

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo de la empresa Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU -TUYPER-**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021 para la empresa Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU -TUYPER-. Código convenio número 01003112012004.

ANTECEDENTES

El día 21 de octubre de 2019 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 8 de octubre de 2019.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 15.1.h del Decreto 84/2017, de 11 de abril (BOPV de 21 de abril de 2017) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Justicia, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar su registro y depósito en la Oficina Territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo del País Vasco, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 29 de octubre de 2019

La Delegada Territorial de Álava
CARMEN DE CELIS CUEVAS

Convenio colectivo Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU 2019-2021

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

Artículo 2º. Ámbito personal

Artículo 3º. Ámbito temporal

Artículo 4º. Garantías personales

Artículo 5º. Organización del trabajo

Artículo 6º. Ingresos y ceses

Artículo 7º. Periodo de prueba

Artículo 8º. Modalidades de contratación

Artículo 9º. Definición de los grupos profesionales

Artículo 10º. Movilidad funcional

Artículo 11º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Artículo 12º. Régimen salarial

Artículo 13º. Antigüedad

Artículo 14º. Pluses

Artículo 15º. Pagas extras

Artículo 16º. Incrementos salariales

Artículo 17º. Cláusula de revisión

Artículo 18º. Incapacidad temporal

Artículo 19º. Jornada laboral

Artículo 20º. Vacaciones

Artículo 21º. Permisos y licencias

Artículo 22º. Régimen de faltas y sanciones

Artículo 23º. Faltas leves

Artículo 24º. Faltas graves

Artículo 25º. Faltas muy graves

Artículo 26º. Régimen de sanciones

Artículo 27º. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas

Artículo 28º. Sanciones máximas

Artículo 29º. Prescripción

Artículo 30º. Derecho supletorio

Artículo 31º. Seguridad y salud

Artículo 32º. Póliza de seguros

Artículo 33º. Ropa de trabajo

Artículo 34º. Transporte colectivo

Artículo 35º. Comité de interpretación

Artículo 36º. Acciones formativas

Artículo 1º. Ámbito de aplicación

El presente convenio se concierta entre la Dirección de la empresa Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU y su comité de empresa.

El presente convenio colectivo regula las condiciones de trabajo de la empresa Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU dedicada a la fabricación y venta de toda clase de objetos y artículos de plástico y sus derivados, así como de toda clase de artículos y materiales de construcción y saneamiento.

Artículo 2º. Ámbito personal

Lo establecido en el presente convenio colectivo afectará a todo el personal de la empresa Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU empleado en el centro de trabajo de Lantarón (Álava) y a todas las personas que se incorporen a trabajar en dicho centro y a la citada Sociedad en el tiempo de vigencia del convenio, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros/as.

Artículo 3º. Ámbito temporal

El presente convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOTA.

Su duración será desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Los efectos económicos serán retroactivos al 1 de enero de 2019. Los atrasos correspondientes al año 2019 se abonarán al mismo tiempo que la nómina que se abone una vez transcurridos 15 días desde la publicación del presente convenio.

Este convenio se entenderá automáticamente denunciado dos meses antes de su vencimiento, continuando vigente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 4º. Garantías personales

Se respetarán las condiciones económicas que sean superiores a las establecidas en este convenio, a título personal, consideradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 5º. Organización del trabajo

La organización del trabajo corresponde sólo a la Dirección de la empresa, dentro de la legislación vigente.

Su objeto es alcanzar un nivel óptimo de productividad que podrá ser realidad cuando se emplee una buena actitud y responsabilidad, de empresa y trabajadores y trabajadoras.

Los representantes de los trabajadores y trabajadoras tendrán funciones de orientación, propuestas y emisión de informes en lo que se relaciona con la organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 6º. Ceses

Los trabajadores y trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 5, 6, 7, 8 treinta y cinco días.
- Grupos profesionales 3 y 4 veinticinco días.
- Grupos profesionales 1 y 2 quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 7º. Período de prueba

1. El ingreso de los trabajadores y trabajadoras se considerará hecho a título de prueba, cuyo período será variable según la índole de los puestos a cubrir y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

Grupos profesionales 5, 6, 7 y 8 seis meses.

Resto de grupos profesionales, dos meses.

2. Durante el período de prueba la empresa y el trabajador o trabajadora podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso.

Artículo 8º. Modalidades de contratación

Podrá celebrarse cualquier tipo de contratos de trabajo cuya modalidad esté recogida en la legislación vigente en cada momento.

Entre otros, podrán celebrarse los siguientes contratos:

1. Contratos para el fomento de la contratación indefinida. Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en todos los supuestos previstos en la legislación.

2. Contrato eventual por circunstancias de la producción. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener la duración máxima que determine el convenio colectivo de ámbito sectorial.

3. Contratos de trabajo en prácticas. Se entenderán referidos a esta modalidad contractual, los encaminados a concertar con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, todo ello en la forma prevista en el artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores. La retribución garantizada de los trabajadores y trabajadoras, contratados y contratadas en prácticas, será el 80 o 90 por 100 del salario del grupo profesional en que realice la prestación de su relación laboral, durante, respectivamente, el primero y segundo año de vigencia del contrato.

4. Contrato de relevo. En el supuesto de que un trabajador o trabajadora solicite la realización de un contrato de relevo, la empresa estará obligada a cumplimentar las formalidades necesarias para la realización del correspondiente contrato de relevo.

La empresa estará obligada a lo anterior, mientras no se alcance un número de solicitudes, en cómputo anual, superior al 2 por ciento de trabajadores y trabajadoras de plantilla (no computan los trabajadores y trabajadoras de ETT) bajo esta modalidad contractual en el centro de trabajo. Además de lo anterior, en la sección y/o departamento en los que esté encuadrado el trabajador o trabajadora no habrá más de un trabajador o trabajadora bajo esta modalidad contractual.

Quedan excluidos de esta modalidad contractual los puestos de trabajo de la red comercial, Dirección comercial, así como todos aquellos que impliquen responsabilidad sobre un departamento o sección de la empresa.

En todo caso deben ser puestos de trabajo respecto a los cuales la empresa tenga dedicado la continuidad del mismo en la organización del trabajo y no esté previsto o no haya probadas razones para proceder a su amortización por razón de una más adecuada organización del trabajo y de los recursos disponibles.

El citado contrato de relevo, se regirá en cuanto a sus formalidades y requisitos, por lo dispuesto en la legislación vigente.

Se procurará que todas las condiciones del contrato de relevo se establezcan mediante mutuo acuerdo entre empresa y trabajador jubilado o trabajadora jubilada. Con independencia de que se intente llegar a un acuerdo, la empresa decidirá en última instancia cual debe ser la

distribución efectiva de la jornada, el porcentaje de jubilación a que se acoge el trabajador o trabajadora; así como la posible acumulación del tiempo de trabajo del trabajador jubilado o trabajadora jubilada, o bien en una determinada época del año, o mediante acumulación de todo el período de duración del contrato de relevo.

La empresa tiene potestad para realizar este contrato, en supuestos no previstos en este artículo, siempre que se cumplan los requisitos que establece la legislación.

5. Contratos de obra o servicio. A fin de potenciar la utilización de las modalidades de contratación previstas por la Ley, se acuerda crear un contrato de obra o servicio determinado, según lo previsto por el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dicho contrato podrá cubrir todas aquellas tareas o trabajos suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representan, que limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o colateralmente relacionados con el proceso productivo de la empresa. La presente inclusión en este convenio no podrá entenderse en ningún caso como una limitación a la modalidad contractual prevista en el referido artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

6. Jubilación. Como medida de política de rejuvenecimiento de la plantilla, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Décima del vigente Estatuto de los Trabajadores en redacción dada por Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, los trabajadores que cumplan todos los requisitos establecidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva, en el supuesto de que no haya acuerdo de ambas partes- Dirección de la empresa y trabajador- en relación con la continuidad del trabajador/a, vendrán obligados a jubilarse en el momento en que la empresa realice la transformación de un contrato temporal en indefinido o la contratación indefinida de un nuevo trabajador.

Cuando el contrato tenga una duración superior al año, la Dirección de la empresa está obligada a notificar al trabajador o trabajadora la terminación del contrato con una antelación mínima de:

- Grupos profesionales 5, 6, 7, 8 treinta y cinco días.
- Grupos profesionales 3 y 4 veinticinco días.
- Grupos profesionales 1 y 2 quince días.

Artículo 9º. Definición de los grupos profesionales

En este artículo se definen los grupos profesionales que agrupan las diversas tareas y funciones que se realizan en la empresa.

Grupo profesional 0. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones están dirigidas al establecimiento de las políticas orientadas para la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales, asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, toman decisiones (o participan en su elaboración) que afectan a aspectos fundamentales de la actividad de la empresa.

Grupo profesional 8. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones con un alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre uno o varios procesos de la empresa, partiendo de directrices generales muy amplias, debiendo dar cuenta de su gestión a la Dirección General.

Grupo profesional 7. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de autonomía y responsabilidad.

Grupo profesional 6. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones que consisten en integrar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas con la responsabilidad sobre los equipos de trabajo que las ejecutan.

Grupo profesional 5. Se incluyen en este grupo la realización de las funciones de integrar, coordinar y supervisar la ejecución de varias tareas homogéneas con la responsabilidad de ordenar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

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

Grupo profesional 4. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones definidas, con una ejecución autónoma que exige, habitualmente, iniciativa y razonamiento para su desarrollo; asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas. Pudiendo realizar, entre otras labores, la coordinación, integración y supervisión de las tareas de un grupo o sección homogénea.

Grupo profesional 3. Se incluyen en este grupo aquellos puestos que realizan funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática. Realizan, entre otras, por ejemplo, funciones relacionadas con el proceso de fabricación y almacén, control de materia prima, pruebas de laboratorio, tareas de transporte con carretillas elevadoras, funciones de administración, ventas, contabilidad, control y gestión de stocks, facturación y tesorería.

Grupo profesional 2. Se incluyen en este grupo al personal de producción, administración y operarios que realizan su cometido con un alto grado de supervisión y que normalmente exigen conocimientos profesionales de nivel básico. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, movimientos de almacén, control de cantidades, ayuda en el proceso de producción, tareas de ayuda en mantenimiento, tareas de oficina bajo supervisión: centralita, archivo, correspondencia y utilización de aplicaciones informáticas a nivel de operador.

Grupo profesional 1. Se incluyen en este grupo al personal de producción y operarios que realizan sus tareas con instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, y que requieren preferentemente esfuerzo físico y atención. Realizan, entre otras labores, por ejemplo, manipulado, envasado, limpieza de instalaciones, carga y descarga en el interior de las instalaciones.

Artículo 10º. Movilidad funcional

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior al previsto en la legislación, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso; salvo en los casos de sustitución por incapacidad temporal (en todos sus supuestos), licencias, excedencias y otras causas análogas; en estos casos se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado. La retribución, en tanto se desempeña trabajo de grupo superior, será la correspondiente al mismo.

Artículo 11º. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

En relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo se estará a lo tipificado en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

En el caso de modificaciones contempladas en el artículo 82-3 del Estatuto de los Trabajadores, en las cuales no hubiese acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, las partes firmantes de este convenio acuerdan acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidos en el PRECO (Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para resolución de conflictos laborales) y elegirán la forma que mejor convenga y establecerán el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 12º. Régimen salarial

Los salarios que regirán para los diferentes grupos, desde el día de inicio de la vigencia del presente convenio, son los que se acompañan en la tabla 1 anexa.

Artículo 13º. Antigüedad

Se reconoce un complemento de antigüedad, constituido por unas cantidades fijas anuales y sin que les afecten los incrementos salariales previstos en este convenio, de aplicación para todos los grupos profesionales, según la tabla que se adjunta como anexo 2, establecidas en función del tiempo transcurrido desde el ingreso en la empresa. Este complemento se devengará a partir del día en que se cumplan, según corresponda, tres años, seis años, once años, dieciséis años, veintiuno años, veintiséis años, o treinta y un años continuados de relación laboral prestando servicios efectivos en el ámbito de aplicación de este convenio.

Artículo 14º. Pluses

Se establecen los siguientes pluses:

1. Plus de trabajo a turno en proceso continuo. La cuantía de este plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus retribuye la realización de funciones a turno en proceso continuo, por lo que se incluye la compensación por trabajo nocturno, en sábados, en domingos y en festivos.

A efectos de lo establecido en este convenio se entiende por proceso continuo el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para el disfrute de vacaciones de carácter colectivo que supongan cierre total o parcial de las instalaciones, reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores/as, así como por causas de fuerza mayor.

2. Plus de turnos. La cuantía de este plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus retribuye la realización de funciones a turno que no se consideran "trabajo a turno en proceso continuo" definido en el apartado anterior. Se trata de un plus que afecta a procesos no continuos pero si rotatorios de horario, por un importe por cada día efectivamente trabajado, no pudiéndose compensar ni absorber con el plus de nocturnidad.

A efectos de lo establecido en este convenio y de conformidad con el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores, se entiende por trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores/as ocupan sucesivamente sus puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Plus de nocturnidad. Para las horas trabajadas durante la noche (de 22:00 horas a 6:00 horas) se establece una percepción por noche completa trabajada en jornada semanal completa de lunes a viernes. La cuantía de este plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe mensual de aplicación para todos los grupos profesionales. Este plus no se percibirá por los trabajadores/as que ya perciban el plus de trabajo a turno en proceso continuo.

4. Complemento personal. Se establece para el trabajador/a en función de la evaluación del desempeño de su labor. Para los trabajadores/as pertenecientes a los grupos profesionales del 1 al 4, una vez transcurrido un año desde su alta continuada en la empresa, el importe de este complemento personal será, como mínimo, del 10 por ciento del salario base mensual aplicable al grupo profesional respectivo de conformidad con las tablas salariales incluidas como anexo.

5. Plus horas relevo. Este plus paga el tiempo de descanso de bocadillo efectivamente trabajado del personal que está encuadrado en algún tipo de jornada a turnos, a razón de un importe por cada día trabajado siempre que efectivamente no se haya realizado el descanso por bocadillo. En el supuesto de realizar dicho descanso no se percibirá este plus y no se considerará como tiempo de trabajo efectivo. La cuantía de este plus está establecida en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe de aplicación para todos los grupos profesionales.

6. Complemento resultados del año 2019. Se establecerá un complemento no consolidable de 500 euros para cada uno de los trabajadores/as siempre que el resultado después de impuestos de Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU durante el año 2019, una vez descontados los resultados extraordinarios, sea igual o superior a un 1 por ciento sobre el total de facturación del año 2019.

El cálculo del complemento que en su caso corresponda a cada trabajador/a, se efectuará y abonará con la nómina del mes de julio de 2020, una vez que las cuentas anuales del año 2019 sean debidamente auditadas y presentadas en el Registro Mercantil.

El abono del complemento se realizará en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el año 2019.

Para el percibo de este complemento es requisito imprescindible que el trabajador/a continúe de alta en la empresa en la fecha de su abono. Este importe se percibirá por una sola vez, en una única mensualidad, y no generará derechos a futuro.

7. Complemento resultados del año 2020. Se establecerá un complemento no consolidable de 500 euros para cada uno de los trabajadores/as siempre que el resultado después de impuestos de Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU durante el año 2020, una vez descontados los resultados extraordinarios, sea igual o superior a un 1 por ciento sobre el total de facturación del año 2020.

El cálculo del complemento que en su caso corresponda a cada trabajador/a, se efectuará y abonará con la nómina del mes de julio de 2021, una vez que las cuentas anuales del año 2020 sean debidamente auditadas y presentadas en el Registro Mercantil.

El abono del complemento se realizará en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el año 2020.

Para el percibo de este complemento es requisito imprescindible que el trabajador/a continúe de alta en la empresa en la fecha de su abono. Este importe se percibirá por una sola vez, en una única mensualidad, y no generará derechos a futuro.

8. Complemento resultados del año 2021. Se establecerá un complemento no consolidable de 500 euros para cada uno de los trabajadores/as siempre que el resultado después de impuestos de Tuberías y Perfiles Plásticos, SAU durante el año 2021, una vez descontados los resultados extraordinarios, sea igual o superior a un 1 por ciento sobre el total de facturación del año 2021.

El cálculo del complemento que en su caso corresponda a cada trabajador/a, se efectuará y abonará con la nómina del mes de julio de 2022, una vez que las cuentas anuales del año 2021 sean debidamente auditadas y presentadas en el Registro Mercantil.

El abono del complemento se realizará en proporción al tiempo de alta en la empresa durante el año 2021.

Para el percibo de este complemento es requisito imprescindible que el trabajador/a continúe de alta en la empresa en la fecha de su abono. Este importe se percibirá por una sola vez, en una única mensualidad, y no generará derechos a futuro.

Artículo 15º. Pagas extras

Se establecen dos pagas extraordinarias que se percibirán en las siguientes fechas:

- El mes de julio por el importe del salario base, complemento personal, más la antigüedad. Se percibirá en la primera quincena de julio.

- El 15 de diciembre por el importe del salario base, complemento personal, antigüedad y paga de reyes. El importe de la paga de reyes se establece en la tabla salarial anexa, siendo el mismo importe de aplicación para todos los grupos profesionales.

Artículo 16º. Incrementos salariales

El incremento correspondiente al año 2019, establecido en las tablas salariales incluidas como anexo, es el resultado de aplicar un incremento del 2,75 por ciento sobre los conceptos salariales, salvo el complemento de antigüedad.

El incremento correspondiente al año 2020, establecido en las tablas salariales incluidas como anexo, es el resultado de aplicar, una vez efectuado lo establecido en el párrafo anterior, un incremento del 2,5 por ciento sobre los conceptos salariales, salvo el complemento de antigüedad.

El incremento correspondiente al año 2021, establecido en las tablas salariales incluidas como anexo, es el resultado de aplicar, una vez efectuado lo establecido en el párrafo anterior, un incremento del 2,5 por ciento sobre los conceptos salariales, salvo el complemento de antigüedad.

Artículo 17º. Cláusula de revisión

Las partes firmantes de este convenio consideran que durante la vigencia de este convenio colectivo no procede adoptar ninguna cláusula de revisión salarial.

Artículo 18º. Incapacidad temporal

En caso de incapacidad temporal motivada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, requieran o no hospitalización, la empresa complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por ciento de los conceptos salariales que integran la base de cotización; es decir, la suma del salario base, antigüedad, plus de turnos y complemento personal; durante todo el tiempo que dure la baja y siempre que permanezca el mismo hecho causante origen de la baja. En cualquier caso, la suma de las prestaciones que correspondan en concepto de incapacidad temporal más el importe que la empresa complementa de acuerdo con lo establecido en este artículo, nunca será superior al importe de salario bruto que el trabajador o trabajadora percibe mensualmente.

En caso de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral que requieran hospitalización, la empresa, desde el primer día de hospitalización y hasta la finalización de la incapacidad temporal, complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por ciento de los conceptos salariales que integran la base de cotización; es decir, la suma del salario base, antigüedad, plus de turnos y complemento personal; durante todo el tiempo que dure la baja y siempre que permanezca el mismo hecho causante origen de la baja. En cualquier caso, la suma de las prestaciones que correspondan en concepto de incapacidad temporal más el importe que la empresa complementa de acuerdo con lo establecido en este artículo, nunca será superior al importe de salario bruto que el trabajador o trabajadora percibe mensualmente.

A los efectos de este artículo, se entiende por hospitalización, el período de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada a las causas que justificaron la hospitalización previa. Es decir, se entiende por hospitalización el hecho de que una persona figure registrada como paciente en un hospital y pernocte o realice una comida principal en el mismo. Tal circunstancia deberá ser justificada por el trabajador o trabajadora mediante entrega a la empresa de certificado del centro hospitalario donde conste la fecha de hospitalización.

En el caso del trabajador o trabajadora que, a partir de la publicación de este convenio, acceda a su primera incapacidad temporal, superior a 3 días, dentro del año natural, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa, a partir del cuarto día de la baja complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social hasta el 75 por ciento de la base reguladora de la prestación.

Se establece una cantidad a repartir entre todos los trabajadores y trabajadoras de plantilla propia que estén de alta a 31 de diciembre de cada año de vigencia del convenio, siempre que el índice de absentismo de la plantilla no supere un porcentaje anual en el cómputo total del centro de trabajo, computado respecto a los trabajadores y trabajadoras de plantilla propia. A los efectos aquí establecidos, el porcentaje de absentismo y las cantidades a repartir serán las siguientes:

- Importe de 12.000 euros si el absentismo no supera el 3 por ciento.
- Importe de 18.000 euros si el absentismo no supera el 2,5 por ciento.
- Importe de 24.000 euros si el absentismo no supera el 2 por ciento.

A estos efectos establecidos en el párrafo anterior, no se tendrán en cuenta las bajas por maternidad. Por tanto, para el cálculo de absentismo se tendrá en cuenta tanto las bajas por accidente de trabajo o enfermedad profesional como las bajas por enfermedad común o accidente no profesional y las faltas sin justificar.

La cantidad a repartir se abonará una vez conocidos los datos del año natural, en la nómina de enero del año siguiente, con reparto proporcional al tiempo de alta en la empresa por cada trabajador o trabajadora durante el año natural. Asimismo, el reparto proporcional se realizará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, descontándose por tanto los periodos de baja por incapacidad temporal.

Para el cómputo del absentismo de cada año, se tendrán en cuenta las bajas y horas teóricas de presencia por todo el período del año natural completo.

Se realizará el cómputo de absentismo de conformidad con la siguiente fórmula:

$$\text{Cálculo de Absentismo: } \frac{\text{Horas de ausencia registradas en el período} \times 100}{\text{Horas teóricas de presencia en el período}}$$

Artículo 19º. Jornada laboral

La jornada por necesidades de producción podrá ser partida o a turnos.

Los trabajadores y trabajadoras afectados por este convenio tendrán la jornada laboral máxima anual de trabajo efectivo de 1.752 horas.

La jornada partida se realizará de lunes a viernes.

La jornada de trabajo a turno en proceso continuo será la establecida en calendario.

Los trabajadores y trabajadoras a turnos, no realizarán un período de descanso (tiempo de bocadillo) durante la jornada. En compensación por no realizar el descanso, percibirán el plus horas relevo regulado en el artículo 14-5 de este convenio colectivo.

Artículo 20º. Vacaciones

Estas serán de 30 días naturales. La distribución de las mismas será de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, como se viene haciendo hasta ahora, teniendo en cuenta los períodos de mayor necesidad de producción.

La Dirección de la empresa podrá excluir como período vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refieren los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

El trabajador o trabajadora que cese en el transcurso del año tendrá derecho al importe de la parte proporcional que le corresponda de las vacaciones no disfrutadas.

Artículo 21º. Permisos y licencias

Previo aviso y justificación posterior a la empresa el trabajador o trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
 2. Dos días naturales por el nacimiento de hijo o hija, que puede ser prorrogado por un día en caso de ser inhábiles los dos días naturales. Corresponderán tres días en caso de intervención quirúrgica (cesárea). Cuando por tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento para tal efecto, el plazo será de cuatro días.
 3. Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Cuando el desplazamiento sea al extranjero, el trabajador podrá disfrutar de dos días de permiso adicionales que tendrán carácter recuperable, en los 12 meses siguientes, en cuyo caso la concreción del momento de su recuperación corresponderá exclusivamente a la Dirección de la empresa. Cuando se produzcan procesos de hospitalización en las causas que justifican los permisos mencionados en este párrafo, el disfrute de los días podrán ser consecutivos o bien alternativos, pero en cualquier caso deben disfrutarse durante el período que dure la hospitalización.
 4. Con independencia de lo señalado en los apartados anteriores, cuatro días por fallecimiento de cónyuge e hijos. Días que no son acumulativos a los enunciados en los apartados anteriores. Se concederán en todo caso, con independencia de que exista o no exista desplazamiento.
 5. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres o hermanos del trabajador o trabajadora o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
 6. Un día por traslado de domicilio habitual.
 7. Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados en la legislación vigente.
 8. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo y el desempeño de la función de jurado. Si supusiese la imposibilidad de prestación de trabajo en más del 20 por 100 en un período de tres meses, podrá la empresa pasarlo a la situación de excedente forzoso.
- En el supuesto de que el trabajador o trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 10. El permiso para la lactancia de hijos, se regulará de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Quien ejerza este derecho podrá, a su elección, acumularlo en jornadas completas a continuación de la baja de maternidad o paternidad.

11. Dos días a cuenta de vacaciones, no pudiendo acumularse a ninguno de los períodos de vacaciones. El trabajador o trabajadora deberá informar con 15 días de antelación a la empresa. El tiempo de disfrute será fijado de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta las necesidades de producción.

12. Cuando por razón de enfermedad el trabajador o trabajadora precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente justificante visado por el facultativo, o personal debidamente acreditado. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida.

13. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a permiso retribuido para acompañar al médico a los hijos menores de 18 años en todo caso; y al cónyuge únicamente a la asistencia a consulta de médicos especialistas en consultorio médico o centro hospitalario de la Seguridad Social. En el caso de hijos, cuando ambos padres trabajen, solo podrá ser ejercido este derecho por uno de ellos. Dichos permisos se concederán siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser justificado, mediante el correspondiente visado del facultativo que le atiende, o personal debidamente acreditado. En dicho justificante deben constar la fecha de consulta y hora de salida.

14. Los trabajadores/as tendrán derecho a permiso retribuido para acompañar al médico a pariente de primer grado de consanguinidad que esté a cargo del trabajador. Dicho permiso se concederá siempre y cuando el horario de dicho consultorio sea coincidente con el de su jornada laboral y por el tiempo indispensable al efecto, debiendo ser justificado, mediante el correspondiente visado del facultativo que le atiende, o personal debidamente acreditado. En dicho justificante debe constar la fecha de consulta y hora de salida. A efectos del acompañamiento, se entiende que el familiar está "a cargo" del trabajador, cuando se trate de personas que presenten una necesidad real de tal acompañamiento en base a razones de edad, accidente o enfermedad que hagan que no pueda valerse por sí mismo y que no está en condiciones de acudir solo a la visita médica. No se entenderá que el familiar está a cargo del trabajador cuando el domicilio del familiar esté a más de 100 kilómetros del centro de trabajo. Deberá acreditarse la situación de necesidad de acompañamiento, ya sea antes o después del mismo, mediante certificación o documento oficial de facultativo que acredite que el estado o circunstancia del familiar impide que pueda acudir a la consulta sin acompañamiento por las razones indicadas.

A los efectos de este artículo se considerará desplazamiento aquel que se realice a una distancia superior a los 150 kilómetros, considerada ésta entre el centro de trabajo y el lugar de destino.

Los derechos que se contemplan en los apartados 2º, 3º y 4º de este artículo serán de aplicación a aquellos trabajadores y trabajadoras que formen parejas de hecho legalmente reconocidas en el registro correspondiente, en las mismas condiciones que a los demás trabajadores y trabajadoras.

Artículo 22º. Régimen de faltas y sanciones

Los trabajadores y trabajadoras podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos de este convenio.

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

La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Artículo 23º. Faltas leves

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a cinco minutos en el horario de entrada.
2. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
3. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
4. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Fumar en los lugares prohibidos.
6. La utilización del teléfono móvil personal en el centro de trabajo, en horas de trabajo.
7. Pequeños descuidos en la conservación del material. Si de estos descuidos o mal uso se produjeran averías que ocasionen perjuicios de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
8. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar a la relación con otros trabajadores y trabajadoras, al proceso productivo de la empresa, o a la imagen que de ésta puedan tener los clientes.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
11. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 24º. Faltas graves

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un período de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, de dos días durante un período de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a la retención a cuenta del Impuesto de la Renta sobre las Personas Físicas. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
7. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador o trabajadora, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

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

9. Manifiestar síntomas de embriaguez o de intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo.

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

11. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Reglamento de seguridad y Protocolo de obligaciones sobre los servicios TIC, que se contienen en el "Documento de Políticas de Seguridad y uso de los medios TIC"; publicado por la Dirección de la empresa, comunicado a los trabajadores y trabajadoras y vigente en cada momento. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de la seguridad de la empresa, o se derivase perjuicio notorio para la empresa o sus clientes, podrá ser considerada como falta muy grave.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 25º. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

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

2. Ausencias sin causa justificada, a partir de dos días, durante un período de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. Simular la presencia de otro trabajador o trabajadora, contestando o firmando por él o por ella.

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

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

7. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor.

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

9. Manifiestar síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas en el centro de trabajo, que supongan un riesgo de accidente para sí mismo o sus compañeros.

10. La embriaguez habitual y la reiterada intoxicación por drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

11. Introducir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

12. Consumir en el centro de trabajo bebidas alcohólicas en horas de trabajo o drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas.

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

14. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

15. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

16. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

20. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa y del comité de empresa.

21. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para el trabajador o trabajadora objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

22. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

23. La violación de los denominados códigos de cumplimiento o "compliance" instaurados en la empresa a efectos de la exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en los términos contemplados en el Código Penal, siempre que el empleado haya sido debidamente informado sobre su contenido.

24. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo 26º. Régimen de sanciones

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

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita dirigida al trabajador o trabajadora.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que se imponga por faltas graves y muy graves.

Artículo 27º. Actuación ante síntomas de embriaguez o intoxicación de drogas

Con independencia de la aplicación del régimen disciplinario establecido, el trabajador o trabajadora que se presente al trabajo con síntomas de embriaguez, o que durante la jornada de trabajo manifieste síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, a juicio de sus superiores, previa comunicación a un miembro del comité de empresa o a dos testigos si no hubiera ningún miembro del comité de empresa, no será admitido en el puesto de trabajo o será separado del mismo, según los casos.

Cuando sea la primera ocasión que al trabajador o trabajadora se le sanciona por manifestar esos síntomas de embriaguez o de intoxicación de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, la Dirección le convocará a una reunión en la que también estará presente un representante del comité de empresa con la finalidad de recordarle las peligrosas consecuencias que su comportamiento tiene para la salud y la seguridad en el trabajo, de él mismo y de sus compañeros, y advertirle que de reincidir en la manifestación de los síntomas antes mencionados, se aplicará el régimen disciplinario en su integridad y las sanciones se aplicarán en su grado máximo, según la falta que corresponda.

En el supuesto de reincidencia en esta conducta, además de las actuaciones previstas en el primer párrafo de éste artículo, en cuanto sea posible y previo informe urgente de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, el trabajador o trabajadora podrá ser trasladado a lugar adecuado para ser sometido a revisión médica, o análisis clínico, o cualquier otro reconocimiento o prueba para verificar si el estado de salud del trabajador o trabajadora puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores y trabajadoras o para otras personas relacionadas con la empresa, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Cuando fuera posible se procurará que las actuaciones descritas se realicen en el centro de trabajo.

Artículo 28º. Sanciones máximas

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

- a) Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

En todo caso, la empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, si que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Artículo 29º. Prescripción

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

Artículo 30º. Derecho Supletorio

En todo lo no previsto o regulado en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, LO de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, LO para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y demás normas legales o reglamentarias de carácter estatal o autonómica.

Artículo 31º. Seguridad y salud

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, reglamentos de los Servicios de Prevención y demás normas complementarias.

Artículo 32º. Póliza de seguros

A partir de la entrada en vigor de este convenio, la empresa establecerá una póliza de seguros que cubra los riesgos de:

- Muerte motivada por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de veintitrés mil euros (23.000 euros).

- Muerte motivada por enfermedad profesional, en la cuantía de veintitrés mil euros (23.000 euros).

- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivadas por accidente, sea o no sea laboral, en la cuantía de treinta y seis mil euros (36.000 euros).

- Incapacidad permanente parcial o total para la profesión habitual o absoluta para todo trabajo y gran invalidez, motivadas enfermedad profesional, en la cuantía de treinta y seis mil euros (36.000 euros).

En los supuestos de incapacidad permanente parcial se abonará el porcentaje indicado en la resolución administrativa que declare la misma, sobre el capital antes mencionado.

Esta cobertura será efectiva durante el tiempo de permanencia del trabajador o trabajadora en la empresa, cesando la cobertura de la póliza en el momento de la jubilación o cese en la empresa. Se excluyen expresamente los accidentes ocurridos prestando servicio como contratado en otra empresa, o como titular de la misma.

Artículo 33º. Ropa de trabajo

Se entregarán al personal dos prendas de trabajo, buzos, batas o chaquetillas, dependiendo del puesto de trabajo, por año.

Se entregarán un par de guantes a cada operario de producción o almacén, que serán sustituidos previa entrega de los guantes deteriorados.

Se facilitará a los trabajadores y trabajadoras de producción, almacén y mantenimiento, un par de botas de seguridad, que serán sustituidas previa entrega de las botas deterioradas. Se prohíbe su utilización fuera del centro de trabajo.

El uso de las prendas de trabajo será obligatorio dentro de la jornada laboral.

La conservación y limpieza de dichas prendas serán por cuenta del trabajador o trabajadora, que deberá mantenerlas en buen estado de conservación y limpieza.

El comité de seguridad y salud podrá proponer mejoras en lo que se refiere a la ropa de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 34º. Transporte colectivo

Se pondrá a disposición de todos los trabajadores y todas las trabajadoras de la empresa un transporte colectivo gratuito, en los horarios pactados con el comité de empresa, entre Miranda de Ebro y el centro de trabajo. La Dirección de la empresa, de acuerdo con el comité de empresa, podrá modificar los horarios, rutas, paradas y demás incidencias del transporte.

Artículo 35º. Comité de interpretación

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer un comité de interpretación, compuesto por dos miembros de la empresa y dos miembros del comité de empresa, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

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

Los asuntos sometidos al comité de Interpretación revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. En el primer supuesto, el comité de Interpretación deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de veinticuatro horas por unanimidad.

Procederán a convocar el comité de interpretación, indistintamente, cualquiera de las partes que lo integran.

Son funciones específicas del comité de interpretación las siguientes:

- 1). Interpretación del convenio colectivo.
- 2). A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.
- 3). Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- 4). Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan afectados por este convenio, por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

Si no hubiera acuerdo en el seno del comité de interpretación, éste deberá acudir a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el PRECO (Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para resolución de conflictos laborales) y elegirá la forma que mejor convenga y establecerá el carácter vinculante o informativo de la resolución, en caso contrario se entenderá que la resolución tendrá carácter meramente informativo.

Artículo 36º. Acciones formativas

La empresa podrá convocar a los trabajadores a acciones formativas, sean o no con cargo a los créditos anuales de formación. En cuyo caso la asistencia a dichas acciones formativas será obligatoria para los trabajadores fuera de su jornada habitual de trabajo con un máximo de 8 horas anuales en el año 2019, 16 horas en el año 2020 y 32 horas en el año 2021, sobre la jornada máxima prevista en el presente convenio colectivo.

Estas horas, que podrán programarse tanto en días u horas laborables como no laborables para el trabajador según calendario laboral de la empresa, tendrán la consideración de jornada ordinaria de trabajo y serán retribuidas como tales. No obstante, por mutuo acuerdo de las partes, podrá pactarse la compensación en descanso en los 12 meses siguientes.

Para el personal en régimen de trabajo semanal continuo, se garantizará al menos un día de descanso entre el fin de la secuencia de turnos y el comienzo de la siguiente secuencia de turnos. Así mismo, para el personal en régimen de trabajo semanal continuo, no se realizarán acciones formativas durante las paradas de producción programadas en el calendario laboral.

En todo caso, para asistencia a las acciones formativas se garantizará el acceso al transporte colectivo regulado en este convenio colectivo.

Esta medida no será de aplicación a trabajadores y trabajadoras que tengan limitada su presencia en el centro de trabajo por razones de seguridad y salud o discapacidad o se encuentren en alguna de las siguientes situaciones: lactancia y reducción de jornada por guarda legal o cuidado directo de familiares.

Anexo 1. Tablas salariales

GRUPOS	2019	2020	2021
	PORCENTAJE 2,75	PORCENTAJE 2,50	PORCENTAJE 2,50
	S. BASE ANUAL	S. BASE ANUAL	S. BASE ANUAL
1	15.227,87 euros	15.608,57 euros	15.998,78 euros
2	16.293,84 euros	16.701,19 euros	17.118,72 euros
3	17.664,34 euros	18.105,95 euros	18.558,60 euros
4	19.643,99 euros	20.135,09 euros	20.638,47 euros
5	22.384,31 euros	22.943,92 euros	23.517,52 euros
6	26.191,98 euros	26.846,78 euros	27.517,95 euros
7	31.826,26 euros	32.621,92 euros	33.437,47 euros
8	40.353,88 euros	41.362,73 euros	42.396,80 euros
Plus turnos proceso continuo anual (artículo 14-1)	3.532,88 euros	3.621,20 euros	3.711,73 euros
Plus turnos proceso continuo mensual (artículo 14-1)	294,41 euros	301,77 euros	309,31 euros
Paga Reyes (anual)	218,99 euros	224,46 euros	230,07 euros
Plus horas relevo (diario)	5,47 euros	5,61 euros	5,75 euros
Nocturnidad (euros/noche)	10,94 euros	11,21 euros	11,49 euros
Plus turnos día anual (artículo 14-2)	289,51 euros	296,75 euros	304,17 euros
Plus turnos día mensual (artículo 14-2)	24,13 euros	24,73 euros	25,35 euros

Anexo 2. Antigüedad

IMPORTES ANUALES	3 AÑOS	6 AÑOS	11 AÑOS	16 AÑOS	21 AÑOS	26 AÑOS	31 AÑOS
Todos los grupos	234,33	468,66	937,33	1.406,00	1.874,67	2.343,34	2.812,01