

administración autonómica**DIRECCIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo para los años 2019-2021 de la empresa Brahm Precision Products Corporation Spain, S.L.U., de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 15 de abril de 2019, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por doña Rocío Navas Torres, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa.; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 11 de junio de 2019; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Dirección Provincial de Economía, Empresas y Empleo, acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo para los años 2019-2021 de la empresa Brahm Precision Products Corporation Spain, S.L.U., de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Dirección Provincial, siendo su código 13001473012008, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Director Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**I CONVENIO COLECTIVO 2019-2021
BRAHM PRECISION PRODUCTS CORPORATION SPAIN**

Preámbulo.

La Empresa y el Comité de Empresa se comprometen a colaborar en todos los aspectos a la solución de los problemas que puedan presentarse, por lo que ambas partes, reconociéndose como interlocutores válidos y con legalidad y representatividad suficientes, acuerdan el presente Convenio Colectivo para asegurar el desarrollo Económico-Social del Centro de Trabajo de Manzanares.

CAPÍTULO I.- DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Objetivo.

El presente Convenio tiene como objetivo asegurar el empleo, la perennización de la Empresa y las mejoras de las condiciones laborales de los trabajadores, buscando:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- La identificación de una estrategia de futuro.
- El rejuvenecimiento de la plantilla.
- El aumento de la capacidad técnica externa y/o interna.

Artículo 2.- Reconocimiento del Comité de Empresa.

La Empresa reconoce al Comité de Empresa de Manzanares como el órgano negociador único e independiente, que representa a los trabajadores que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de Manzanares.

Asimismo, la Empresa reconoce a los Sindicatos y a los representantes legalmente elegidos del Comité de Empresa los derechos y las facultades otorgados en la legislación vigente relacionada con los asuntos laborales.

Artículo 3.- Derechos de la Dirección de la Empresa.

La Dirección de la Empresa ostenta todos los derechos de decisión y de ejecución sobre todo lo relacionado con la misma, respetando aquéllos legalmente reconocidos a los trabajadores y a los Sindicatos.

Artículo 4.- Ámbito personal.

Quedarán afectados por el presente Convenio todos los trabajadores que presten sus servicios en Manzanares.

No obstante, quedarán excluidos por voluntad propia, las personas correspondientes a las siguientes responsabilidades:

- Altos ejecutivos.
- Directores, Jefes de Departamento y los demás Directivos.
- Aquellas personas cuya exclusión se decida por mutuo acuerdo con la Dirección y venga motivada por la especificidad de las tareas que les sean confiadas.

Artículo 5.- Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio regulará las condiciones laborales de Brahm Precision Products Corporation Spain, S.A., Unipersonal, Compañía que dedica su actividad al mecanizado y montaje de piezas metalomecánicas, ubicada en la ciudad de Manzanares (Ciudad Real) en la Comunidad de Castilla-La Mancha y será de aplicación tanto al Centro de Trabajo actual como a los que puedan establecerse.

Artículo 6.- Vigencia.

1) El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos el 1 de enero de 2019 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2021.

2) Otros acuerdos que se negocien durante la vigencia del presente Convenio Colectivo y al amparo del mismo se incorporarán a éste, con efectos a la fecha y firma del acuerdo que adopten las partes que los negocien y su vigencia será la misma que la del presente Convenio.

Artículo 7.- Denuncia.

1) Finalizada la vigencia del presente Convenio, se prorrogará por períodos anuales sucesivos con el mismo contenido, a no ser que se manifieste por escrito la voluntad de modificarlo por cualquiera de las partes, la Empresa o los Sindicatos, con una antelación de noventa días de la fecha de caducidad del mismo. A partir de la denuncia el peticionario deberá enviar el texto que propone.

2) El presente Convenio estará en vigor hasta la firma del nuevo.

3) La negociación del nuevo Convenio ha de ser comenzada con una antelación mínima de treinta días de la fecha de caducidad del mismo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 8.- Unidad del Convenio.

El presente Convenio se aprueba considerando la integridad de lo pactado como un todo relacionado e indivisible. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, con referencia a cada trabajador afectado en su respectivo grupo y nivel, como más beneficiosas respecto a cualesquiera preexistentes, sin perjuicio de las garantías personales consolidadas que excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio y que se mantendrán estrictamente "ad personam" hasta que sean absorbidas o superadas por promoción o futuras normas laborales.

Si por cualquier circunstancia la autoridad laboral o la jurídica competente en el ejercicio de sus facultades impidiesen la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo o de alguno de sus artículos, este Convenio quedará sin efecto íntegramente, debiéndose reconsiderar su contenido globalmente, siendo negociado de forma inmediata.

Artículo 9.- Arbitraje.

En el caso de alguna queja, el trabajador intentará resolverla con su superior inmediato. Cuando no se pueda resolver de esta forma, el trabajador podrá solicitar la intervención del Comité de Empresa.

Todos los problemas deberán ser resueltos mediante el diálogo basado en la confianza entre ambas partes.

Artículo 10.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y seguimiento del presente Convenio Colectivo, formada por cuatro representantes designados por la Dirección y otros cuatro por el Comité de Empresa. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, en un plazo máximo de tres días laborables desde la solicitud y previo orden del día, en el que se justifique y razone la necesidad de la reunión.

Artículo 11.- Paz laboral.

De conformidad con el artículo 82 del E.T., se acuerda que durante la vigencia de este Convenio no se producirá anormalidad laboral alguna con respecto a las materias y condiciones en el mismo pactadas, siempre y cuando ambas partes cumplan con los compromisos contraídos.

Desde el reconocimiento común de que el ejercicio del derecho de huelga constituye el último recurso legal para la solución de problemas laborales de alcance colectivo, afirmamos que la vía del diálogo y el estudio ponderado de propuestas recíprocas presidirá en todo momento la relación de ambas partes en orden al mantenimiento de la paz laboral.

En el improbable supuesto de que, por agotarse las vías de diálogo y estudio, se optará por ejercer el derecho de huelga, ésta se convocará una vez contrastado suficientemente el sentir de los trabajadores (R.D.L. 17/1.977, artículo 80 del Estatuto de los Trabajadores y demás preceptos legales).

Se respetará la libertad de trabajo de aquellos trabajadores que no quieran sumarse a la huelga, no impidiéndose tampoco la entrada de cualquier persona ajena a la Empresa.

CAPÍTULO II.- ACTIVIDAD SINDICAL.**Artículo 12.- Principios de la actividad sindical.**

Se reconocen al Comité de Empresa, así como a las Secciones Sindicales debidamente constituidas, los derechos y las garantías establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 13.- Comité de Empresa.

El Comité de Empresa, compuesto por los miembros elegidos entre los trabajadores, estará constituido y funcionará de acuerdo con la legislación vigente en cada momento.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 14.- Funciones y derechos del Comité de Empresa.

Las funciones del Comité de Empresa serán las que establece la legislación y, en particular, las siguientes:

- 1) Ser medio de comunicación entre la Dirección de la Empresa y los trabajadores, en representación y defensa de sus intereses.
- 2) Dialogar con la Dirección de la Empresa sobre el tratamiento de los problemas que tengan carácter colectivo y que puedan afectar a los trabajadores.
- 3) Ser informado previamente por parte de la Dirección sobre:
 - a) Asuntos relacionados con el despido y/o demás sanciones a los trabajadores.
 - b) Todo lo relacionado con regulación temporal, traslado de trabajadores a otro Centro de Trabajo y sobre programas o actividades empresariales, que puedan afectar de manera fundamental a los intereses de los trabajadores.

Artículo 15.- Funciones y derechos de los Delegados Sindicales.

Se reconoce a los Delegados Sindicales el derecho a ejercer sus funciones de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 16.- Utilización de las instalaciones de la empresa.

La Empresa destinará para el Comité de Empresa y Secciones Sindicales un local adecuado para sus actividades justificadas.

Se requiere autorización previa en el caso de que se pretenda utilizar otras instalaciones para actividades sindicales.

Artículo 17.- Informes y comunicaciones.

1) Los informes y comunicaciones de la Empresa, Comité de Empresa y Sindicatos serán realizados según el fundamento de lealtad y sinceridad, basándose en la mutua confianza entre la Dirección y los trabajadores.

2) El contenido de los informes y comunicaciones a realizar dentro de la Empresa por parte del Comité de Empresa y/o Sindicatos será dado a conocer previamente a la Dirección.

3) Los citados informes u otros impresos serán distribuidos fuera del horario de trabajo y en ningún caso se obstaculizará la marcha de actividades productivas.

Artículo 18.- Descuento por nómina de cuotas sindicales.

A solicitud de las Secciones Sindicales, la Empresa descontará de la nómina mensual de los trabajadores afiliados las cuotas sindicales autorizadas.

Aquellos trabajadores que deseen aplicar este sistema, tendrán que notificarlo por escrito a través de su Sección Sindical, al Departamento de Personal, indicando el importe de la cuota y el número de la cuenta a remitirla.

Artículo 19.- Prohibición de tratos discriminatorios.

La Empresa manifiesta que no condicionará la admisión de ningún empleado a su afiliación a un Sindicato o a que se desvincule del mismo. Así mismo, no despedirá ni perjudicará con otras medidas a los trabajadores por el hecho de estar afiliados o haber participado en las actividades sindicales dentro del marco legal.

Artículo 20.- Horas de dedicación a actividades sindicales.

1) La Empresa reconoce a los miembros del Comité de Empresa y a los Delegados Sindicales el derecho de dedicación a actividades sindicales, amparadas por el Estatuto de los Trabajadores y la Ley

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Orgánica de Libertad Sindical, en horario de trabajo, con la limitación de veinte horas dentro de las laborales mensuales.

Se acuerda la aplicación del sistema de acumulación de las horas para la actividad sindical correspondiente a los miembros del Comité de Empresa, siempre que se cuente con la aceptación de los afectados, sin rebasar el máximo total de horas a que tuvieran derecho.

2) Para hacer uso de las horas concedidas para dedicación a actividades sindicales, es necesario presentar el aviso al mando inmediato con la antelación suficiente para no perjudicar la producción.

3) No se computarán dentro de las horas de actividades sindicales:

- Las horas que se empleen para la negociación colectiva dentro de la Empresa.
- Los treinta minutos anteriores y posteriores a las reuniones de negociación colectiva dentro de la Empresa y de aquellas reuniones en que a juicio de ésta sean también necesarios.
- El tiempo invertido por los miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales en las reuniones conjuntas con la Dirección de la Empresa, convocadas por ésta y las celebradas de mutuo acuerdo por las partes.

Artículo 21.- Reuniones conjuntas.

Con el fin de profundizar la confianza y mantener una relación estable entre ambas partes, la Dirección y el Comité de Empresa celebrarán reuniones conjuntas, para tratar los asuntos que puedan afectar a los trabajadores.

Artículo 22.- Actos conflictivos y obligatoriedad de resolución por vía pacífica dentro del ámbito de la empresa.

1) Cuando se presente desacuerdo en torno a las condiciones laborales no estipuladas en el presente Convenio u objeción sobre la interpretación o cumplimiento de los artículos del mismo, la Dirección y el Comité de Empresa intentarán resolver tal situación mediante el diálogo en reuniones conjuntas.

2) Las partes podrán recurrir a estos conflictos cuando no se alcancen acuerdos en las reuniones conjuntas y acudir al servicio de Mediación y Arbitraje.

3) Cuando por falta de acuerdo sea inevitable tomar acciones tales como huelga, cierre patronal, etc., la Dirección, el Comité de Empresa o los Sindicatos, estarán obligados a notificarlo por escrito, en los términos que establece la Ley.

4) En los supuestos mencionados en el apartado 3) se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

5) Los participantes en huelga y cierre patronal permanecerán en situación de alta especial en la Seguridad Social durante el tiempo de huelga, quedando suspendidas sus cotizaciones de Seguridad Social y la percepción de salarios.

6) La Dirección, el Comité de Empresa y los Sindicatos tienen la obligación de celebrar reunión conjunta en menos de doce horas después de recibir de la otra parte la propuesta de la misma durante el periodo de conflicto, siempre que ésta se desarrolle dentro de los cauces legales y de forma pacífica, para su resolución más inmediata.

Para lo no pactado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente al efecto.

CAPÍTULO III.- RÉGIMEN DE PERSONAL.

Artículo 23.- Selección de personal.

a) Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir de forma definitiva puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará con antelación suficiente, siempre que sea posible, a los representantes de los trabajadores de:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Número de puestos a cubrir.
- Características técnicas y funcionales de cada puesto.

b) Antes de proceder a la contratación de personal del exterior, deberán ser estudiadas las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa mediante convocatoria.

c) Agotada la selección interna, la Empresa contratará el personal necesario, mediante el sistema de selección más conveniente. En la búsqueda del exterior se tendrá en cuenta, además de los requisitos básicos, la situación de desempleo y la posible vinculación a la Compañía.

Procedimiento de selección de personal para puestos de nueva creación o vacantes en la empresa.

a.- Publicación de la convocatoria en el tablón de anuncios con indicación expresa de:

1. Relación de puestos a cubrir.
2. Cuadro de funciones de los puestos.
3. Grupo profesional de cada puesto, asignada por la valoración de tareas.
4. Dependencia orgánica y funcional, departamento, sección, etc., de cada puesto.
5. Formación mínima requerida para cada puesto.
6. Programa de materias objeto de examen.

b.- Una vez recibidas todas las solicitudes, se procederá a:

1. Publicación de los candidatos.
2. Señalamiento de fecha, lugar y hora para la realización de pruebas de oposición.
3. Determinación de la comisión calificadora.

c.- Consideraciones:

1. El tiempo que ha de mediar entre la publicación de la convocatoria y la realización de las pruebas de oposición no deberá ser inferior a 7 días naturales.

2. La comisión calificadora estará compuesta por la persona responsable de selección y formación, mas el Técnico designado por la Dirección y un miembro del Comité de Empresa.

d.- Del resultado de las pruebas se levantará el acta correspondiente con indicación de las personas que han obtenido la plaza.

Artículo 24.- Trabajadores eventuales.

Cuando la Empresa lo considere conveniente para su buen funcionamiento, se podrá contratar a los trabajadores eventuales que sean necesarios.

Artículo 25.- Contratación.

Toda contratación de personal se realizará con observancia de la legislación vigente o que en esta materia se establezca durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: Remitiéndonos al Convenio Colectivo de Metal de la provincia de Ciudad Real, este contrato podrá exceder su duración hasta 12 meses en un período de 18 meses.

Artículo 26.- Período de prueba.

En la contratación de personal se establecerá un período de prueba, acorde con lo que establece el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27.- Formación.

Desde el conocimiento mutuo de que el incremento de capacidad necesaria para el cumplimiento de las tareas de los trabajadores es fundamental para mejorar la productividad, la Dirección y el Comi-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

té de Empresa acuerdan que todos los trabajadores participen obligatoriamente en los programas de formación y de auto-estímulo ofrecidos por la Empresa, dentro de la jornada de trabajo.

Las actividades de formación tienen como objetivo la adquisición de la competitividad internacional mediante la mejora de calidad, coste y productividad, en base al trabajo en equipo, las actividades de kaizen, los círculos de QC, etc.

En esta formación se comprenden no únicamente los cursos en aula, sino también entrenamientos en los propios puestos de trabajo, según el método OJT (Training-Entrenamiento en el puesto de trabajo).

Además, en estas actividades se incluyen aquellos cursos para mejorar la productividad o para adquirir nuevas tecnologías, que serán dirigidos por organismos de formación específicos, fabricantes de máquinas o instalaciones y por otras personas según sea necesario.

Artículo 28.- Movilidad funcional.

1) Se mantendrán los derechos de los trabajadores de conformidad con el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2) Información al Comité de Empresa de las previsiones y programaciones de movilidad colectiva con indicación de las causas que la motiven.

3) Dentro de cada grupo profesional de los definidos en el artículo 48, la Empresa podrá efectuar la movilidad entre puestos de trabajo.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

4) La persona cambiada será candidato para volver a su puesto anterior, siempre que éste quede vacante y sea necesaria su ocupación.

5) Cuando sea necesario efectuar el cambio de personal con carácter eventual o a largo plazo, la Empresa seleccionará la persona afectada en base a los siguientes criterios:

Nivel de conocimientos teórico-prácticos y experiencia que requiera el nuevo puesto, así como las condiciones físicas necesarias para el mismo.

6) Con el fin de resolver los problemas que eventualmente puedan presentarse, la Empresa efectuará el cambio de trabajadores, dentro o fuera de su departamento y siempre dentro de su grupo profesional, durante un período no superior a dos meses. Serán elegidas las personas afectadas por el coordinador del departamento correspondiente y comunicado el cambio inmediatamente al afectado, así como las razones de objetividad y racionalidad que lo motivaron.

Artículo 29.- Baja voluntaria.

Los trabajadores que voluntariamente deseen causar baja en la Empresa, estarán obligados a preavisarlo por escrito, con la siguiente antelación:

- Técnicos (titulados): 3 meses.
- Resto de personal: 15 días.

Si el contrato de duración determinada es inferior a un año, el plazo de preaviso de la parte que lo denuncia será proporcional al tiempo trabajado.

El incumplimiento de estos plazos dará derecho a la Empresa a descontar, de la liquidación que pudiera corresponderle al trabajador, una cuantía equivalente al importe de todos los salarios devengados por los días de retraso en el preaviso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 30.- Faltas y sanciones.

Con el fin de poder desarrollar satisfactoriamente la dirección empresarial y mantener y mejorar el orden de las actividades colectivas, la Empresa espera que los trabajadores cumplan las normas y reglamentos establecidos.

La Dirección procederá a sancionar a aquellos que infrinjan dichas normas y reglamentos, notificando al Comité de Empresa la razón y el alcance de la sanción, de acuerdo con el régimen de faltas y sanciones que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio General del Metal (B.O.E. 19/6/2017).

La Dirección de la Empresa, en el ánimo del mejor esclarecimiento de los hechos, escuchará las posibles alegaciones del trabajador antes de iniciar el proceso sancionador.

CAPÍTULO IV.- JORNADA DE TRABAJO, DÍAS DE DESCANSO Y VACACIONES.

Artículo 31.- Jornada anual de trabajo.

Se establece el cómputo anual siguiente: 1.736,00 horas efectivas.

Los días laborables que resulten sobrantes en el cómputo anual de horas, considerando la jornada diaria según el artículo 32, se denominarán días de descanso.

Dos de los días de trabajo se disfrutarán como descanso individual que, como regla general, deberán solicitarse con 15 días de antelación, limitándose al 5% de la plantilla en el caso de concurrencia de peticiones. Estos días no podrán disfrutarse de manera consecutiva.

El descanso individual no será objeto de acumulación para otro año, ni de compensación económica como horas extraordinarias.

La Dirección y el Comité de Empresa podrán acordar el disfrute conjunto de uno de los días de descanso individual si las circunstancias lo permiten.

* Flexibilidad de la jornada anual:

Por razones técnicas, productivas o de organización, a criterio de la Dirección, podrán ser trabajados un máximo de diez sábados por persona, estableciéndose para el personal afectado el siguiente tratamiento:

- Los cinco primeros sábados, día por día de descanso y los cinco siguientes, día por día de descanso más el 0,25 del valor de la hora ordinaria.

- Los sábados de trabajo, preferentemente serán en jornada de mañana. Excepcionalmente, si hubiera necesidad de trabajar en turno de tarde, deberá existir acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa.

Artículo 32.- Horario de trabajo.

Los horarios de trabajo y los descansos para los turnos Normal, Normal Continuo, Doble y Triple, se establecen como a continuación se indica:

El tiempo de trabajo de cada período se computará en el puesto de trabajo.

1) TURNO NORMAL.

- Jornada partida.

Comienzo:	8:00 horas.	
Fin:	17:15 / 17:30 horas.	
Descansos:	10:00 - 10:15	15 minutos.
	13:00 - 14:15/14:30	1 hora 15 min./1 hora 30 min.
	16:00 - 16:05	5 minutos.
Horario efectivo:	7 horas, 45 minutos.	

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores de este turno podrán optar por cualquiera de las dos variantes horarias mensualmente, previa comunicación a su Coordinador.

- Jornada continuada. (Excepto quien lo solicite): Del 1 de julio al 15 de septiembre.

Comienzo: 7:00 horas.
Fin: 15:00 horas.
Descansos: 10:00 - 10:15 15 minutos.
12:00 - 12:05 5 minutos.
Horario efectivo: 7 horas, 45 minutos.

2) NORMAL CONTINUADO (Mañana).

Comienzo: 6:00 horas.
Fin: 14:00 horas.
Descansos: 7:50 - 8:00 10 minutos.
10:00 - 10:15 15 minutos.
12:00 - 12:05 5 minutos.
Horario efectivo: 7 horas, 45 minutos.

3) DOBLE TURNO (Mañana/Tarde), rotando semanalmente.

	<i>Comienzo</i>	<i>Fin</i>
Mañana:	6:00	14:00
Tarde:	14:00	22:00
<i>Descansos</i>		
Mañana:	7:50 - 8:00	10 minutos.
	10:00 - 10:15	15 minutos.
	12:00 - 12:05	5 minutos.
Tarde:	16:00 - 16:05	5 minutos.
	18:00 - 18:15	15 minutos.
	20:00 - 20:10	10 minutos.
Horario efectivo:	7 horas, 45 minutos cada turno.	

4) TRIPLE TURNO (Mañana/Tarde/Noche), rotando semanalmente.

	<i>Comienzo</i>	<i>Fin</i>
Mañana:	6:00	14:00
Tarde:	14:00	22:00
Noche:	22:00	6:00
<i>Descansos</i>		
Mañana:	7:50 - 8:00	10 minutos.
	10:00 - 10:15	15 minutos.
	12:00 - 12:05	5 minutos.
Tarde:	16:00 - 16:05	5 minutos.
	18:00 - 18:15	15 minutos.
	20:00 - 20:10	10 minutos.
Noche:	00:00 - 00:05	5 minutos.
	2:00 - 2:15	15 minutos.
	4:00 - 4:10	10 minutos.
Horario efectivo:	7 horas, 45 minutos cada turno.	

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Fumar en los lugares habilitados, tomar café o refresco, etc., se realizará exclusivamente en los tiempos de descanso establecido en el Calendario Laboral.

- El tiempo sobrante del que pueda disponer el trabajador en algún caso, deberá emplearlo, de acuerdo con las instrucciones del coordinador, en tareas de ayuda a sus compañeros, de práctica de las 5 Ss o similares.

5) CUARTO TURNO.

Se establece la existencia de un Cuarto Turno bajo las siguientes consideraciones:

- No será un Turno más de los establecidos en la Empresa.

- Se aplicará en los siguientes casos:

a) Zonas cuello de botella en las que no hay capacidad a Triple Turno y las inversiones necesarias para alcanzar la misma pasan por unos plazos de entrega superiores al disponible, o no es una inversión realizable por las circunstancias del caso.

b) Zonas (líneas o talleres) que por problemas de producción se conviertan ocasionalmente en cuellos de botella para conseguir a Triple Turno la producción necesaria en un período determinado.

- El personal implicado será el asignado a la zona en la que se defina la implantación más el necesario para cubrir el Cuarto Turno, que preferentemente será de plantilla.

- El tiempo de aplicación será limitado y durante el estrictamente necesario, debiendo ser notificado al Comité de Empresa y a los interesados con una antelación mínima de diez días, explicando las circunstancias que lo motivan y la duración prevista.

- A los trabajadores afectados por el Cuarto Turno se les abonará un Plus por día trabajado, que absorbe los Pluses de Turnicidad y de Festivos según se establece en la Tabla anexa al presente Convenio.

6) TURNO ESPECIAL.

Se establece la existencia de un Turno Especial bajo las siguientes consideraciones:

- No será un Turno más de los establecidos en la Empresa.

- Se aplicará en los siguientes casos:

Zonas (líneas o talleres) que por problemas de producción se conviertan ocasionalmente en cuellos de botella para conseguir a Triple Turno la producción necesaria en un período determinado.

- El personal implicado será el asignado a la zona en la que se defina la implantación.

- El tiempo de aplicación será limitado y durante el estrictamente necesario, debiendo ser notificado al Comité de Empresa y a los interesados con una antelación mínima de diez días, explicando las circunstancias que lo motivan y la duración prevista.

- A los trabajadores afectados por el Turno Especial se les abonará un Plus por día trabajado, que absorbe los Pluses de Turnicidad.

7) JORNADAS ESPECIALES.

La Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, podrá determinar jornadas especiales desfasadas respecto a los turnos establecidos y con los mismos criterios anteriores.

8) TURNOS PARA PERSONAL DIRECTO DE PRODUCCIÓN

El personal directo de producción no estará obligado a trabajar ni en Turno Normal ni en Normal Continuo. En caso contrario tendrá derecho a percibir el Plus de Turnicidad (Mañana/Tarde).

Artículo 33.- Trabajo continuo.

Los trabajadores de aquellos departamentos que requieran funcionamiento continuo (por ejemplo, Servicio de Vigilancia, Tratamientos Térmicos), incluyendo domingos y festivos, según la naturaleza intrínseca del trabajo, tomarán sus descansos los lunes o en los días siguientes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 34.- Necesidad de modificar el sistema de jornada.

La Dirección podrá efectuar los cambios de horario o del sistema de jornada (Turnos) dentro del marco legal y con el preaviso de cuarenta y ocho horas de antelación para cumplir la planificación de fabricación o por necesidades organizativas o productivas.

Artículo 35.- Horas extraordinarias.

1) Por causas de funcionamiento empresarial, en caso de necesidad, la Empresa dispondrá la realización de horas extraordinarias en base a la legislación vigente y al presente Convenio, en el que ambas partes se comprometen a la no realización habitual de tales horas, exceptuando las consideradas estructurales.

2) La Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa y Secciones Sindicales sobre el contenido concreto de las horas extraordinarias realizadas.

Las horas extraordinarias derivadas de los siguientes motivos se considerarán como estructurales y son aplicadas por períodos punta de producción, cambios de turno, ausencias imprevistas, naturaleza propia del trabajo u otras causas:

- a) Recuperación del retraso de producción originado por causas imprevistas.
- b) Terminación de los productos de expediciones de envío inmediato.
- c) Trabajo en cualquier proceso de fabricación para evitar la falta de piezas en los procesos posteriores.
- d) Reparación o terminación de utillaje de uso inmediato.
- e) Mantenimiento por averías imprevistas o reparaciones urgentes.
- f) Elaboración de facturas y/o pedidos con carácter urgente.
- g) Cálculo y preparación del pago de nómina.
- h) Preparación y realización de recuento de existencias.

Las horas extraordinarias serán compensadas en tiempo de descanso o abonadas según la tabla anexa al presente Convenio.

Compensación en descanso: 1 x 1 en tiempo y compensación económica de 0,25 de la hora ordinaria.

3) En el caso de que se realice el trabajo en domingo o festivo, se percibirá un plus según condiciones del trabajo en festivos y según se establece en la tabla anexa al presente Convenio.

4) Los trabajadores eventuales dispondrán de un número máximo de horas en proporción a la duración del contrato.

Artículo 36.- Trabajo nocturno.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas.

Aquéllos que trabajen en este horario, percibirán un plus de nocturnidad en base a las horas trabajadas.

Artículo 37.- Vacaciones.

1) El período anual de vacaciones será de treinta días naturales para el personal que a la fecha del comienzo tenga una antigüedad en la Empresa no inferior a un año, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional a los meses trabajados.

Las vacaciones anuales no son acumulables ni susceptibles de compensación económica.

Se devengarán en el período del 1 de agosto al 31 de julio.

2) A los trabajadores cuya prestación de servicios sea necesaria durante los períodos de vacaciones establecidos en el Calendario Laboral para mantener el funcionamiento de la Empresa, les será aplicado un período de vacaciones distinto dentro de los meses de verano.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3) Si las necesidades de fabricación lo permiten las vacaciones se repartirán en 23 días para el período estival (agosto) y 7 días para el de invierno, comenzando las primeras preferentemente en lunes.

Las vacaciones de verano serán estipuladas en base a la negociación entre la Dirección y los representantes de los trabajadores, con suficiente antelación y tratando de coincidir con el período vacacional de los clientes.

Asimismo, las vacaciones de invierno serán del 24 al 31 de diciembre, excepto el día 25.

4) Si el trabajador se encuentra en situación de baja por incapacidad temporal antes del inicio del periodo vacacional planificado conforme al calendario aprobado, no perderá el derecho a la parte de vacaciones coincidente con su IT, pudiendo disfrutarse incluso una vez finalizado el año natural al que correspondan. El nuevo periodo vacacional se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la empresa y el trabajador.

Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con incapacidad temporal derivada de enfermedad común, accidente de trabajo o enfermedad profesional, incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con la suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad, el trabajador tendrá derecho a disfrutarlas una vez finalizado el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Artículo 38.- Permisos y licencias.

Cuando surjan circunstancias que exijan la ausencia del puesto de trabajo, la Empresa concederá permiso remunerado o no a los trabajadores que lo soliciten según lo que se establece en la Norma Reguladora (Anexo 1).

Artículo 39.- Calendario Laboral.

1) Una vez conocidas las fiestas oficiales y a ser posible en el mes de diciembre, la Dirección con la colaboración del Comité de Empresa, confeccionará el Calendario Laboral para cada año, en el que preferentemente los sábados serán días de descanso.

2) Cuando por circunstancias imprevisibles o por razones especiales como cambio de implantación o terminación inmediata de productos de expediciones, fuera necesaria la prestación de servicio en día de descanso, la Dirección, previa consulta al Comité de Empresa, podrá cambiar este día por día y medio; cuando la prestación de servicio se realizase en domingo o festivo, este día se sustituirá por el descanso compensatorio correspondiente, más la percepción del Plus de festivo.

3) Cuando por razones anormales (falta de energía eléctrica, falta de componentes, averías que paren la fabricación, etc.) o por causas de fuerza mayor se produzca una pérdida de producción, la Dirección y el Comité de Empresa decidirán, conjuntamente, la forma de normalizar la producción y de recuperar las horas perdidas, sin perjuicio de su abono.

CAPÍTULO V.- RÉGIMEN DE TRABAJO.

Artículo 40.- Mejora de la productividad.

La mejora de la productividad será un eje prioritario indispensable para el desarrollo de la Empresa, la que desarrollará diversas actividades, tales como introducción de nuevas tecnologías, modificación del proceso productivo, propuestas de kaizen. Círculos QC, etc., con el propósito de mejorar la calidad, reducir el coste e incrementar la mencionada productividad.

Asimismo, todos los trabajadores reconocen la importancia de lograr este objetivo y colaborar en la política de la Empresa.

Con el fin de que la mejora de la productividad sea una constante en el centro de trabajo, se acuerda la creación de una comisión paritaria compuesta por 3 trabajadores por parte de la Dirección,

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

y 3 miembros del Comité de Empresa, para estudiar el sistema de producción en base a los resultados del OEE mensual. Esta comisión se reunirá al menos una vez cada dos meses, o cuando una de las partes lo solicite.

Artículo 41.- Prestación del trabajo.

La Dirección y el Comité de Empresa acuerdan que la práctica de una actividad con rigor, profesionalismo y transversalidad, encaminada a obtener productos con la calidad, el costo y el plazo necesario, constituye la base de aportación de los trabajadores para el desarrollo y éxito de la Empresa.

En caso de ausencia por cualquier motivo, es necesario presentar el aviso previo y, de no ser posible, se comunicará antes de empezar la jornada con el fin de cumplir las tareas programadas.

Se comenzará y acabará el trabajo a la hora establecida y en el puesto de trabajo.

Artículo 42.- Trabajo en equipo.

La Empresa introduce el concepto de "trabajo en equipo" para desarrollar las tareas, entendiendo por trabajo en equipo el esfuerzo de todos los trabajadores para cumplir el trabajo asignado siguiendo las sugerencias e indicaciones del mando para lograr el objetivo común de la Empresa en base a la ayuda y colaboración mutuas.

Artículo 43.- 5 Ss y prioridad in situ.

La Dirección y el Comité de Empresa son conscientes de que el cumplimiento activo de las 5 Ss (ordenación, acomodación, limpieza y buena conducta), por parte de todos los trabajadores, constituye la base fundamental para mantener y mejorar la calidad, aumentar la productividad, eliminar inutilidades y, además, realizar el trabajo con seguridad.

Ambas partes establecen, como base para desarrollar las tareas, la transversalidad, resolviendo los problemas al nivel más bajo posible y centrado en el puesto de trabajo. La comunicación ha de ser fluida, directa, creativa, fiable, anticipativa y siempre encaminada a la solución de los problemas.

Artículo 44.- Mejora de la calidad.

La Empresa tiene como objetivo ofrecer productos de alta calidad capaces de satisfacer a los clientes.

Es absolutamente necesaria la participación colectiva de todos los trabajadores en las actividades para mejora de la calidad.

Para tal fin, la Empresa:

- Introducirá las actividades de círculos QC, como una de las tareas colectivas en grupos reducidos mediante las que los trabajadores participarán en la política empresarial sobre la mejora de la calidad, reducción de gastos, incremento de productividad y mejora y seguridad del ambiente laboral.

Los trabajadores aportarán su colaboración igualmente, en la implantación de los procedimientos que sean necesarios para asegurar el sistema de la calidad de conformidad al estándar ISO TS.

Artículo 45.- Actividad de sugerencias (TEIAN).

La Empresa aplicará el sistema de sugerencias (TEIAN), con el fin de reflejar las ideas de los trabajadores en la política empresarial sobre mejora de la calidad, coste, productividad y, al mismo tiempo, para el fomento de la participación de los trabajadores en la política de la Empresa.

La Dirección y el Comité de Empresa crearán un grupo de trabajo con el fin de crear un nuevo sistema de teian/sugerencias para su próxima puesta en marcha, en el que serán incentivados aquellos trabajadores de mano de obra directa que aporten ideas para mejorar el funcionamiento de la empresa.

Artículo 46.- Utilización de uniforme.

La Empresa proporcionará a los trabajadores 2 uniformes al año, uno de verano y otro de invierno. A los trabajadores temporales se les entregarán dos uniformes, reservándose la Empresa el de-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

recho de recoger, tanto este material, como cualquier otro que se le haya entregado a la finalización del contrato.

La fecha de entrega de los uniformes será el 1 de mayo para el uniforme de verano, y el 1 de octubre para el uniforme de invierno.

El uso del uniforme será obligatorio para todo el personal que realiza su trabajo en la Nave de Producción y voluntario para el resto del personal, aunque éste deberá utilizarlo siempre que acceda a la citada Nave de Producción.

Durante el plazo de duración el uniforme tendrá la consideración de prenda en depósito en poder del trabajador a quien se haya asignado; deberá ser devuelto a la Empresa cuando se cause baja en la misma.

Queda expresamente prohibido utilizar el uniforme fuera del Centro de Trabajo, salvo para los desplazamientos al mismo.

CAPÍTULO VI.- GRUPOS PROFESIONALES, NIVELES Y VALORACIÓN.

Artículo 47.- Objetivo de valoración.

La Empresa tiene como objetivo el establecimiento del régimen de personal, que permita conocer objetiva y justamente la contribución, nivel de conocimientos y capacidad profesional de sus trabajadores que están encuadrados en una escala de niveles. Para la promoción de nivel se estará a lo dispuesto en la Norma del Sistema de Valoración, que se une al presente Convenio como Anexo 2.

Artículo 48.- Grupos profesionales.

Existen dos grupos profesionales:

- Técnicos Administrativos.
- Obreros.

Artículo 49.- Definición de niveles.

Los niveles de habilidad son los siguientes:

<i>Nivel</i>	<i>Técnicos Administrativos</i>	<i>Obreros</i>
0	ENTRADA	ENTRADA
1	ASOCIADO 1	ASOCIADO 1
2	ASOCIADO 2	ASOCIADO 2
3	ASOCIADO 3	ASOCIADO 3
4	ASOCIADO 4	ASOCIADO 4
5	OPERARIO 1	OPERARIO 1
6	OPERARIO 2	OPERARIO 2
7	OPERARIO 3	OPERARIO 3
8	OPERARIO 4	OPERARIO 4
9	OPERARIO 5	OPERARIO 5
10	OPERARIO 6	OPERARIO 6
11	OPERARIO 7	OPERARIO 7
12	OPERARIO 8	OPERARIO 8
13	TÉCNICO 1	TÉCNICO 1
14	TÉCNICO 2	TÉCNICO 2
15	TÉCNICO 3	TÉCNICO 3
16	TÉCNICO 4	TÉCNICO 4
17	TÉCNICO 5	TÉCNICO 5
18	TÉCNICO 6	
19	TÉCNICO 7	
20	TÉCNICO 8	

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

21	EXPERTO 1	
22	EXPERTO 2	
23	EXPERTO 3	
24	EXPERTO 4	

La descripción de estos niveles es la siguiente:

*** ENTRADA.**

Trabajadores sin acreditada experiencia dedicados a tareas básicas en colaboración con los Asociados y con la instrucción del Coordinador.

El tiempo máximo de permanencia en este Nivel será de 12 meses de contratación a partir del 1/1/2000.

*** ASOCIADOS.**

Trabajadores dedicados a tareas básicas de acuerdo con las instrucciones recibidas y que en su desarrollo pueden necesitar la instrucción y vigilancia del Coordinador.

*** OPERARIOS.**

Los que, además de poder realizar funciones de Asociado, poseen capacidad para desarrollar sin dificultades las tareas diarias, de forma independiente y con suficiente habilidad experimental, y para realizar labores de mejora y corrección de anomalías de acuerdo con su Coordinador.

*** TÉCNICOS.**

Además de poder realizar las funciones del Operario, se encargan de las tareas generales de su equipo y poseen capacidad para valorar el grado de perfección del trabajo realizado por los integrantes del mismo; adoptar las medidas necesarias para mantener y mejorar la calidad; realizar el mantenimiento y revisión de maquinaria e instalaciones; y llevar a cabo labores de corrección de anomalías y mejora de tareas con elevado nivel de conocimientos y experiencia.

*** EXPERTOS.**

Los que posean conocimientos, habilidad y experiencia a nivel general y sean capaces de planificar o proyectar las tareas habituales y ejecutarlas de manera acertada, creativa, imaginativa, entusiasta y en colaboración con los demás.

Artículo 50.- Nivel profesional y tareas laborales.

Sin perjuicio de que la Empresa acoplará a los trabajadores en tareas correspondientes a sus grupos y niveles profesionales que permitan la capacidad de cada uno en la mejor medida posible, cabe la posibilidad de que puedan asignarse tareas de nivel de habilidad superior o inferior al que ostente el trabajador sin modificación del mismo.

CAPÍTULO VII.- SUELDOS.

Artículo 51.- Sistema de sueldos.

Se establece el siguiente sistema de sueldos:

Suelo Básico.- Suelo base. Gratificaciones extraordinarias.

Complemento Personal.- Habilidad.

Complemento de Antigüedad.- Trienios.

Otros Complementos.- Por cargo:

Por trabajo rotativo

Por nocturnidad

Por horas extraordinarias

Por penosidad y toxicidad

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

De asistencia
De actividad
De festivos
De funcionalidad

El Sueldo Básico y el Complemento Personal se percibirán en función del cumplimiento de la jornada completa en un determinado puesto de trabajo.

Los demás complementos se percibirán en función del cumplimiento de las condiciones específicas de cada uno de ellos.

Todos los trabajadores percibirán sus salarios mensuales dentro de los 5 primeros días naturales del mes. Para llevar a efectos este sistema, se tendrá que cerrar la nómina dentro de los 5 últimos días laborables del mes.

Artículo 52.- Sueldo básico.

Se compone del salario base a percibir mensualmente y tres gratificaciones extraordinarias, que se abonarán el 10 de julio, el 10 de diciembre y el 15 de mayo.

La paga extraordinaria de mayo está compuesta de los 712,03 euros de acuerdos anteriores.

Artículo 53.- Complemento Personal.

Es el equivalente al nivel de habilidad y se percibirá mensualmente en función de la clasificación en que esté encuadrado cada trabajador.

Artículo 54.- Complemento de Antigüedad.

Es el aumento de retribución por años de servicio que se percibirá por trienios, en cada mensualidad y en las dos pagas extraordinarias.

Este complemento se percibirá a partir del mes de enero en el que se cumplan más de treinta meses de antigüedad.

Artículo 55.- Otros complementos.

1) Plus de cargo:

Se percibirá, desde Foreman, en función del desempeño de responsabilidades de cargo. Su devengo tendrá carácter mensual.

2) Plus de trabajo rotativo y nocturnidad.

Se percibirán mensualmente, en función del trabajo en Turnos Doble o Triple o por trabajo nocturno. Su devengo se realizará por días u horas trabajadas, según se trate de Turnos o nocturnidad, respectivamente.

3) Horas extraordinarias.

Se percibirá mensualmente el importe de las realizadas de acuerdo con la tabla correspondiente.

4) Plus de Penosidad o Toxicidad.

Se abonará a quienes realicen los trabajos especiales que tipifica la legislación vigente, devengándose por el tiempo empleado en tales trabajos. La percepción será mensual.

5) Plus de asistencia.

Se percibirá mensualmente en función del cumplimiento personal de la asistencia.

6) Complemento de actividad.

Su devengo y percepción serán mensuales.

7) Plus de festivo.

Se abonará por trabajos en domingo o días festivos, siempre que el número de horas trabajadas sea superior a 3.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

8) Complemento Funcional.

Se percibirá mensualmente por el personal en plantilla en 1994.

Como Anexos a este Convenio se insertan las tablas Salariales, comprensivas de todos los conceptos que integran el presente Capítulo.

CAPÍTULO VIII.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.**Artículo 56.- Seguridad y Salud Laboral.**

La Dirección y el Comité de Empresa reconocen la preferente importancia de la Salud y la Seguridad e Higiene en el Trabajo y se comprometen a colaborar al máximo en tal sentido, de acuerdo, como mínimo, con lo establecido en la vigente normativa en vigor (Anexo 3) y en la legislación vigente.

CAPÍTULO IX.- BIENESTAR Y ASISTENCIA SOCIAL.**Artículo 57.- Fondo Social y Asistencial.**

Con el fin de obtener la ayuda mutua entre los trabajadores existe el "Fondo Social y Asistencial", en base a una aportación equitativa entre la Empresa y los trabajadores. Este Fondo cubrirá a todos los trabajadores afectados por el convenio y sus cuotas serán retenidas de los sueldos mensuales.

Las aportaciones de la Compañía se efectuarán de forma individualizada a través de la nómina de cada trabajador y se ingresarán al Fondo conjuntamente con la aportación del trabajador. La gestión de este Fondo será externa a la Empresa, sin que la Dirección intervenga en su gestión (Anexo 4).

La aportación, tanto de la Compañía como del trabajador, será 3,00 euros mensuales.

Artículo 58.- Ayuda escolar y a otros estudios.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio recibirán por cada hijo, que cumpla alguna de las condiciones que mas adelante se detallan, la cantidad que en concepto de Ayuda Escolar y a otros estudios se determine en las tablas salariales.

Condiciones:

1) Edad comprendida entre 3 y 18 años.

2) Cursar estudios superiores universitarios de diplomatura, licenciatura y ciclos formativos de grado superior, siempre que se demuestre estar matriculado y no supere los 26 años.

Artículo 59.- Baja por I.T.

Durante los tres primeros días de Baja, se abonará a los trabajadores afectados el 60% de la base reguladora. A partir del 4º día de la baja y hasta el 20º, la empresa complementará hasta el 75% de la base reguladora.

En caso de hospitalización y mientras dure la consecuente I.T. se abonará a los trabajadores afectados el 100% del salario neto desde el primer día.

Artículo 60.- Accidente de trabajo.

Se abonará el 100% del salario neto por Accidente de Trabajo desde el primer día del mismo.

Artículo 61.- Seguro colectivo de vida.

La Empresa tiene contratado, con una Compañía especializada, un Seguro de Vida colectivo para cubrir el riesgo de los trabajadores.

Para los trabajadores en plantilla:

<i>Contingencias protegidas</i>	<i>Capital garantizado</i>
MUERTE	10.517,71 euros
MUERTE POR ACCIDENTE	21.035,42 euros
MUERTE POR ACCIDENTE CIRCULACIÓN	31.553,13 euros
INVALIDEZ PERMANENTE ABSOLUTA	10.517,71 euros

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	5.932,73 euros
----------------------------	----------------

Para nuevas incorporaciones:

<i>Contingencias protegidas</i>	<i>Capital garantizado</i>
MUERTE	3.005,06 euros
MUERTE POR ACCIDENTE	6.010,12 euros
MUERTE POR ACCIDENTE CIRCULACIÓN	9.015,18 euros
INVALIDEZ ABSOLUTA PERMANENTE	3.005,06 euros
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	2.000,00 euros

Artículo 62.- Invalidez permanente total.

En los casos de concesión de invalidez permanente total, la empresa hará un estudio de cada supuesto con el fin de determinar las posibilidades de compensar económicamente al trabajador hasta el 90% del neto, siempre a partir de los 52 años de edad y con 25 años de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO X.- IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

Artículo 63.- Igualdad.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los trabajadores discapacitados o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo en el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

Artículo 64.- Medidas dirigidas a promover la igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

La empresa se compromete a la consecución de la igualdad real efectiva (de trato y oportunidades) de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la salud laboral, garantizando los recursos humanos y materiales que sean necesarios para su debida implantación, seguimiento y evaluación. El comité de empresa velará por el cumplimiento de los anteriores principios y tendrán acceso a la información pertinente para tal fin.

Asimismo, se respetará la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores/as, conforme determine la legislación laboral y que respetarán los siguientes principios:

El establecimiento de sistema de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.

Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres em-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

barazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Artículo 65.- Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

1.- La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con el comité de empresa, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2.- Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

A tal efecto deberán establecerse, con carácter general, las siguientes medidas preventivas:

- Sensibilizar a la plantilla tanto respecto a la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso, como en los procedimientos de actuación establecidos en el presente artículo para los casos en que este pudiera producirse.

- Impulsar la aplicación del principio de no tolerancia y de corresponsabilidad en cuanto a los comportamientos laborales que se desarrollen en la empresa, en especial por parte del personal con mayor nivel de mando y de responsabilidad.

3.- Las personas que se sientan acosadas podrán ponerlo inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa de manera directa, o bien a través del comité de empresa. También podrá formular una denuncia de acoso cualquier persona que tenga conocimiento de la situación. En cualquier caso, la dirección de la empresa contará en todas sus actuaciones con el comité de empresa, rigiéndose ambas en todo caso por los siguientes principios y criterios de actuación:

- Garantía de confidencialidad y protección de la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, con la preservación, en todo caso, de la identidad y circunstancias personales de quien denuncie. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia de acoso respetarán en todo caso las condiciones de sigilo y discreción que indique la persona afectada.

- Garantía de que la persona acosada pueda seguir en su puesto de trabajo en las mismas condiciones si esa es su voluntad. A tal fin se adoptarán las medidas cautelares orientadas al cese inmediato de la situación de acoso, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y productivas que pudieran ocurrir.

- Prioridad y tramitación urgente de las actuaciones, que se orientarán a la investigación exhaustiva de los hechos por los medios que más eficazmente permitan esclarecerlos. A tal fin, las personas responsables de atender la denuncia se entrevistarán con las partes promoviendo soluciones que sean aceptadas por las partes implicadas, para lo cual éstas podrán estar acompañadas de quien decidan.

- Garantía de actuación, dotando las medidas necesarias, incluidas en su caso las de carácter disciplinario, contra la persona o personas cuyas conductas de acoso resulten probadas. A tal fin, si en el plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de la denuncia no se hubiera alcanzado una solución, se dará inicio al correspondiente procedimiento formal para el definitivo esclarecimiento

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

de los hechos denunciados, cuya duración nunca excederá de quince días naturales. Las partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, quien deberá guardar sigilo y confidencialidad sobre toda la información a que tenga acceso y especialmente respecto de las actuaciones llevadas a cabo por las personas responsables de atender la denuncia.

- Indemnidad frente a las represalias, garantizando que no se producirá trato adverso o efecto negativo en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de denuncia o manifestación en cualquier sentido dirigida a impedir la situación de acoso y a iniciar las actuaciones establecidas en el presente artículo.

Una vez concluidas las anteriores actuaciones, y en un plazo máximo de quince días naturales la dirección de la empresa adoptará las medidas correctoras comunicándolas al comité de empresa.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO XI.- RETRIBUCIONES.

Artículo 66.- Incremento salarial.

Año 2019: IPC previsto (1,6%) + 0,2%

Año 2020: IPC previsto + 0,2%

Año 2021: IPC previsto + 0,2%

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



Incremento salarial por productividad: Independientemente de la subida salarial anterior, se incrementarán los salarios en un 0,3% siempre que haya una subida de productividad de 3 puntos para el 2019, y 2 puntos en 2020 y 2021 respectivamente, tomando como punto de partida la productividad actual según el OEE que en el año 2018 es un 70%.

Todas las subidas salariales serán lineales y se calcularán sobre la masa salarial total del personal fijo a 1 de enero de cada año, incrementándose en el Salario Base de cada categoría.

Cláusula de Revisión Salarial.

Una vez se constate oficialmente el I.P.C. real publicado por el I.N.E. para cada año, se revisarán los salarios, incrementándose estos, si procede, en la diferencia entre el I.P.C. previsto y el real, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año de vigencia.

Disposición final.

El presente Convenio será considerado como conjunto de los acuerdos básicos, y para todo lo no previsto en el mismo, será de aplicación la legislación vigente.- Por la Dirección (firmas ilegibles).- Por el Comité de Empresa (firmas ilegibles).

ANEXO 1
NORMA DE PERMISOS Y LICENCIAS DEL PERSONAL

ACLARACIÓN.

Todas las licencias se considerarán concedidas para el cumplimiento de los fines que las motivan, de suerte que, si dichos fines fueran cumplidos dentro de un período de inactividad laboral, cualquiera que sea la causa, no podrá solicitarse la expresada concesión. El Tribunal Central de Trabajo, en Sentencia de 3-3-82, aclara que el disfrute a priori desvirtúa el concepto de licencia y aumenta el absentismo laboral perjudicial para todos.

1.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
Dos días naturales. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando el nacimiento se produzca en viernes o víspera de dos o más festivos se concederá, para las gestiones de inscripción, el tiempo necesario del inmediato día laborable, siempre que el afectado trabaje por la mañana. En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo 1 hora, según el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores. Si el nacimiento se produjera en sábado o día festivo seguido de día igualmente festivo, se considerará la jornada completa del inmediato día laborable.	1. El conjunto de días naturales se realizará a partir de la hora del nacimiento. 2. Se tendrá en cuenta el motivo del desplazamiento, siempre y cuando éste, por su naturaleza, sea prescrito por un Facultativo. 3. El día de ALTA en la Clínica, no motiva concesión de ausencia al trabajo. (Permiso, en su caso, de la línea de Mando, a recuperar).	Libro de Familia y Certificado sanitario con indicación de la hora del nacimiento. Prescripción facultativa del desplazamiento, en su caso.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



<p>Cuando el aviso al trabajador se produzca transcurrida media jornada de su trabajo, lo que reste de la misma, tendrá también el tratamiento de licencia, caso contrario, se contarán los días que correspondan a partir de la hora del nacimiento.</p>		
---	--	--

2.- FALLECIMIENTO, ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO DE PARIENTES.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
<p>Dos días naturales.</p> <p>Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.</p> <p>En caso de fallecimiento y cuando se trate de padres del trabajador y existan en la Empresa varios hijos, sólo a uno de ellos se le concederá para gestiones oficiales el inmediato día laborable.</p> <p>En caso de enfermedad grave, se tomará como fecha de concesión de licencia la que indique la certificación médica y el día siguiente.</p> <p>Un día natural en caso de fallecimiento de tíos.</p>	<p>1. Ampara el parentesco hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.</p> <p>2. El cómputo de días naturales se realizará a partir de la hora del fallecimiento o de la mayor gravedad.</p> <p>Coincidente con el día del entierro.</p>	<p>Documento que acredite el parentesco.</p> <p>Certificación médica en la que necesariamente conste la gravedad de la enfermedad o documento, en su caso de la defunción.</p> <p>Documento que acredite el parentesco y la fecha del entierro.</p>

3.- MATRIMONIO DEL TRABAJADOR.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
<p>Quince días naturales.</p> <p>1. Si el matrimonio se celebra fuera del período de vacaciones oficiales, al menos, un día de tal licencia será el de la celebración.</p> <p>2. Si se celebra dentro del período oficial de vacaciones, esta licencia se concederá antes o después de dicho período.</p>	<p>Se considera inadmisibile el sistema de partir la licencia en dos períodos cuando el casamiento se produzca dentro del período oficial de vacaciones.</p>	<p>Libro de Familia.</p>

4.- MATRIMONIO DE FAMILIARES.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
<p>Un día natural.</p> <p>En caso de desplazamiento se ampliaría en un día.</p>	<p>Ampara el parentesco de: Hijos, Hermanos, Hermanos Políticos, Padres, Padres Políticos y Nietos.</p> <p>El día de desplazamiento podrá ser el anterior o posterior al acontecimiento.</p>	<p>Certificación del Juzgado o Parroquia con indicación de la fecha de la boda.</p>

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

5.- TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
Un día natural.	<p>1. Corresponde al día de la mudanza.</p> <p>2. No corresponde esta concesión a aquellos trabajadores que instalen su vivienda con vistas a contraer matrimonio, si es unido a lo que les corresponde por el matrimonio del mismo.</p>	Certificación del Ayuntamiento acreditativa del cambio de domicilio.

6.- ENFERMEDAD Y CONSULTAS MÉDICAS DEL TRABAJADOR.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
<p>A) ASISTIR A CONSULTAS EN EL AMBULATORIO.-</p> <p>Por el tiempo necesario, con límite de 19 horas/año.</p> <p>B) CONSULTAS A ESPECIALISTAS.-</p> <p>Por el tiempo necesario. Se concederá un máximo de dos horas a los trabajadores que se deban incorporar en jornada de tarde cuando la consulta del especialista hubiese finalizado a partir de las 13 horas.</p>	<p>Es preciso el Boleto de salida de Fábrica firmado por el mando.</p> <p>Sólo cuando sea prescrito por el Médico de cabecera, excepto consulta del dentista y oculista de la Seguridad Social.</p> <p>Los justificantes por un día de enfermedad, no son válidos a efectos de cobro, ya que sólo justifican la ausencia.</p>	<p>Justificante Médico en el que conste la firma del médico consultado.</p> <p>Volante del Médico de cabecera de citación y justificante de haber asistido a la consulta, indicando hora de inicio y finalización.</p> <p>Baja oficial de la Seguridad Social.</p>

7.- LACTANCIA.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
Las trabajadoras, por lactancia del hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrá dividir en dos fracciones, La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en el caso de partos múltiples. La mujer por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en el caso de que ambos trabajen (Art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores).	Durante nueve meses desde el nacimiento.	Acreditación Médica.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



8.- DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
A) ELECCIONES.- Por el tiempo previsto que se concrete legalmente.		Certificación de la Mesa Electoral.
B) TRIBUNALES ORDINARIOS Por el tiempo necesario.	Actuación como testigo, demandante o demandado.	Citación judicial y acreditación del tiempo de permanencia.
C) JUZGADOS DE LO SOCIAL.- Por el tiempo necesario.	Actuación como testigo o como demandante, siempre que prospere su reclamación. En este caso se abonará igualmente como licencia la asistencia al M.A.C.	Citación del Juzgado de lo Social con acreditación del tiempo de permanencia y sentencia en su caso.

9.- PROMOCIÓN SOCIAL Y PROFESIONAL DEL TRABAJADOR.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
OBTENCIÓN DE TÍTULO ACADÉMICO O PROFESIONAL Y ASISTENCIA A CURSOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL O ESPECÍFICOS. **EXÁMENES PARCIALES O FINALES. Por el tiempo necesario hasta 10 días al año **ASISTENCIA A CLASES DURANTE EL CURSO. Realización de la jornada laboral, siempre que la organización del trabajo lo permita, en el turno que mejor posibilite la asistencia a las clases.		Certificación del Centro docente de los días y horas de exámenes, así como acreditación suficiente de haber comparecido a los mismos. Certificación de Centro docente acreditativa de la normal asistencia a las clases

10.- DONACIÓN DE SANGRE.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
Por el tiempo necesario.		Acreditación del tiempo utilizado para la extracción.

11.- GUARDA LEGAL.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
Quienes por razón de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retributiva, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla (Art. 37.5 del Estatuto de los Trabajadores).	En el caso de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, no tendrá concesión, si éste desempeña alguna actividad retribuida.	Libro de familia en el primer caso, o certificado médico de incapacidad, así como de convivencia expedido por el Ayuntamiento, en el segundo.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

12.- LICENCIAS MENORES.

<i>Tiempo concedido</i>	<i>Aclaraciones</i>	<i>Justificante</i>
A) INTERVENCIONES LEVES SIN INTERNAMIENTO: Por el tiempo necesario.	Ampara el parentesco de: Esposa, Hijos y Padres.	Acreditación médica en que conste el parentesco, circunstancia de la intervención y tiempo de estancia.
B) ENYESADOS: Por el tiempo necesario.	Ampara el parentesco de: Esposa, Hijos y Padres.	Acreditación médica con indicación del tiempo de estancia.
El trabajador acompañará a su hijo a consulta médica siempre que sea prescrito expresamente por el facultativo.	(Cuando coincidan varios parientes legales en la Empresa, la licencia se concederá a uno sólo).	

13.- FACILIDADES AL TRABAJADOR PARA AUSENTARSE.**CONSULTAS MÉDICAS DE FAMILIARES.**

Se prevé que los trabajadores puedan acompañar a sus familiares hasta el segundo grado de parentesco para asistir a consultas y revisiones. Para ello se concederá el tiempo necesario, con posterior justificación, como permiso no retribuido o, si las circunstancias lo permiten, a recuperar.

RIESGOS CATASTRÓFICOS.

Cuando por fuerza mayor se produzca inundación, derrumbamiento, incendio, en el domicilio del trabajador, se concederá 1 o 2 días de licencia, en función de la gravedad.

14.- A todo lo aquí no referido expresamente, los firmantes del presente convenio acuerdan acogerse a lo dispuesto en la Ley 3/2007 de igualdad efectiva entre hombre y mujer. Disposición Adicional décimo primera del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

15.- De igual forma tendrán derecho al disfrute de las licencias y permisos descritos en la norma y en la ley las parejas de hecho que se encuentren en la situación legal de registro.

ANEXO 2**NORMA DEL SISTEMA DE VALORACIÓN****SISTEMA DE VALORACIÓN****1.- PROPÓSITO DEL SISTEMA.**

El propósito del sistema de valoración es ponderar la contribución de cada trabajador a la Empresa como factor de referencia para la promoción.

2.- ÁMBITO PERSONAL.

Afecta a todos los trabajadores incluidos en Convenio Colectivo, excepto Nivel de Entrada.

3.- PERÍODO DE VALORACIÓN.

Será anual, (Diciembre - Noviembre), realizándose la valoración una vez al año.

4.- FASES DE VALORACIÓN.

Primera fase.- El Foreman o Mando inmediato, realizará esta primera fase, otorgando la valoración global, para lo cual deberá mantener una entrevista con cada uno de los trabajadores a valorar. Ha de procurarse, por todos los medios, que ni los hechos recientes, ni los rumores, suposiciones, etc., afecten al resultado de esta valoración, que ha de ser absolutamente objetiva y comprensiva de la realización a lo largo del año.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Segunda fase.- El Mando realizará esta fase de la valoración.

Fase final.- La Dirección realizará 3ª fase de la valoración y, para la obtención de la puntuación definitiva, aplicará la siguiente fórmula:

$PUNTOS F. 1 \times 30\% + PUNTOS F. 2 \times 30\% + PUNTOS F. 3 \times 40\% = PUNTUACIÓN FINAL$

Posteriormente clasificará a todo el personal según las puntuaciones obtenidas de mayor a menor en cada uno de los tres grupos siguientes:

Grupo A: Mandos (Jefes de Sección y Foreman).

Grupo B: Departamento de Administración y Técnico y personal con grupos profesionales Técnico/Administrativo del Departamento de Producción.

Grupo C: Departamento de Producción menos el personal con grupo profesional Técnico/Administrativo de dicho Departamento.

5.- PUNTOS DE PROMOCIÓN.

En la valoración final ya ordenada en cada uno de los grupos, se asignarán los puntos de promoción a cada trabajador de la siguiente forma:

Al 10% de los trabajadores de cada grupo - 5 puntos.

Del 10% al 30 % de los trabajadores de cada grupo - 2 puntos.

Los trabajadores promocionados el año inmediatamente anterior serán valorados por sus mandos en todas las fases, pero serán exceptuados de la obtención de puntos de promoción.

6.- CRITERIOS DE PROMOCIÓN.

Para ser candidato al cambio de Nivel los puntos de promoción serán acumulables.

En ningún caso ser candidato supondrá la promoción automática.

Obtenida la promoción, la puntuación quedará a cero.

Se establece el siguiente criterio:

6.1. De Asociado 1 a Asociado 2

De Asociado 2 a Asociado 3

De Asociado 3 a Asociado 4

De Asociado 4 a Operario 1

5 puntos en el año de la candidatura

6.2. De Operario 1 a Operario 2

De Operario 2 a Operario 3

De Operario 3 a Operario 4

De Operario 4 a Operario 5

De Operario 5 a Operario 6

De Operario 6 a Operario 7

De Operario 7 a Operario 8

De Operario 8 a Técnico 1

10 puntos o más acumulados además de haber obtenido 5 puntos en el año de la candidatura.

6.3. De Técnico 1 a Técnico 2

De Técnico 2 a Técnico 3

De Técnico 3 a Técnico 4

De Técnico 4 a Técnico 5

De Técnico 5 a Técnico 6

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.



De Técnico 6 a Técnico 7

De Técnico 7 a Técnico 8

De Técnico 8 a Experto 1

10 puntos o más acumulados además de haber obtenido 7 puntos o más entre los dos últimos años.

6.4 De Experto 1 a Experto 2

De Experto 2 a Experto 3

De Experto 3 a Experto 4

12 puntos o más acumulados además de haber obtenido 7 puntos o más entre los dos últimos años.

7.- PROMOCIÓN.

Anualmente la Dirección tomará la decisión sobre la promoción o no de los candidatos. Garantizará asimismo una promoción mínima de 3 trabajadores por año.

8.- CRITERIOS DE VALORACIÓN.

8.1. Puntualidad:

Nº de retrasos/año	Puntuación en valoración
Hasta 2	5
Entre 3 y 4	4
Entre 5 y 6	3
Entre 7 y 8	2
Más de 9	1

8.2. Iniciativa.

8.3. Cumplimiento de las normas.

8.4. Laboriosidad.

8.5. Absentismo.

		N.º de Bajas/año				
		1 o menos	2 y 3	4	5	Más de 5
Duración de las bajas (Acumulación)	Hasta 1 mes	5	4	3	2	1
	Entre 2 y 4 meses	4	4	3	2	1
	Entre 5 y 6 meses	3	3	3	2	1
	Entre 7 y 8 meses	2	2	2	2	1
	Más de 8 meses	1	1	1	1	1

8.6. Calidad del trabajo.

8.7. Cantidad de trabajo.

8.8. Adaptabilidad.

8.9. Polivalencia.

8.10. Adaptabilidad a CNC: Solo valorable para MOD y Utillaje.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

PROMOCIÓN.

Los trabajadores que, superando los criterios de promoción, sean seleccionados por la Dirección, tendrán derecho a percibir el Salario de Habilidad mínimo del nivel al que accedan, siempre que el que viniera percibiendo fuera menor. En caso de ser igual o mayor mantendrán el mismo Salario de Habilidad.

RECLAMACIONES.

Se resolverán de acuerdo con el procedimiento establecido en los artículos 9 y 10 del vigente Convenio Colectivo.

**ANEXO 3
NORMA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL****Artículo 1.- Legislación aplicable.**

En materia de Seguridad y Salud laboral se estará a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Reglamentos de desarrollo que sean de específica aplicación a la actividad de SAMS y FDCC.

Tanto la Dirección de la Compañía como el Comité de Empresa reconocen la importancia que las cuestiones relacionadas con la Seguridad y Salud Laboral tienen en el desarrollo de las actividades empresariales. A tal efecto, se comprometen a adoptar todas las medidas que sean necesarias para conseguir una total y plena adaptación a la normativa vigente, así como a cumplir con las previsiones legales.

Artículo 2.- Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con la sistemática establecida en la misma, existe el Comité de Seguridad y Salud Laboral para el estudio de la identificación de riesgos, determinación de criterios de evaluación de los mismos, programas de prevención, mejora de las condiciones de trabajo, etc.

Este Comité y el Técnico de Prevención entenderán en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención de la Compañía.

Artículo 3.- Obligaciones de la dirección y de los mandos.

Además de las impuestas legalmente, son obligaciones de la Dirección:

- Establecer los planes de formación o de divulgación que en materia de Seguridad y Salud Laboral estime oportunos.
- Dotar a máquinas, instalaciones y locales de los elementos adecuados para evitar el riesgo de accidentes y enfermedad profesional.
- Investigar las causas que motivaron cualquier accidente.
- Exigir de los Mandos y trabajadores el estricto cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Dotar a los trabajadores de los medios de protección adecuados y exigir la correcta utilización de tales elementos.
- Crear el adecuado ambiente de preocupación en materia de Seguridad y Salud Laboral destacando la obligación de Dirección para aplicar cuantas medidas estime necesarias en orden a la higiene industrial, programando las acciones precisas para hacer desaparecer las condiciones peligrosas en la medida de lo posible.

Se declara como obligaciones de los Mandos:

- Observar puntual y escrupulosamente las prescripciones legales y de régimen interno en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Exigir el orden y limpieza de los recintos de trabajo.
- Exigir de sus subordinados el cumplimiento de los preceptos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

- Suministro y control de uso y estado de las prendas de protección personal.
- Limpieza y desinfección de los locales.

Artículo 4.- Obligaciones de los trabajadores.

Además de las que vienen impuestas por la Ley de Riesgos Laborales son obligaciones de los trabajadores las siguientes:

- Recibir las instrucciones que les den en esta materia.
- Utilizar obligatoriamente los medios de protección personal y los de protección de maquinarias.
- Conservar en perfecto estado los elementos y aparatos de protección.
- Exigir de sus compañeros de trabajo las correctas medidas para prevención de accidentes.
- Colaborar en el mantenimiento en perfecto estado de uso y de limpieza de los vestuarios, servicios, taquillas, etc.
- Mantener su puesto de trabajo en perfectas condiciones de limpieza.
- Someterse a los reconocimientos médicos que el Servicio Médico estime oportunos de acuerdo con lo establecido legalmente.
- Poner en conocimiento del Servicio Médico, haciéndolo también a su Jefe inmediato, cualquier accidente por leve que éste fuere y desde luego los ocurridos "in itinere". Si no se cumpliera como se dice, la Empresa podrá considerar no laborales tales accidentes.
- No introducir bebidas alcohólicas en la Factoría.
- No fumar en Fábrica, salvo en los periodos de descanso autorizados.
- No utilizar los teléfonos móviles en los puestos de trabajo que puedan implicar riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros.
- Cuidar su higiene personal en evitación de enfermedades o de molestias para los compañeros.
- Colaborar en la extinción de incendios o de otras catástrofes que pudieran ocurrir.

Artículo 5.- Servicio Médico de Empresa.

En tanto se desarrolla plenamente en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales todo lo relativo a los Servicios Médicos de Empresa, entendemos como atribuciones del mismo en nuestra Compañía:

- Reconocimientos de ingreso.
- Curas y curas de Accidentes de Trabajo.
- La remisión a Especialistas de los trabajadores accidentados.
- Colaboración para acoplamiento de personal minusválido.
- Determinación de los índices de Gravedad y Frecuencia de los accidentes.
- Atención en caso necesario de los problemas de enfermedades comunes o accidentes extra laborales de los trabajadores.

Artículo 6.- Prendas de trabajo.

Durante la jornada de trabajo los trabajadores observarán la correspondiente uniformidad con carácter obligatorio, utilizando las prendas de vestuario determinadas por la Dirección y que más adelante se concretan.

El vestuario de trabajo será facilitado gratuitamente por la Empresa, tanto a la incorporación de los trabajadores como al término de los plazos previstos para su duración.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Cuando un trabajador esté de baja por diversas circunstancias y principalmente por enfermedad cuya duración sea superior a seis meses, no contará este tiempo para el suministro de vestuario.

El trabajador viene obligado a preservar el vestuario de los deterioros que pudieran producirse por la índole de los trabajadores.

Las prendas de trabajo, durante su plazo de duración, tendrán la consideración de “prendas en depósito”, en poder de los trabajadores a quienes se hayan asignado.

Artículo 7.- Relación y duración de uniformidad y protección.

<i>Prendas</i>	<i>Duración</i>
Chaqueta y pantalón de invierno	12 meses
Camisa y pantalón de verano	12 meses
Botas de Seguridad	12 meses
Anorak Carretilleros y Depuradora	24 meses
Chaleco de invierno	24 meses
Polo alta visibilidad carret. y personal con acceso a almacén	12 meses
Toallas	12 meses

ANEXO 4

NORMA REGULADORA DEL FONDO SOCIAL Y ASISTENCIAL

De acuerdo con lo establecido en el Capítulo IX, artículo 57 del Convenio Colectivo y, en función de su vigencia, se establece un Fondo social y asistencial que se nutrirá con aportaciones, a partes iguales, entre Empresa y trabajadores.

La contribución a este Fondo será de 3,00 euros a cargo del trabajador, a descontar en nómina y 3,00 euros a cargo de la Empresa que se abonarán en la nómina de cada trabajador.

CAPÍTULO I.- DEFINICIÓN, FINES Y EXTENSIÓN DEL FONDO.

Definición.

Artículo 1.- El Fondo de Bienestar y Asistencia Social por quebranto económico es un sistema de Asistencia Social.

Las aportaciones al Fondo de Bienestar y Asistencia Social por parte de la Empresa y los trabajadores, tendrá carácter contractual y serán obligatorias por ambas partes.

Fines.

Artículo 2.- Constituye el fin primordial de este Fondo la protección a los trabajadores que contribuyan al sostenimiento del mismo, contra contingencias y riesgos no previsibles, a consecuencia de los cuales se haya producido una situación de quebranto económico, que suponga verdadero y real estado de necesidad y que para ello precise urgente ayuda.

Dicha protección se realizará mediante la concesión de ayuda económica, cuya naturaleza, condiciones y cuantía, se regulan en la presente Norma, a través de la Comisión de Obras Sociales, la cual fiscalizará tanto la administración como el control del Fondo de Bienestar y Asistencia Social.

Artículo 3.- Afecta a todos los trabajadores del Centro de Trabajo de Manzanares incluidos en Convenio Colectivo, excepto contratos en prácticas, formación y tiempo parcial.

CAPÍTULO II.- DE LOS BENEFICIARIOS.

Artículo 4.- Son beneficiarios todos los trabajadores contribuyentes al Fondo Asistencial, de acuerdo con lo establecido en la presente Norma. En consecuencia, es requisito imprescindible para optar a las prestaciones, haber aportado los beneficiarios la cantidad estipulada -3,00 euros mensuales

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- durante un período mínimo de quince meses. Quedan exceptuados de este requisito los trabajadores inscritos actualmente.

Los beneficiarios perderán todos los derechos desde el mismo día en que causen baja en la Empresa.

Derechos y obligaciones.

Artículo 5.- Son derechos y obligaciones de los beneficiarios, los siguientes:

5.1. Solicitar las prestaciones a las que considere tener derecho, en forma y tiempo que se establecen en la Norma.

5.2. Presentar con exactitud y fidelidad los datos y documentos que se soliciten.

5.3. Percibir, una vez concedidas, las prestaciones de Ayuda en la forma y plazos establecidos.

5.4. Cumplir las obligaciones generales y especiales que se exigen para el disfrute de la Ayuda.

CAPÍTULO III.- DE LAS PRESTACIONES.

Artículo 6.- Se denominan prestaciones aquellas ayudas de carácter reglamentario o potestativo (siempre en función a criterios puramente objetivos), que el Fondo Asistencial establece para la realización de sus fines.

Clases y cuantías.

Artículo 7.- Prestaciones reglamentarias: Es aquella a la que tiene derecho el beneficiario siempre que reúna las condiciones y requisitos establecidos para su concesión.

Es la ayuda por gastos justificados y consistirá en la concesión de la cantidad resultante de aplicar el total de los gastos realizados y justificados el 85 por ciento.

Los gastos debidamente justificados ante la Comisión deberán ser superiores al 25 por ciento del bruto medio mensual, calculado al 100, o del 15 por ciento durante dos meses consecutivos; caso contrario no se considerarán causa de quebranto.

Todas las prestaciones reglamentarias, serán reintegrables a este Fondo en un 25 por ciento de su importe, en las condiciones que más adelante se determinan.

Artículo 8.- Prestación potestativa: Es la ayuda por gastos justificados y estimados, consistentes en la entrega de una cantidad, con independencia de los gastos causados.

Artículo 9.- Las ayudas de carácter potestativo serán concedidas en los siguientes casos:

- Defunción del beneficiario.
- Adquisición de gafas graduadas.
- Tratamientos y prótesis dentarios.
- Prótesis y aparatos necesarios por enfermedad.
- Gastos extraordinarios por circunstancias excepcionales.

Artículo 10.- Por defunción de un beneficiario se concederá una prestación de 900 euros a sus familiares más directos.

Artículo 11.- Por adquisición de gafas graduadas la ayuda será: Normales: 70 euros.; Bifocales, Multifocales, Progresivas y Antirreflectantes: 90 euros.; Lentes de contacto: 60 euros y Cristales: 36 euros.

Esta ayuda se concederá una sola vez por beneficiario y persona a cargo. No podrán solicitar una nueva prestación por este concepto hasta transcurridos 2 años desde que se le concedió la misma. En el caso de hijos pequeños, por crecimiento, el tope de la edad será hasta los 21 años, y solo una vez cada 18 meses. En ningún caso el importe de la ayuda superará el importe total de la factura, por lo que ésta servirá de referencia en sus límites.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Para optar a esta prestación se deberá presentar el volante del médico oftalmólogo cuando se haga la graduación por primera vez y la factura de la óptica. Cuando sea una revisión bastará con presentar justificante de la graduación de la óptica y la factura correspondiente.

Artículo 12.- Por prótesis y aparatos dentarios, fijos y removibles, endodoncias, implantes dentarios, etc., la ayuda será del 30 por ciento, con un máximo de 540 euros, de acuerdo con la siguiente escala:

<i>Hasta</i>	<i>Ayuda</i>
<i>Euros</i>	<i>Euros</i>
300	30%
450	135
600	180
750	225
900	270
1.050	315
1.200	360
1.350	405
1.500	450
1.650	495
1.800 o más	540

El beneficiario que genere derechos de prestación máxima (540 euros), incluyendo como tal al propio trabajador, cónyuge e hijos, bien de forma directa o acumulada en dieciocho meses, no podrá optar a una nueva prestación hasta transcurridos 24 meses.

Junto con la Solicitud de Prestación deberá adjuntarse presupuesto detallado del tratamiento necesario y factura total o parcial.

No se atenderán intervenciones quirúrgicas de carácter estético. No obstante, quedarán incluidas las ayudas por arreglos bucales, tales como empastes, reconstrucciones y obturaciones.

Artículo 13.- Por prótesis o aparatos necesarios por procesos de enfermedad, intervenciones quirúrgicas necesarias, no incluidos en la Seguridad Social, lo que habrá de justificarse documentalmente, la Ayuda será similar a la indicada en el artículo 12.

Artículo 14.- Por gastos extraordinarios por circunstancias excepcionales, como siniestros, tales como incendios, que causen fehacientemente daños en la vivienda de residencia habitual o en los bienes mobiliarios de uso necesario incorporados a ella, propiedad del propio trabajador o cónyuge. La ayuda será:

1. Por daños graves en Continente y Contenido: 540 euros.
2. Por daños graves en uno sólo de los antes mencionados: 300 euros de ayuda.

Será requisito ponerlo en conocimiento mediante instancia a la Comisión del Fondo Social y Asistencial, aportando a tal efecto la justificación correspondiente para posterior verificación de la certeza y cuantía de los gastos extraordinarios producidos.

Artículo 15.- Excepcionalmente y en los casos en que la Comisión de Obras Sociales lo determine, podrán asignarse prestaciones no reintegrables en el total de su importe, y prestaciones reintegrables en su totalidad.

En ningún caso se atenderán peticiones de ayudas por siniestro de vehículos.

* Requisitos para tener derecho a la prestación.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Artículo 16.- Se establecen los siguientes requisitos de carácter imprescindible:

15.1. Haber solicitado y obtenido de la Comisión de Obras Sociales autorización expresa para efectuar consultas médicas o desplazamientos, previamente, o haber puesto el hecho en conocimiento de un miembro de la Comisión, si se tratase de caso urgente, que habrá de justificarse.

15.2. Cuando el quebranto producido es consecuencia de un proceso de enfermedad protegible y asistida por la Seguridad Social, deberán haberse agotado todos los medios asistenciales de la medicina social, lo que habrá de justificarse documentalmente.

15.3. Que de los gastos origen del quebranto sean causantes el trabajador, cónyuge e hijos.

No se considerarán quebranto las cantidades dejadas de percibir por encontrarse en situación de baja por enfermedad o accidente no laboral.

* Solicitud de prestación.

Artículo 17.- La solicitud de la prestación y el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 15.2, es condición indispensable para su concesión. Sólo podrá ser formulada por el beneficiario mediante escrito dirigido a la Comisión de Obras Sociales del Comité de Empresa. Se harán constar de forma clara y lo más amplia posible las circunstancias que han concurrido en los hechos, acompañando todos los justificantes que han de servir de base para conceder la ayuda.

Quedan excluidos de cualquier tipo de ayuda los hijos de beneficiarios que sobrepasen 21 años de edad, excepto cuando se trate de disminuidos.

* Plazos para la solicitud.

Artículo 18.- El Plazo para solicitar la prestación es el siguiente:

- Solicitud de autorización para iniciar el proceso de quebranto: Antes de iniciarse el gasto.

- Solicitud de quebranto: Dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se finalicen los gastos, no computándose a este fin los períodos de vacaciones que el trabajador haya realizado su disfrute. El plazo transcurrido entre la graduación de la vista y la adquisición de las gafas no podrá ser superior a dos meses, sin computar a estos efectos los períodos de vacaciones que el trabajador haya realizado su disfrute.

* Percepción y reintegro de las prestaciones.

Artículo 19.- El pago de las prestaciones se realizará dentro de los cinco días siguientes a la fecha de reunión de la Comisión en la que se apruebe su concesión y se llevarán a efecto a través del Comité de Empresa.

18.1. El reintegro al Fondo Asistencial de Obras Sociales del 25 por ciento del importe de las prestaciones percibidas, será hecho mensualmente a través del Comité de Empresa a partir del mes siguiente a la percepción de la ayuda en la cuantía que resulte de aplicar el 2% del salario bruto mensual al cien por cien del receptor de la prestación. Voluntariamente, el interesado puede aumentar el tanto por ciento de amortización.

* Reconocimiento del derecho.

Artículo 20.- El reconocimiento del derecho a la prestación o a la negativa en su caso, corresponde a la Comisión de Obras Sociales.

CAPÍTULO IV.- RÉGIMEN ECONÓMICO.

* Recursos económicos.

Artículo 21.- Los recursos económicos que integran el Fondo Asistencial de Ayudas se nutrirán de los que a tales efectos y a partes iguales aportan los trabajadores contribuyentes y la Dirección de la Empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

* Control de fondos.

Artículo 22.- Los fondos económicos de la Institución estarán controlados por la Comisión de Obras Sociales en la cuenta que a tal efecto mantendrá el Comité de Empresa, en la que se ingresarán mensualmente tanto la aportación de la Empresa como la de los trabajadores.

CAPÍTULO V.- DEL GOBIERNO DE LA INSTITUCIÓN.

* Órgano de Gobierno.

Artículo 23.- El Fondo Asistencial estará regido por la Comisión de Obras Sociales, que estará formada por los miembros del Comité de Empresa.

* Facultades y funciones.

Artículo 24.- A la Comisión de Obras Sociales corresponde:

- Estudiar y comprobar los expedientes de quebranto que se soliciten y que hayan sido previamente recepcionados por la Secretaría.

- Conceder o denegar, en su caso, autorización de iniciación del proceso de quebranto, salvo caso de excepcional urgencia, en los que habrá de estarse a lo dispuesto en el punto 15.1.

- Resolver, aprobando o denegando el quebranto solicitado, en base a lo actuado.

La Secretaría de la Comisión de Obras Sociales notificará a los solicitantes, en el plazo de cinco días, los acuerdos adoptados y en caso de denegación explicará las razones o causas que lo motivaron.

Artículo 25.- Confidencialidad.- Los miembros del Comité de Empresa se obligan a guardar el más absoluto secreto sobre los temas y deliberaciones que se susciten con respeto del F.S.A.

Artículo 26.- Control semestral.- La Comisión de Obras Sociales deberá tratar semestralmente los siguientes temas:

a) Estado de cuentas y memoria de las actividades realizadas durante el ejercicio económico.

b) Propuesta sobre mejoras en las deficiencias observadas a lo largo del semestre.

La Compañía, en virtud de la aportación pactada en el presente Convenio, podrá verificar el correcto cumplimiento del presente reglamento, recibiendo de la Comisión la colaboración necesaria para el normal desarrollo de la citada verificación. El incumplimiento del presente Reglamento dará lugar a la interrupción inmediata de las aportaciones de la Compañía durante el período que se determine.

CAPÍTULO VI.- DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 27.- Incurrirán en sanción los beneficiarios que, por acción u omisión, causen perjuicio al Fondo Asistencial.

Se considerarán hechos sancionables:

- Defraudar los intereses del Fondo o facilitar los medios que conduzcan a tal fin.

- Falsear las declaraciones que formulen o aportar datos o justificantes inexactos.

- Realizar actos perjudiciales para la reputación o el buen crédito del Fondo.

Estos hechos serán sancionados con la denegación de la solicitud de ayuda, o en su caso, con la devolución del importe concedido en una sola mensualidad, que será descontada en nómina, sin perjuicio de que se le aplique el tratamiento laboral que legalmente corresponda.

CAPÍTULO VII.- DISPOSICIONES FINALES.

1. La presente Norma, prevista en el Convenio Colectivo en su Capítulo IX, artículo 57, puede ser modificada en el futuro siempre que la Dirección y el Comité de Empresa así lo acuerden, sin perjuicio de haber escuchado previamente el pleno de contribuyentes.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

2. La presente Norma, para su aplicación en lo referente a lo previsto en las ayudas reglamentarias y potestativas, podrá ser exigida por los contribuyentes, siempre y cuando exista un fondo mínimo disponible, que cubra en todo momento las necesidades de los beneficiarios sin perjuicio de la solución que pueda dar en situación el Órgano de Gobierno del Fondo.

3. En situaciones excepcionales, la Comisión de Obras Sociales, podrá resolver de inmediato, sin perjuicio de exigir la posterior y total documentación prevista en la presente Norma.

TABLAS SALARIALES 2019

Grupos profesionales	Clasificación	Nivel	Clave	Sueldo Base	Gratificac. Extraord.	Extra Mayo	Salario Habilidad*	Complem. Actividad	Plus de Asistencia	Total	Horas Extras*	
OBREROS	ENTRADA	1	ON1	10.028,19	1.958,23	712,03	0,00	2.108,51	1.991,93	16.798,89	11,58	
	ASOCIADOS	1	OA1	11.876,30	2.765,45	712,03	45,98	2.556,22	2.414,85	20.370,83	14,16	
		2	OA2	11.876,30	2.789,70	712,03	206,84	2.646,05	2.539,16	20.770,08	14,44	
		3	OA3	11.876,30	2.813,96	712,03	367,70	2.735,91	2.663,44	21.169,34	14,73	
		4	OA4	11.876,30	2.838,19	712,03	528,58	2.825,75	2.787,75	21.568,60	15,02	
	OPERARIOS	1	OO1	11.876,30	2.856,39	712,03	649,23	2.893,14	2.880,99	21.868,08	15,23	
		2	OO2	11.876,30	2.901,48	712,03	937,23	2.915,72	2.988,53	22.331,29	15,57	
		3	OO3	11.876,30	2.946,58	712,03	1.225,18	2.938,29	3.096,06	22.794,44	15,90	
		4	OO4	11.876,30	2.991,68	712,03	1.513,15	2.960,88	3.203,59	23.257,63	16,23	
		5	OO5	11.876,30	3.036,80	712,03	1.801,16	2.983,47	3.311,15	23.720,91	16,57	
		6	OO6	11.876,30	3.081,56	712,03	2.090,34	3.056,49	3.408,42	24.225,14	16,93	
		7	OO7	11.876,30	3.126,33	712,03	2.379,50	3.129,49	3.505,66	24.729,31	17,29	
		8	OO8	11.876,30	3.171,08	712,03	2.668,67	3.202,51	3.602,94	25.233,53	17,66	
	TÉCNICOS	1	OT1	11.876,30	3.215,87	712,03	2.957,85	3.275,51	3.700,19	25.737,75	18,02	
		2	OT2	11.876,30	3.271,19	712,03	3.311,31	3.325,62	3.815,93	26.312,38	18,43	
		3	OT3	11.876,30	3.326,52	712,03	3.664,78	3.375,76	3.931,65	26.887,04	18,85	
		4	OT4	11.876,30	3.381,88	712,03	4.018,25	3.425,87	4.047,39	27.461,72	19,26	
		5	OT5	11.876,30	3.464,88	712,03	4.548,45	3.501,03	4.221,01	28.323,70	19,88	
	TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS	ENTRADA	1	TN1	10.028,19	1.958,23	712,03	0,00	2.108,51	1.991,93	16.798,89	11,58
		ASOCIADOS	1	TA1	11.876,30	2.765,45	712,03	45,98	2.556,22	2.107,10	20.063,08	13,93
2			TA2	11.876,30	2.789,70	712,03	206,84	2.646,05	2.212,75	20.443,67	14,21	
3			TA3	11.876,30	2.813,96	712,03	367,70	2.735,91	2.318,39	20.824,29	14,48	
4			TA4	11.876,30	2.838,19	712,03	528,58	2.825,75	2.424,02	21.204,87	14,76	
OPERARIOS		1	TO1	11.876,30	2.856,39	712,03	649,23	2.893,14	2.503,26	21.490,35	14,96	
		2	TO2	11.876,30	2.901,48	712,03	937,23	2.915,72	2.594,71	21.937,47	15,28	
		3	TO3	11.876,30	2.946,58	712,03	1.225,18	2.938,29	2.686,14	22.384,52	15,61	
		4	TO4	11.876,30	2.991,68	712,03	1.513,15	2.960,88	2.777,57	22.831,61	15,93	
		5	TO5	11.876,30	3.036,80	712,03	1.801,16	2.983,47	2.869,03	23.278,79	16,25	
		6	TO6	11.876,30	3.081,56	712,03	2.090,34	3.056,49	2.951,69	23.768,41	16,60	
		7	TO7	11.876,30	3.126,33	712,03	2.379,50	3.129,49	3.034,35	24.258,00	16,95	
		8	TO8	11.876,30	3.171,08	712,03	2.668,67	3.202,51	3.116,99	24.747,58	17,31	
TÉCNICOS		1	TT1	11.876,30	3.215,87	712,03	2.957,85	3.275,51	3.199,61	25.237,17	17,66	
		2	TT2	11.876,30	3.271,19	712,03	3.311,31	3.325,61	3.310,29	25.806,73	18,07	
		3	TT3	11.876,30	3.326,52	712,03	3.664,78	3.375,75	3.420,95	26.376,33	18,48	
		4	TT4	11.876,30	3.381,88	712,03	4.018,25	3.425,89	3.531,61	26.945,96	18,89	
		5	TT5	11.876,30	3.464,88	712,03	4.548,45	3.501,03	3.642,26	27.744,95	19,46	
		6	TT6	11.876,30	3.562,90	712,03	5.038,38	3.501,03	3.642,28	28.332,92	19,89	
		7	TT7	11.876,30	3.660,89	712,03	5.528,30	3.501,03	3.642,31	28.920,86	20,31	
		8	TT8	11.876,30	3.758,89	712,03	6.018,24	3.501,03	3.642,33	29.508,82	20,74	
EXPERTOS		1	TE1	11.876,30	3.856,91	712,03	6.508,19	3.501,03	3.642,38	30.096,84	21,16	
		2	TE2	11.876,30	3.957,13	712,03	7.125,52	3.727,84	3.664,02	31.062,84	21,85	
		3	TE3	11.876,30	4.057,37	712,03	7.742,85	3.954,67	3.685,66	32.028,88	22,55	
	4	TE4	11.876,30	4.157,61	712,03	8.360,17	4.181,48	3.707,30	32.994,89	23,25		

* Valores mínimos por Grupos Profesionales y Niveles.

2.- NOCTURNIDAD (Horario) = (Salario base + Comp. habilidad) / Horas anuales x 0,25

3.- PLUS DE TRABAJO ROTATIVO (Diario).

Turno	06-14 horas	14-22 horas	22-06 horas	Cuarto turno	Turno especial
Euros/día	1,59	3,59	15,34	22,45	13,33

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

4.- PORCENTAJE DE REDUCCION PLUS DE ASISTENCIA.

<i>Permisos</i>	<i>Reduc.</i>		<i>Retrasos</i>	<i>Reduc.</i>
UNA VEZ/MES	10%		UNA VEZ/MES	0%
DOS VECES/MES	25%		DOS VECES/MES	10%
TRES VECES/MES	45%		CUATRO VECES/MES	25%
CUATRO VECES/MES	70%		SEIS VECES/MES	45%
CINCO O MAS VECES/MES	100%		OCHO VECES/MES	70%
			DIEZ O MAS VECES/MES	100%

5.- OTROS PLUSSES.

	<i>Euros</i>
TRIENIO (14 veces/año)	16,93
FESTIVO (Diario)	31,19
AYUDA ESCOLAR (Una vez año)	101,75
NATALIDAD	67,95
NUPIALIDAD	135,88

6.- PLUS DE CARGO (Mensual).

	<i>Euros</i>
MANDO INTERMEDIO	174,61
FOREMAN (1º y 2º año)	222,22
FOREMAN (desde el tercer año)	317,44
CONTRAMAESTRE	408,43

(Firmas ilegibles).

Anuncio número 1745

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.