en régimen de jornada completa.
4. En la anualidad de acceso a la jubilación parcial el porcentaje de jornada de trabajo de los/as jubilados/as parciales lo trabajarán, estos/as, inmediatamente después del acceso a aquella. La determinación de los períodos de trabajo en cada una de las anualidades posteriores, se intentará que se establezca de común acuerdo por ambas partes: empresa y jubilada/o. Será posible acordar la acumulación de toda la jornada de las sucesivas anualidades en un solo año.
5. Preaviso con al menos 30 días de antelación a la fecha de inicio de la prestación efectiva de trabajo parcial a cargo del trabajador/a parcialmente jubilado.

Para la contratación de relevistas tendrán preferencia aquellas personas que anteriormente o en el momento del otorgamiento del contrato de relevo hayan estado o estén vinculadas con la

empresa mediante contratos de puesta a disposición a través de empresas de trabajo temporal o mediante contratos temporales efectuados con la propia empresa.

Capítulo VIII Seguridad y salud laboral

Artículo 44. Integración de la salud preventiva.

De acuerdo a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se asumen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de las personas trabajadoras en materia preventiva. La prevención de los riesgos laborales se integrará en el conjunto de las actividades y decisiones de la empresa tanto en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que se presta como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma. Las personas trabajadoras tendrán derecho a participar en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas a través de los cauces específicamente establecidos.

Artículo 45. Delegados/as de Prevención.

Los/las Delegados de Prevención son los/las representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de seguridad y salud.

La designación de los/las Delegados/as de Prevención corresponde a los/las representantes del personal de entre ellos mismos.

Las funciones que la ley les asigna se desarrollarán con arreglo a la misma persiguiendo el objetivo final de la integración efectiva de la actividad preventiva en todos los ámbitos de la empresa.

No obstante lo establecido en el artículo 2.2 de la LPRL en relación con lo que dispone artículo 35 de la propia Ley el número de Delegados/as de Prevención en la empresa será de 4.

Artículo 46. Facultades de los Delegados/as de Prevención.

Los/las Delegados/as de Prevención tendrán la información y documentación que sea necesaria para el ejercicio de sus funciones utilizándolas con arreglo a derecho.

La empresa comunicará a los/las Delegados/as de Prevención, en el momento en que tenga conocimiento de daños producidos en la salud de las personas trabajadoras, la existencia de aquellos, facilitando las informaciones de los servicios de prevención (internos o externos) así como la información facilitada por organismos ajenos a la empresa competentes en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Los/las Delegados/as de Prevención están facultados para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo y a los/las inspectores/as de trabajo en las visitas y verificaciones que se realicen en el centro de trabajo, pudiendo acceder a cualquier zona del mismo para comprobar el desarrollo de las condiciones de trabajo.

Los/las Delegados/as de Prevención están facultados para realizar cuantas propuestas consideren adecuadas en orden a la adopción de medidas de carácter preventivo y de mejora del nivel de protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La negativa del empresario a adoptar las medidas propuestas deberá ser justificada.

Es facultad de los/las Delegados/as de Prevención proponer de acuerdo con el artículo 21.3 de la LPRL, al órgano de representación de las personas trabajadoras, la paralización de actividades en los supuestos de riesgo grave e inminente de la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Artículo 47. Garantías de los Delegados/as de Prevención.

Con arreglo a lo estipulado en la LPRL el tiempo utilizado por los/las Delegados/as de Prevención correspondientes a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquier otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgo, así como el destinado a las vistas previstas en las letras a) y e) del número 2 del artículo 36 de la LPRL será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo sin imputación al crédito horario sindical.

La empresa facilitará a los/las Delegados/as de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 48. 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 la prevención de riesgos.

En su seno, los Delegados de Prevención podrán indicar sus prioridades en relación con el destino de los recursos anuales que tenga el departamento de Seguridad y Medio Ambiente,

Está compuesto por los/las Delegados/as de Prevención y una representación empresarial. Participan con voz pero sin voto los/las delegados/as sindicales y los responsables técnicos de la prevención de la empresa que no sean miembros del Comité. En las mismas condiciones podrán participar personas trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de cuestiones concretas que se debatan de este órgano y técnicos en prevención ajenos a la empresa cuando así lo solicite alguna de las partes.

El Comité de Seguridad y Salud regulará su funcionamiento.

Artículo 49. Ropa de trabajo, gafas y calzado de seguridad.

La entrega de ropa de trabajo se regirá en la forma y criterios contenidos en el documento acordado por la dirección de la empresa y el Comité de Empresa en fecha 18 de enero de 2008, vigente desde aquella fecha.

La empresa continuará entregando guantes de protección, mandiles y demás prendas de protección facilitando calzado de seguridad, un par por año, quedando obligado el personal a su uso en el trabajo.

En los casos de rotura de gafas por accidente de trabajo y en que su importe no sea abonado por la entidad aseguradora del riesgo de accidentes, la empresa abonará una cantidad correspondiente al valor medio de la montura y el importe de los lentes.

Artículo 50. Brigada de extinción y sanitarios/as.

Las figuras de los/as sanitarios/as y la brigada de extinción será retribuida con la asignación de 32,37 EUR brutos mensuales.

Capítulo IX

Garantías, derechos, actividades sindicales y ciberderechos

Artículo 51. Derechos sindicales.

La empresa estará, en cada momento, a lo dispuesto en la legislación vigente.

Se elaborará un protocolo para concretar la entrega de la información legalmente establecida al Comité de Empresa

Los miembros del Comité de Empresa y los/las delegados/as sindicales, por grupos y con saldo anual, podrán acumular el crédito horario sindical con el único requisito de su notificación a la dirección con 15 días de antelación y en el bien entendido de que las horas destinadas a la negociación y redacción del Convenio colectivo de empresa no forman parte de aquel crédito horario, del cual tampoco forman parte las cinco horas de que dispone cada día de trabajo para gestión de la secretaría del Comité, distribuidas de la siguiente forma:

1º Turno: 2h. 30m.

2º Turno: 1h. 30m

3º Turno: 1h.

Los miembros del Comité de Empresa que sean miembros, a su vez, de la Comisión Paritaria de que trata el artículo 68 del Convenio, no consumen crédito horario cuando asisten a reuniones de la misma.

Cada una de las secciones sindicales dispondrá de una hora de atención sin cargo a crédito sindical.

La empresa dotará de un teléfono móvil de uso interno a cada una de las secciones sindicales y a la secretaría del Comité de Empresa, para uso interno. Asimismo, la empresa dotará de un ordenador portátil a la secretaría del Comité de Empresa, para uso interno.

Sufragio Pasivo:

Serán elegibles, como integrantes de las candidaturas a miembros del Comité de Empresa, aquellas personas trabajadoras con una antigüedad mínima de tres meses, computándose como tal la antigüedad acreditada desde la primera contratación por cualquier modalidad temporal.

Delegados/as sindicales:

Las secciones sindicales constituidas de conformidad con la LOLS contarán con un/a delegado/a sindical por cada 100 personas trabajadoras de la empresa afiliados/as a los respectivos sindicatos. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la propia ley.

De igual forma y no obstante lo que dispone el artículo 10 de la LOLS, las secciones sindicales constituidas de conformidad con la citada Ley y con representación en el seno del Comité de Empresa de Maxion Wheels España, SL, mantendrán el delegado sindical siempre que la empresa ocupe más de 150 personas trabajadoras.

Artículo 52. Ciberderechos.

Al objeto de actualizar los medios de información sindical adaptándolos a las nuevas tecnologías, la empresa dotará al Comité de Empresa y a las secciones sindicales con representación en el Comité, de una dirección de correo electrónico con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos asuntos que puedan interesar a sus afiliados/as y a las personas trabajadoras en general.

Los representantes de las personas trabajadoras serán responsables del contenido de sus envíos y del buen uso de la cuenta de correo electrónico. En ningún caso, su utilización podrá dar lugar a una práctica que puedan suponer mala fe contractual o abuso de derecho.

La Empresa facilitará a los/las representantes de las personas trabajadoras los medios técnicos necesarios para garantizar el uso y acceso a la información generada por la empresa a través de intranet.

Las personas trabajadoras podrán hacer uso de su cuenta de correo particular y ajena a la empresa para comunicarse con su sección sindical y/o con los representantes legales de las personas trabajadoras

El contenido de los mensajes enviados o recibidos por el Comité de Empresa y las secciones sindicales está protegido por las leyes que amparan el secreto de las comunicaciones.

Capítulo X Código de conducta

Este capítulo relaciona las normas de conducta y los medios para hacerlas respetar en el ámbito de la empresa. Normas de conducta en las relaciones laborales sin perjuicio de la competencia propia de la jurisdicción que corresponda.

Artículo 53. Norma general.

Además de las normas de conducta que se contiene en el presente Convenio, en toda la empresa es de obligado cumplimiento el código ético corporativo cuyo contenido es conocido por todos los empleados y tiene una especial trascendencia en las relaciones laborales.

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en los artículos siguientes.

En el seno del Comité existirá una comisión de conflictos con las facultades que constan en el segundo párrafo del artículo 58.

Se entenderá como agravante y se calificará como de grado superior cualquiera de las faltas que se establezcan y que fueran cometidas por un/a directivo/a, responsable, jefe/a, o mando intermedio sobre las personas trabajadoras.

Artículo 54. Graduación de faltas.

Toda falta cometida por una persona trabajadora se clasificará atendiendo a su importancia, o trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 55.

FALTAS LEVES. Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación en el periodo de un mes.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No notificar, personal o telefónicamente, con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24h siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar la aplicación de la legislación aplicable en cada momento.
5. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por enfermedad o accidente, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
6. El abandono del puesto de trabajo, sin salir de la empresa, sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

7. Pequeños descuidos en la conservación de material.
8. Falta de aseo y limpieza personal.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio
11. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

Artículo 56. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo sin la debida justificación en el período de un mes.
2. Faltar al trabajo sin causa justificada por dos días durante el período de un mes.
3. El abandono de las instalaciones de la empresa, sin aviso a sus superiores aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario o sus representantes en el ejercicio regular de sus facultades de dirección. Si de ello derivase perjuicio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
5. Simular la presencia de otra persona trabajadora, fichando por él/ella.
6. El originar riñas y pendencias con los/las compañeros/as de trabajo.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal de tal índole que produzca quejas de sus compañeros/as de trabajo.
8. La imprudencia o la negligencia en el trabajo que afecte la buena marcha del mismo.
9. La embriaguez o el hallarse bajo la influencia de sustancias estupefacientes durante el trabajo.
10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa que incidan negativamente en el proceso productivo.
11. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear instrumentos, aplicaciones o herramientas de la empresa para usos propios.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal, de forma no justificada.

Artículo 57. Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Las establecidas como justa causa de despido disciplinario en la legislación vigente.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
3. Faltar injustificadamente al trabajo 10 días en un período de 6 meses.
4. Faltas de puntualidad injustificadas ocurridas 8 veces en un mes, 14 en tres meses o 20 en o seis meses
5. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo tanto a la empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
7. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena.
8. La embriaguez habitual y la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa o revelar a personas ajenas a la misma, datos de reserva obligada.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los responsables, jefes/as o sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.
11. Abandonar el trabajo sin aviso ni justificación previa en puestos de responsabilidad.
12. El acoso sexual entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.
13. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo de daño grave e inminente para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras
14. La reincidencia en faltas graves, excluida la de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 58. Procedimiento sancionador.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente contradictorio cuya tramitación interrumpirá los plazos de prescripción y de caducidad de la falta.

En el expediente contradictorio serán parte la persona trabajadora y la empresa, debiendo ser informada la comisión de conflictos nombrada a estos efectos por el Comité de Empresa de la apertura o incoación del mismo, y de cuantas resoluciones y alegaciones se produzcan. Podrá además la citada comisión alegar cuanto tenga por conveniente y proponer prueba con respecto al asunto que se esté dilucidando. En igual situación se halla la sección sindical en los supuestos en que el/la interesado/a esté afiliado/a a un sindicato con representación en la empresa.

En cualquier caso la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras y Delegados/as sindicales de toda sanción impuesta sin perjuicio de lo que dispone el artículo 10.3. 3º de la LOLS.

Artículo 59. 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.
- b) Por faltas graves: Traslado de puesto dentro de la misma empresa; suspensión de sueldo y empleo de uno a veinte días naturales.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de sueldo y empleo de veintiuno a cincuenta días naturales; inhabilitación por un período no superior a cinco años para ascender de grupo profesional; inhabilitación temporal –hasta 5 años- para desempeñar funciones de mando, y despido.

Artículo 60. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte, y las muy graves a los sesenta días contados a partir de la fecha en que la dirección de la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 61. Graduación de faltas.

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

Faltas leves: Dos meses
Faltas Graves: Tres meses
Faltas muy graves: Cuatro meses

Artículo 62. Abandono individual del trabajo.

El abandono del trabajo se considerará como acto de rescisión voluntaria del contrato por parte de la persona trabajadora. Una vez transcurridos 3 días sin presentarse al trabajo ni justificar legalmente su falta de asistencia, causará baja en la empresa, quedando definitivamente rescindido el contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

Capítulo XI Diversos

Artículo 63. Formación profesional.

Ambas partes, empresa y Comité, elaborarán los planes de formación y reciclaje que consideren convenientes para la plantilla. A tal fin existe una comisión paritaria integrada por representantes de la dirección de la empresa y del Comité.

La empresa se compromete a analizar la formación propuesta en cada momento por la parte social. En el caso de que las propuestas de formación no puedan realizarse o incorporarse al plan de formación vigente se tendrán en cuenta para futuros planes de formación. La formación profesional contemplará a las personas trabajadoras expuestas a la situación más desfavorable para la salud de acuerdo con el informe preliminar (ISTAS).

Asimismo, a través de la comisión paritaria citada en el primer párrafo se trabajará en el desarrollo de lo que dispone el artículo 23 del Convenio, especialmente en lo que se refiere a la letra h apartado d.

En el mismo ámbito las partes se comprometen a hacer un seguimiento de las prácticas formativas de los estudiantes en la empresa en cualquiera de las modalidades de acceso.

La empresa mantendrá la figura del tutor/a cuya función será retribuida con la asignación de 32,37 EUR brutos mensuales.

Artículo 64. Contratos formativos y prácticas en el centro de trabajo.

Contrato en prácticas:

El personal contratado bajo esta modalidad de contratación, percibirá del 90% del salario correspondiente al grupo profesional que corresponda por el puesto que ocupe.

Contrato para la formación y el aprendizaje:

La retribución de las personas contratadas bajo esta modalidad será la que se señala para el grupo profesional 1 en el anexo 3.

La duración mínima del contrato para la formación será de un año y la máxima de 2.

Aquellos estudiantes que hayan realizado prácticas en la empresa mediante un convenio de colaboración universidad-empresa, o mediante un programa de formación profesional dual, tendrán prioridad de acceso a la empresa siempre que hayan sido valorados favorablemente por sus tutores en los informes correspondientes y exista una vacante en la empresa que se corresponda con su perfil profesional.

Artículo 65. Excedencias.

Las personas trabajadoras que se sitúen en excedencia voluntaria, conservarán, durante los dieciocho primeros meses de la misma, el derecho al reingreso en la empresa en su puesto de trabajo o similar, sin supeditación a la existencia de vacante.

Artículo 66. Conciliación de la vida familiar y laboral.

Independientemente del pleno respeto a las normas legales que garantizan la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras de la empresa, en el presente Convenio, y con idéntico objeto, se establecen fórmulas que contribuyen a ella en concreto en los artículos 22, 23 y 24.

Artículo 67. Transporte (plan de movilidad).

Con el fin de racionalizar los desplazamientos de las personas trabajadoras para que sean más eficientes y sostenibles, la empresa abonará íntegramente el coste del servicio de transporte que, para facilitar tanto la ida a fábrica como el regreso, desde o hasta la ciudad de Manresa tiene concertado con una empresa de transporte urbano de viajeros cuyos vehículos efectúan paradas en varias zonas de la ciudad según horarios fijados al efecto. Así mismo facilitará el aparcamiento de vehículos de dos ruedas (motocicletas y bicicletas) en el interior de la planta.

Artículo 68. Comisión Paritaria.

En cumplimiento de la legislación vigente, se nombra una Comisión Paritaria de Interpretación del Convenio, de la que forman parte siete representantes legales de las personas trabajadoras elegidos de entre los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio e igual número en representación de la empresa. La representación legal de las personas trabajadoras y de la empresa, podrán designar suplentes y asesores/as para asistir a las reuniones de la comisión.

La Comisión Paritaria nombrará una presidencia y un secretario/a que cursaran las convocatorias con el orden del día correspondiente y certificarán y publicarán conjuntamente los acuerdos que adopte la comisión, dichos cargos serán rotativos anualmente.

La Comisión Paritaria deberá ser convocada siempre que así sea requerida, a iniciativa justificada por la mayoría de los integrantes de cualquiera de las representaciones que la componen.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, las siguientes:

- a) Interpretación del contenido y aplicación de lo pactado en el presente Convenio.
- b) arbitraje en las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por las partes.
- c) intervenir en los conflictos colectivos en la forma y con los límites que determina la Ley.
- d) vigilar el cumplimiento de lo pactado.
- e) analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.
- f) desarrollo de las funciones de adaptación del Convenio durante su vigencia.

Tanto la dirección de la empresa como el Comité convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma prevista, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante los órganos competentes.

Las consultas y reclamaciones dirigidas a la Comisión Paritaria se dirigirán siempre por escrito.

La Comisión Paritaria resolverá en el plazo de 7 días, a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios y en 5 días los calificados como extraordinarios, otorgarán dicha calificación los miembros de la Comisión.

Para el supuesto de que sea requisito previo, a la interposición del correspondiente conflicto ante el órgano competente, la intervención de la Comisión Paritaria, se entenderá cumplido este requisito si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución de la Comisión Paritaria.

En el caso de que en alguna de las materias competencia de la Comisión Paritaria y sometida a consideración de la misma, no fuera posible alcanzar un acuerdo, se someterá a los mecanismos previstos en el art. 9 del Convenio.

Las resoluciones y acuerdos de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del Convenio se adoptarán por mayoría y tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en la Ley, de conformidad con el art. 91.4º del ET.

Artículo 69. Empresas de trabajo temporal.

La empresa limitará la utilización de personal contratado a través de empresas de trabajo temporal circunscribiéndolo a casos y situaciones especiales, debatiéndolo previamente con el Comité de Empresa y para períodos de contratación de hasta 3 meses. La retribución de ese personal no será inferior a la que tenga el carácter de mínima en la escala salarial vigente, en cada momento, en la empresa.

Artículo 70. Asambleas del personal.

Podrán celebrarse hasta un máximo de 16 asambleas durante la vigencia del Convenio (ocho por año) de una duración de 30 minutos cada una. Las mismas serán retribuidas. La convocatoria de estas asambleas deberá estar hecha exclusivamente por acuerdo del Comité de Empresa, de conformidad con sus normas internas de funcionamiento.

Artículo 71. Promoción de la igualdad.

Se constituye una comisión al objeto de desarrollar la Ley orgánica de igualdad entre hombres y mujeres, obligándose la empresa y la representación de los personas trabajadoras a la negociación de un plan de igualdad específico para la empresa.

Artículo 72. Aportaciones generales u ordinarias de la empresa promotora al plan de pensiones de empleo.

La empresa, como empresa promotora del plan de pensiones de empleo de la empresa, realizará mensualmente una aportación por partícipe en activo consistente en el 1'50% del salario pensionable percibido en dicho periodo sin perjuicio con lo establecido en el artículo 7.2 del reglamento del plan.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA

Durante la vigencia del Convenio, las contrataciones que se deban llevar a cabo a consecuencia de necesidades organizativas, de mercado y de producción se otorgarán directamente por la empresa con arreglo a los supuestos análogos previstos en el artículo 15 del ET. En tales casos la duración máxima de dichos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses contados a partir del momento en que se produzcan las causas que los motiven, de acuerdo con lo establecido en la letra d) del artículo 29 del convenio colectivo de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, años 2018-2019 o convenio que le sustituya, norma a la que ambas partes se remiten de manera expresa para la regulación de estos supuestos.

Se establece una indemnización de dieciséis días de salario por cada año de servicio o parte proporcional, al término de los contratos de duración determinada, salvo los contratos de interinidad y los contratos formativos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. POLIZA DE SALUD

La empresa se compromete a mantener la contratación, a su cargo, de una póliza de asistencia sanitaria con la compañía que elija en cada momento en los mismos términos, condiciones y coberturas que existen a la firma del presente Convenio colectivo para todas las personas trabajadoras de la Empresa. Las personas trabajadoras que causen baja en la empresa causarán asimismo baja en la póliza.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. ERGOPAR

Para la prevención y evaluación de los trastornos músculo-esqueléticos de origen laboral se acuerda continuar utilizando el método ERGOPAR priorizando aquellos puestos de trabajo con más carga ergonómica

En caso de discrepancia las partes se someten a lo establecido en el artículo 9 del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. COMPLEMENTO EX LEGE

El complemento personal denominado "ex grupo salarial" que sea percibido por las personas trabajadoras de la empresa como consecuencia del cambio de categorías salariales a grupos profesionales que se produjo en enero de 2010, no podrá ser ni compensado ni absorbido bajo ninguna circunstancia y será revalorizado anualmente con el incremento que se pacte en convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. SALUD LABORAL

En el contexto de las acciones y dotación económica incluidas en su plan preventivo y en el resto de proyectos vinculados, la empresa se compromete a mejorar el estrés térmico de la fábrica a través de la concreción de las acciones previstas en el acta de 28 de noviembre de 2018 (acciones para 2019) y para 2020 en el momento en que tenga la asignación presupuestaria definitiva.

En este contexto la empresa y el Comité de Empresa acuerdan abrir una mesa específica de seguimiento de esta materia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. INTERINIDAD

En el caso de ausencia en el trabajo de una persona trabajadora cuyas circunstancias permitan formalizar un contrato de interinidad, otra persona trabajadora que ocupe el mismo puesto de trabajo que aquel podrá ocupar su puesto en el mismo turno mientras dure la ausencia, siempre que el cambio no interfiera en la actividad productiva.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEPTIMA. CONTRATACIÓN

La empresa intentará, en la medida de lo posible, contratar personas trabajadoras con una disminución igual o superior al 33%.

La contratación temporal ya sea directa ya sea a través de empresas de trabajo temporal, no superará el 8% del total de la plantilla, exceptuándose para dicho cómputo la modalidad de contrato de interinidad, los contratos formativos y el contrato de relevo. En el caso de superarse este porcentaje la empresa convertirá en indefinidos aquellos contratos que lo superen siguiendo el orden de antigüedad de la contratación

La empresa, en la medida de lo posible, procurará la contratación de personas trabajadoras contratadas bajo la modalidad de contratos formativos. Este compromiso está vinculado a cubrir las posibles futuras bajas previstas por jubilación de personas trabajadoras.

La empresa, en su caso, previa evaluación de la idoneidad mostrada por la persona trabajadora en prácticas, procurará la conversión en indefinidos de tales contratos a su finalización. En caso de evaluación negativa la empresa procurará sustituir dicha persona trabajadora por otro también en prácticas a la finalización de las cuales subsistiría la voluntad de procurar la conversión en indefinido de su contrato. La empresa llevará a cabo la evaluación de estas personas trabajadoras en prácticas poniéndola de manifiesto al comité de empresa a fin que esta emita su opinión al respecto.

Ambas partes se comprometen a seguir tratando sobre la evolución del empleo en la empresa, estableciéndose los pactos que consideren más convenientes al objeto de fomentar los "contratos formativos" y la contratación indefinida.

A estos efectos se creará la comisión de contratación para hacer el seguimiento de la contratación en la empresa.

La empresa, a efectos de selección, dispensará un trato preferencial a las solicitudes de ingreso de familiares, especialmente a las del personal con mayores cargas familiares.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA. APORTACIÓN EXTRAORDINARIA AL PLAN DE PENSIONES.

Por todo el día 31 de diciembre de 2019 la empresa abonará a la cuenta del plan de pensiones de empleo de la empresa de cada persona trabajadora en alta en la empresa en la fecha de la aportación, exceptuando a aquellas personas trabajadoras incluidas en el segundo párrafo del número 2 del artículo 7 del reglamento del plan de pensiones, una cantidad lineal y, por tanto igual para cada uno de ellos, producto de dividir por el número de ellos el 0,25% de la masa salarial calculada a 31 de diciembre de 2018. Respecto de las personas trabajadoras excluidas se estará a lo dispuesto en la citada norma en relación con el carácter retroactivo de las citadas aportaciones.

Por todo el día 31 de diciembre de 2020 la empresa abonará a la cuenta del plan de pensiones de empleo de la empresa de cada persona trabajador/a en alta en la empresa en la fecha de la aportación, exceptuando a aquellas personas trabajadoras incluidos en el segundo párrafo del número 2 del artículo 7 del reglamento del plan de pensiones, una cantidad lineal y, por tanto

igual para cada uno de ellos, producto de dividir por el número de ellos el 0,50% de la masa salarial calculada a 31 de diciembre de 2019. Respecto de las personas trabajadoras excluidos se estará a lo dispuesto en la citada norma en relación con el carácter retroactivo de las citadas aportaciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA. VINCULACIÓN

De acuerdo con el artículo 35 del XXIX convenio colectivo, los trabajadores que son alta en la empresa con anterioridad a 1.1.17 y están en curso de devengar un primer o segundo trienio o un quinquenio no empezarán a devengar el siguiente trienio hasta que hayan completado el trienio correspondiente o quinquenio en curso.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

En el transcurso del año 2020 se procederá a revisar la evaluación de riesgos psicosociales efectuada en el año 2014, utilizando la metodología ISTAS 21 2.0.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA. REVISIÓN DESCRIPCIONES DE PUESTO DE TRABAJO.

En el transcurso del año 2020, se revisarán las descripciones y valoraciones de los puestos de trabajo de administración (finanzas); mantenimiento y taller mecánico. Los resultados y efectos de las mismas se trasladarán a la comisión paritaria de organización de trabajo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. VARIOS.

Durante la vigencia del Convenio, se constituye una mesa específica de trabajo para revisar el protocolo de concesión de días de permiso por libre disposición, vacantes y compensación de HE firmado el día 6 de septiembre de 2005 con el objeto de actualizar su concesión a la organización actual de la planta.

Durante la vigencia del Convenio se completaran los miembros de las brigadas de extinción de incendios y socorristas con el personal correspondiente asignado por turnos de trabajo.

Durante la vigencia del Convenio la dirección de la empresa procurará mejorar las instalaciones de descanso, vestuarios, lavabos y comedores.

Durante la vigencia del Convenio se constituirá una comisión de trabajo paritaria para tratar los temas de desconexión y entorno digital

Durante la vigencia del Convenio se actualizarán los equipos informáticos del comité de empresa y secciones sindicales.

ANEXO I

Acuerdo de implantación del turno partido

Técnicos y Administrativos

1.- La adscripción al turno partido será de carácter voluntario para las personas que estén dadas de alta en la empresa a la fecha de la firma del presente documento y ocupen puestos de trabajo en los que rija este horario.

Para las futuras contrataciones regirá como regla general el horario establecido en el presente acuerdo para el turno partido.

2.- La jornada anual de presencia para el personal adscrito al turno partido será la establecida en el convenio colectivo de la empresa vigente, esto es 1689,50 horas al año. La pausa de bocadillo tendrá una duración de 0,25 horas centesimales computándose como de trabajo efectivo, estableciéndose una jornada anual de 1635h horas de trabajo efectivo.

3.- El horario de trabajo para el año 2009 será el siguiente:

- De lunes a jueves de 8.00 a 13.30h y de 15.00 a 17,26h.
- Viernes de 8.00 a 15.00

Desde el día 15 de junio al día 18 de septiembre el horario será de lunes a viernes de 7,15 a 15.00h

El personal podrá disponer de una flexibilidad de ½ hora diaria. De 8.00 a 8.30- y durante la comida entre las 13.30 y las 15h. La salida de la empresa, de lunes a jueves, no será antes de las 16.56h.

4.- La empresa se hace cargo del coste del servicio de transporte para el personal adscrito a este turno según lo establecido en el artículo 75 del convenio colectivo.

En todo caso, aquellas personas que sean usuarias del autobús realizarán un horario de lunes a jueves de 8.00 a 13.56 y de 15.00 a 17.00h y los viernes de 8.00 a 15h aprovechando el horario del almuerzo para optimizar su tiempo de trabajo.

5.- Se establece una compensación por mayor disponibilidad de carácter personal de un importe de 135 eur mensuales para todas aquellas personas que se adscriban al turno partido y tengan el salario bruto anual del grupo salarial 10 o inferior y que con motivo de una modificación horaria y/o una asignación de funciones o responsabilidades no tengan un complemento igual o superior a 185 EUR mensuales.

6.- Se exceptúan expresamente de la citada compensación todas las personas que ocupen los siguientes puestos de trabajo en la empresa: directores de departamento; jefes de departamento, coordinadores y jefes de sección.

7.- El texto del presente acuerdo se incorporará al articulado del Convenio colectivo sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23.

8.- La empresa y el Comité se comprometen a resolver cualquier cuestión relacionada con el contenido del presente documento manteniendo el espíritu del acuerdo.

Lista de personas con compensación económica por adscripción voluntaria al turno partido.

- Josep Costa
- Maria Castellana
- Cristian Cruz
- Montserrat Orrit
- Isabel Alarcón
- Teresa Graells
- Mercè Nadal
- Mònica Gómez
- Anna Lloret
- Jaume Borràs

ANEXO II
CALENDARIO LABORAL 2019

(consultar documento original)

ANEXO III
CALENDARIO LABORAL 2020

(consultar documento original)

ANEXO IV
TABLAS SALARIALES VIGENCIA 1.1.2020

Grup professional	Salari mes	Salari anual
1	1.367,69	19.147,64
2	1.843,42	25.807,84
3	2.158,57	30.220,00
4	2.307,23	32.301,27
5B	2.444,70	34.225,81
5A	2.591,37	36.279,25
6	2.735,39	38.295,43
7	3.092,18	43.290,47
8	3.448,96	48.285,51

	Plus vinculació	P.vinc. Hora extra
1	40,35	0,27
2	80,86	0,54
3	121,19	0,80
4	161,62	1,07
5	201,97	1,34
6	242,47	1,61
7	282,85	1,88
8	323,33	2,14
9	363,70	2,41

TABLAS SALARIALES 2019 VIGENCIA 1.1.2019

Grup professional	Salari mes	Salari anual
1	1.334,33	18.680,62
2	1.798,46	25.178,38
3	2.105,92	29.482,93
4	2.250,96	31.513,43
5B	2.385,07	33.391,03
5A	2.528,17	35.394,39
6	2.668,67	37.361,40
7	3.016,76	42.234,61
8	3.364,84	47.107,81

	Plus vinculació	P.vinc. Hora extra
1	39,37	0,26
2	78,89	0,52
3	118,23	0,78
4	157,68	1,04
5	197,04	1,31
6	236,56	1,57
7	275,95	1,83
8	315,44	2,09
9	354,83	2,35

ANEXO V
TABLAS SALARIALES VIGENCIA 1.1.2020

Grup professional	Hores extres	Plus compensacio hora extra
1	17,62	5,87
2	23,35	7,78
3	27,14	9,05
4	28,94	9,65
5B	30,59	10,20
5A	32,35	10,78
6	34,09	11,36
7	38,38	12,78
8	42,68	14,23

Plus compensacio hora extra manteniment
7,79
10,32
11,99
12,78
13,55
14,38
15,07
16,97
18,86

Plus	Preu hora	Preu mes
Plus nocturn	3,29	496,77
Plus torn partit		159,76
	Preu dia	
Plus festiu-3er torn	32,67	

Gratificació extraordinària setembre: Aplicació XXX Conveni col·lectiu

TABLAS SALARIALES VIGENCIA 1.1.2019

Grup professional	Hores extres	Plus compensacio hora extra
1	17,19	5,73
2	22,78	7,59
3	26,48	8,83
4	28,23	9,41
5B	29,84	9,95
5A	31,56	10,52
6	33,26	11,09
7	37,44	12,47
8	41,64	13,88

Plus compensacio hora extra manteniment
7,60
10,07
11,70
12,47
13,22
14,03
14,70
16,55
18,40

Plus	Preu hora	Preu mes
Plus nocturn	3,21	484,65
Plus torn partit		155,86
	Preu dia	
Plus Festiu-3er Torn	31,88	

Gratificació extraordinària setembre: Aplicació XXX Conveni col·lectiu

ANEXO VI
CALENDARIO LABORAL 2008

(consultar documento original)

ANEXO VII

Protocolo vacantes y ascensos:

La cobertura de vacantes o ascensos en puestos que impliquen mando o confianza serán de libre designación por la compañía. Se incluyen:

- Directores y Jefes de departamento
- Jefes de área de producción, calidad, mantenimiento y logística.

Para la cobertura del resto de puestos de trabajo de la empresa se trate de puestos vacantes o de nueva creación, la empresa organizará un concurso de promoción interna en base a un sistema de carácter objetivo en el cual, previa definición del puesto de trabajo, perfil, competencias y características solicitadas por la empresa se tomarán en consideración otras circunstancias:

Con carácter enunciativo:

1. Titulación adecuada y valoración de otros méritos o conocimientos.
2. Conocimiento del puesto o similar.
3. Historial profesional. Acciones formativas realizadas.
4. Experiencia
5. Puestos de trabajo de superior categoría ocupados por el solicitante.

Los candidatos/as pasarán las pruebas y entrevistas que la empresa organice para cada promoción.

En cualquier caso los criterios a utilizar en el sistema de referencia deberán ser objetivos para evitar cualquier tipo de discriminación directa o indirecta desfavorable por razón de edad, discapacidad, género, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, religión o convicciones, opinión pública, orientación sexual, afiliación sindical, condición social o lengua.

A los efectos de asegurar la participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos de referencia, dos de sus miembros participarán con voz pero sin voto en el proceso de selección.

La organización de cada uno de estos procesos no determina la obligatoriedad de su cobertura siendo así que pueda dejarse vacante si ninguno de los candidatos responde al perfil requerido.

En este supuesto la empresa recurrirá a los procesos de selección externos que tenga por conveniente.

ANEXO VIII
REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE SEGURIDAD SALUD Y MEDIOAMBIENTE
HAYES LEMMERZ MANRESA SLU

Artículo 1. El presente reglamento se acuerda entre los Delegados/as de Prevención y los representantes de la empresa que constituyen el Comité de Seguridad y Salud (en adelante CSS) de la Empresa Hayes Lemmerz (Maxion Wheels, a división of lochpe-Maxion), al amparo de los artículos 38 y 39 de la L 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente de su art. 38.2 que prevé la adopción por el propio CSS de su norma de funcionamiento interno, y del art. 49 del Convenio colectivo HLM.

El objetivo del presente reglamento es dotar al CSS de normas de funcionamiento que ordenen y faciliten su labor, siendo esta la herramienta de trabajo y concretando en el marco de la empresa las competencias y funcionamiento de esta CSS.

Artículo 2. El cargo de presidente recaerá en un representante de la empresa y el de secretario en uno de los Delegados de Prevención, a propuesta de las partes respectivas.

Artículo 3. El empresario proporcionará los medios y recursos necesarios para el funcionamiento del CSS, así como la indispensable formación en materia de prevención que resulte necesaria a los miembros que compongan el CSS para el ejercicio de sus funciones, así como la documentación tanto legal como técnica, conforme a lo indicado en el presente reglamento.

Artículo 4. El CSS se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Además, el presidente convocará, reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las siguientes situaciones:

- a) Accidentes o daños graves.
- b) Incidentes con riesgo grave.
- c) Denuncias o sanciones graves por incumplimientos relacionados con la seguridad y salud.
- d) Visitas, levantamiento de acta de infracción o requerimiento de la inspección de trabajo u otros organismos.
- e) Balance anual del Plan de Prevención e informe de la memoria y programación del servicio de prevención.

Las reuniones se fijarán durante las primeras semanas del mes de enero del año en curso, en calendario anual para este CSS. Las reuniones se convocarán por escrito con 72 horas de antelación, como mínimo. El contenido del orden del día estará previamente pactado entre el presidente y el secretario, excepto en las reuniones extraordinarias por motivos de urgencia. La comunicación el orden del día y la documentación necesaria en función de la propuesta del orden del día a tratar se facilitará a todos los miembros del CSS con un mínimo de 72 horas, salvo las de carácter urgente que serán inmediatas.

La secretaría extenderá acta de los asuntos a tratar y de los acuerdos adoptados, y de su plazo de cumplimiento, así como de aquellos puntos donde no se han llegado a acuerdos y los motivos de discordancia de las respectivas posiciones.

Tras las sucesivas revisiones del acta, el presidente y el secretario deberán firmarla en un plazo máximo de 4 semanas a contar de la finalización de la reunión de que se trate.

Artículo 5. En las reuniones del CSS podrán participar a solicitud de algunas de las partes y en relación con los temas objeto de debate, asesores internos o externos a la empresa o trabajadores/as de la propia empresa y delegados sindicales.

Artículo 6. Para el ejercicio de sus funciones, el CSS tiene las siguientes facultades:

Realizar las visitas a los lugares de trabajo que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención dando siempre pre aviso al departamento de HSE.

a) Acceder a toda la documentación existente sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, entre otras:

- Evaluación de riesgos laborales.
- Planificación de las medidas preventivas.
- Plan de Emergencias y evacuación.

así como toda la documentación necesaria, previa a la celebración de contratos de puesta a disposición con ETT, en las condiciones establecidas por la ley vigente, en aquello que sea referido al ámbito de la prevención.

b) Conocer cuantos informes y estudios obtenga la Empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los servicios de prevención, de la Inspección de trabajo o de otras entidades.

c) Conocer e informar la programación anual de los servicios de prevención.

d) Solicitar la intervención o el asesoramiento del servicio de prevención ante problemas específicos.

e) Promover y participar en investigaciones sobre:

- Evaluación y control de riesgos.
- Incidencia de daños derivados del trabajo
- Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

f) Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad con el fin de identificar eventualmente relaciones de riesgos y daños.

g) Relación de accidentes con baja medica y sin baja medica.

h) Relación de enfermedades profesionales con baja medica y sin baja medica.

i) Resultados de los controles periódicos sobre las condiciones de trabajo.

j) Comunicación de los accidentes con baja y sin baja, así como la de enfermedades profesionales.

k) Informe de las investigaciones de accidentes e incidentes.

l) Promover la participación y colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

m) Estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la empresa en orden a la prevención de riesgos.

n) Colaborar con la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo, acompañándoles durante estas y formulando las observaciones que se estimen oportunas.

o) Conclusiones derivadas de la vigilancia de la salud.

Asimismo, podrán ocuparse de cualquier otro tema referente a la salud laboral, o relacionado de algún modo con ella, que no este incluido en los anteriores, siempre y cuando lo acuerden las partes representadas.

Artículo 7. En el ejercicio y desarrollo de sus competencias y facultades, el CSS participará en la siguiente materia; (ha de trabajar de acuerdo con los siguientes principios:)

a) organización de la prevención.

- Proponiendo la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en la empresa de acuerdo con la legislación aplicable y con las necesidades concretas de esta.

- Proponiendo la concertación de una entidad como servicio de prevención externo, su revocación o suspensión.

- Proponiendo los recursos para la actividad preventiva: condiciones mínimas, formación, funciones, medios necesarios, personación en el lugar de trabajo, etc.

b) evaluación de riesgos y plan de prevención.

- Proponiendo aportaciones al plan de prevención
- Proponiendo el procedimiento y el método de evaluación de riesgos.
- Proponer la entidad o las personas que han de realizar la evaluación de riesgos.
- Proponiendo la planificación de medidas preventivas que resulten de esta evaluación de riesgos.
- Proponiendo la paralización de trabajos cuando hayan riesgos graves e inminentes para la salud de los trabajadores/as.

c) En materia de formación en la salud laboral y seguridad se estará a lo dispuesto en el art 64 del convenio colectivo.

Artículo 8. El comité dispondrá de la información documental relacionada en el apartado anterior siempre que se requiera para el desarrollo de sus funciones en un termino máximo de 10 días en el caso que esta información ya esté en poder de la empresa, y en el tiempo mas breve posible en el caso de que dicha información no esté en poder de la empresa, y en todo caso en un termino máximo de 30 días, sin perjuicio de lo indicado en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal

Asimismo, de manera periódica y sin necesidad de solicitud previa por parte del CSS, la empresa ha de facilitar copia a estos sobre los temas y plazo que se establecen mediante el procedimiento de entrega de información que a continuación sigue:

a) En la primera semana de cada mes:

- Relación de las enfermedades, de los accidentes de trabajo (con baja y sin baja médica) y de los incidentes.
- Copia de los informes de investigación de los accidentes de trabajo e incidentes.
- Copia de los partes de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Copia de la relación mensual de accidentes de trabajo sin baja medica.
- Las notificaciones de enfermedades derivadas o agravadas por el trabajo.

b) En el mes de diciembre de cada año:

- Copia de la planificación anual de la actividad preventiva prevista para el año siguiente.

c) En el mes de febrero de cada año:

- La memoria preventiva relativa al año anterior.
- Los resultados de vigilancia de la salud, de carácter colectivo y no personales.

d) En el plazo máximo de un mes a partir de la firma de los mismos o entrega de la documentación a la empresa:

- Los conciertos de actividad preventiva con servicios de prevención ajenos.
- Los informes completos de mediciones, estudios, controles periódicos y evaluaciones de riesgos.
- La auditoria legal de prevención.
- Un mes antes de su implantación, copia de los protocolos específicos de la salud que se fueran añadiendo a los ya existentes.
- Evolución de los planes de formación en salud laboral recibidas por los trabajadores/as.

e) Evolución del Plan de Prevención.

- Los informes completos de medidas preventivas, procedimientos de implementación de las mismas y resultados en términos de reducción de exposición nociva a los riesgos.

f) En el caso de incorporación de trabajadores/as de empresas de trabajo temporal, y en todo caso antes de la misma:

- La evaluación de riesgos del puesto de trabajo que se va a ocupar.
- Los riesgos existentes y medidas preventivas (incluyendo los equipos de protección individuales) necesarias, del puesto de trabajo a ocupar.
- La información recibida por el trabajador/a.

g) Los requerimientos, levantamiento de actas de infracción, sanciones y similares realizados por la Inspección de Trabajo y la autoridad laboral.

Artículo 9. Todas las convocatorias y actas del CSS, y específicamente los acuerdos y no acuerdos, se darán a conocer entre los trabajadores/as de HLM, mediante su publicación en tablón de anuncios del CSS, al igual que la memoria anual sobre las actividades del CSS.

Todas aquellas cuestiones que la CSS acuerde, tendrán carácter asimilable a los acuerdos recogidos en convenio colectivo.

Cualquier cláusula acordada en convenio colectivo en referencia a la Coordinación de Actividades Empresariales, se aplicará el RD 171/2004, de 30 de enero.

Artículo 10. En caso de desacuerdo entre las partes en las reuniones del CSS, ambas partes acuerdan someterse expresamente a la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Barcelona, 11 de noviembre de 2020

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès