

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Estampaciones Rubí, SAU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2022-2023-2024-2025-2026 para la empresa Estampaciones Rubí, SAU. Código convenio número 01002402011996.

ANTECEDENTES

El día 22 de marzo de 2023 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 15 de marzo de 2023.

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 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (BOPV de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, 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 y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

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 el registro y depósito en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo de la empresa Estampaciones Rubí, SAU, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 15 de mayo de 2023

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

**Convenio colectivo de la empresa Estampaciones Rubí, SAU
para los años 2022-2026****Preámbulo**

La dirección y comité de empresa se comprometen con la firma del presente convenio colectivo a fomentar un nuevo modelo avanzado de relaciones laborales capaz de abordar los retos de futuro de Estampaciones Rubí en un contexto de paz social.

Nuestras prioridades han de ser:

Asegurar la sostenibilidad de la planta industrial a futuro, posicionándola como suministrador de referencia en el sector y como centro de conocimiento dentro de IPM-Rubí.

Alcanzar la rentabilidad necesaria que permita captar los próximos proyectos estratégicos (VS21, A-Entry) e invertir en ellos; modernizando las instalaciones y generando mayor competitividad.

Tener la flexibilidad y capacidad de adaptación a los desafíos del contexto social e industrial y del sector de automoción (inflación, crisis energética, parones suministros, incrementos costes materias, impactos guerra, pandemia, cuestionamiento modelo automóvil, digitalización de los procesos).

El presente acuerdo a largo plazo 2022-2026 constituye un compromiso decidido de la dirección y trabajadores por Estampaciones Rubí. Pretende dotar a la planta de la tranquilidad necesaria para trabajar en los objetivos estratégicos mencionados, y tener éxito en los próximos años, que serán de transformación del negocio de automoción.

Los acuerdos quedan estructurados en los siguientes bloques:

- Bloque social.
- Bloque organizativo y flexibilidad.
- Condiciones económicas.
- Inversiones.

En el bloque de inversiones, la dirección general reafirma mediante la firma de este convenio de empresa 2022-2026 su compromiso con las instalaciones industriales de Vitoria-Gasteiz, y en concreto de Estampaciones Rubí. Las bases para la sostenibilidad del negocio han de asentarse sobre un marco de relaciones laborales adecuado y estable, un trabajo de mejora continua de nuestra competitividad que nos dé acceso a nuevos proyectos, y que permitan invertir mejorando nuestra competitividad.

En este sentido, los compromisos de dirección con la firma de este convenio de empresa 2022-2026 son:

Retrofit/Mejora de Línea Transfer 09 por importe de 2 Meuros.

Compromiso de la 1ª Inversión-Prensa asociada a nuevos proyectos VS21 / VW A-Entry a ubicar en Estampaciones Rubí.

Compromiso de cumplir con los principios recogidos en el acuerdo del 14 de noviembre de 2022.

Capítulo I**Artículo 1. Partes y Ámbito de aplicación**

1.1 El convenio se concierta al amparo de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el comité de empresa del centro de trabajo de Estampaciones Rubí, SAU y la dirección de la empresa.

1.2 El presente convenio se aplica a las personas trabajadoras que prestan sus servicios en Estampaciones Rubí, SAU así como a aquellas otras personas trabajadoras que, sin pertenecer a la plantilla actual de la empresa, comiencen a prestar sus servicios en la misma, a partir de su entrada en vigor y en cualquier momento de su vigencia.

Queda exceptuado de su aplicación el personal que, por las características de las funciones a desarrollar en la empresa, acuerde con ésta, de forma expresa, unas condiciones laborales diferentes que nunca podrán ser, globalmente consideradas y en cómputo anual, inferiores a las que en el presente convenio se disponen.

Artículo 2. Entrada en vigor y duración

2.1 El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2022 y finalizará el 31 de diciembre del 2026, cualquiera que sea la fecha de su registro por la Autoridad Laboral.

2.2 El presente convenio se entenderá automáticamente denunciado al término de su vigencia prorrogándose su aplicación hasta la firma del que lo sustituya.

2.3 Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022.

Artículo 3. Absorción y compensación

3.1 Las condiciones económicas que ahora se pactan forman un todo indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente en su cómputo anual.

Los conceptos económicos establecidos en este convenio compensarán y absorberán todos los existentes en el sector, desde el momento de su vigencia, cualquiera que sea su denominación, naturaleza u origen de estos.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos o los nuevos conceptos de cualquier tipo que pudieran establecerse durante la vigencia de este convenio en virtud de otros convenios de diferente ámbito, decisiones arbitrales o por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen los aquí convenidos. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo este convenio en sus propios términos sin modificación alguna en sus conceptos económicos.

Artículo 4. Acuerdos complementarios al convenio

Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma, mejoras no previstas y, en general sobre los temas que se pactan, se convine expresamente la incorporación de estos como anexos al convenio, por lo que deberán ser presentados ante la autoridad laboral competente a los efectos de registro y publicación.

Artículo 5. Forma de pago

5.1 La empresa podrá hacer efectivo el pago de salarios mediante transferencia bancaria en cuenta de la persona trabajadora.

5.2 La empresa efectuará el pago el último día hábil del mes en que se produzca el devengo.

5.3 Las personas que lo soliciten, percibirán en concepto de anticipo de salarios hasta 300,00 euros mensuales el día 15 de cada mes o el inmediato día laboral, pudiendo cursarse esta solicitud, aún en el caso en que la persona trabajadora se encuentre en situación de incapacidad temporal.

Artículo 6. Rendimientos pactados

6.1 Las retribuciones de este convenio se han establecido sobre la base y como contraprestación de un rendimiento normal y correcto en el trabajo.

6.2 Se abonará una prima de productividad fija por cada día trabajado por importe de 7,52 euros a las personas que presten servicios en los departamentos de Logística, Troquelaría y Producción.

Las personas trabajadoras adscritos a oficinas recibirán una prima de 1,58 euros por día trabajado.

Para cobrar dicha prima, la persona trabajadora deberá colaborar, de acuerdo con las indicaciones que reciba del responsable, quien, en cada caso, valorará el grado de colaboración y eficacia, y, en caso de reincidencia en falta de colaboración y eficacia, la prima a percibir será de un máximo del 50 por ciento.

Artículo 7. Normas supletorias

7.1 Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto a cualquier otra norma o disposición legal.

7.2 En lo no previsto en este convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava en vigor, el Estatuto de los Trabajadores y cualquier otra norma de rango superior.

Artículo 8. Preaviso del trabajador/a

8.1 Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en la prestación de servicios, incluido por excedencia voluntaria, vendrán obligados a notificarlo a la empresa, cumpliendo los plazos de preaviso siguientes:

Auxiliares y especialistas (Grupo 1).	Quince días
Técnico/as y administrativos/as (Grupo 2).	Un mes

8.2 El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes una cuantía equivalente al importe del salario por día de retraso en el aviso.

8.3 La empresa vendrá obligada a poner a disposición de la plantilla los impresos correspondientes por duplicado, de los que, una vez firmados por las partes, un ejemplar quedará en poder de la empresa y otro en poder de la persona trabajadora que cesa.

Capítulo II

Artículo 9. Jornada laboral

9.1 Las condiciones económicas acordadas en este convenio se entienden referidas a una jornada laboral de 1.712 horas efectivas por año.

9.2 En todos los casos son computables como tiempo de trabajo efectivo los periodos de descanso durante la jornada continuada.

9.3 El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo, no pudiendo abandonar el puesto de trabajo hasta que se produzca el relevo. El cambio de relevo o turno se realizará a pie de máquina o puesto de trabajo, de modo que en ningún momento se altere o interrumpa el proceso productivo.

9.4. La determinación práctica de dichas jornadas laborales quedará reflejada en los oportunos calendarios laborales.

9.5 Las personas trabajadoras tienen derecho a un permiso retribuido de 4 horas anuales para atender gestiones y asuntos propios. No obstante, se podrá solicitar 1 día más de permiso no retribuido para atender las circunstancias personales que pudieran sobrevenir, preavisando al respecto mando con antelación suficiente.

9.6 Flexibilidad en la distribución de jornada.

Dentro de la jornada de ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de la distribución irregular de hasta un máximo de +4/-4 jornadas para cada año por trabajador/a.

Estas jornadas deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o periodos de punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, podrán desactivarse en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

Con carácter previo se intentará la cobertura de dicha situación con personas voluntarias y, en caso de no ser suficientes, modificación de jornadas será de obligado cumplimiento.

En cualquier caso, la utilización de las horas de disponibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento de jornada anual.

Para que sea de obligado cumplimiento la modificación de jornada resultante de las horas de la disponibilidad, será suficiente y necesario que se cumplan los siguientes requisitos:

a. Preaviso de 5 días hábiles a las personas afectadas y a la representación legal de los trabajadores, informando por escrito de las razones que la motivan.

b. Realizar las horas de disponibilidad en los días laborales del calendario de la empresa en régimen de turnos. Para las personas de jornada partida podrá prorrogar la jornada diaria hasta 9 horas. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En caso de puente será necesario la conformidad expresa de la persona afectada o de la representación legal de los trabajadores.

c. Cuando la utilización de la disponibilidad horaria consista en la disminución de horas, está se efectuará reduciendo jornadas diarias completas de los días que por calendario correspondan trabajar. Para las personas en régimen de jornada partida podrá reducirse la jornada diaria hasta 6 horas.

d. Las horas que se trabajen en sábado en virtud de este bolsín darán derecho, al descanso de compensación de las horas correspondientes, o a la percepción de hora extra. La opción corresponderá al trabajador/a, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante la Representación legal de los trabajadores se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá la compensación del exceso de jornada.

e. Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

f. Las horas de disponibilidad no podrán ser compensadas económicamente, sino que se compensarán en tiempo libre dentro del año en curso, bien en jornadas completas o bien con reducción de jornada diaria.

g. Las horas utilizadas con cargo a bolsa, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, podrán ser compensadas dentro del año en curso. En caso de realizarse en el último trimestre podrá ampliarse la compensación al primer trimestre del año siguiente.

h. El disfrute compensatorio de las horas de disponibilidad se llevará a cabo de conformidad con las instrucciones que al respecto reciba cada persona trabajadora, quien deberá comunicar con la antelación posible las fechas en las que prefiera disfrutar el tiempo de compensación para propiciar el posible acuerdo entre las partes, responsable y persona afectada.

i. Una misma persona trabajadora no podrá ser activado (en aplicación de flexibilidad positiva, o recuperación de flexibilidad negativa) durante dos fines de semana consecutivos.

j. Con carácter general, la flexibilidad se recuperará en días laborales y sábados mañana. Otras opciones, como viernes noche, quedarán reservados para urgencias excepcionales que pudieran ocurrir.

k. Si así resultara necesario, y para atender adecuadamente a nuestros clientes, ambas partes se comprometen a negociar y acordar las condiciones de aplicación de un cuarto turno en aquellas instalaciones que lo requirieran. Para este desempeño, preferentemente se contará con voluntarios y nuevas contrataciones.

Artículo 10. Vacaciones

10.1 Las personas trabajadoras disfrutarán de un periodo de vacaciones de treinta y un días naturales al año retribuidas con arreglo a los salarios que perciben, incrementados en su caso por los pluses que pudieran corresponderles. El personal de cualquier categoría con prima de producción percibirá la prima fija indicada en el artículo 6º.

10.2 El personal que ingrese o cese durante el año tendrá derecho a la parte que proporcionalmente pueda corresponderle.

10.3 Con carácter general, el periodo de disfrute de las vacaciones será el comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre, de acuerdo a las cargas de trabajo de la empresa.

10.4 La persona interesada conocerá las fechas que le corresponden con una antelación mínima de dos meses antes del comienzo de su disfrute.

10.5 El inicio de disfrute de las vacaciones vendrá marcado por el orden de rotación los turnos. Anualmente irán rotando en esta secuencia: Turno A – Turno B – Turno C.

10.6 Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal al inicio de las vacaciones, o causen baja durante el periodo vacacional, tendrán derecho al disfrute del periodo no disfrutado por esta causa conforme a la legalidad vigente. En otro caso, se les completará en el mes de diciembre hasta el 100 por ciento de su salario real.

Artículo 11. Horas extraordinarias de carácter estructural

11.1 La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria.

11.2 La empresa requerirá las horas extraordinarias solamente en supuestos excepcionales, cuando por razones de urgencia no sea posible la cobertura de las necesidades a través de otras fórmulas de gestión.

11.3 El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 75 horas al año. Sin embargo, para el personal adscrito a los servicios de mantenimiento de la empresa, no se tendrán en cuenta, a efectos del límite indicado, el exceso de horas trabajadas para prevenir o reparar siniestros o averías en las instalaciones u otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación.

Tienen esta consideración aquellos casos en los que se requiera la presencia de la persona trabajadora en la empresa de forma intempestiva y no programada, debiendo abandonar expresamente para ello su domicilio o actividad particular, por incidencias de la producción que así lo exijan de forma urgente y por motivos excepcionales. Siempre que esto último suceda, las horas así trabajadas se abonarán al doble del precio establecido en tablas salariales para las horas extraordinarias.

• Personal especialista	29,39 euros / hora
• Personal de control, oficiales, jefes de línea	33,16 euros / hora

11.4 Quien lo solicite, podrá compensar mediante descanso todas o parte de las horas extras que realice en un mes a razón de 1,50 por cada hora extra trabajada de lunes a viernes, de 1,70 por cada hora extra trabajada en sábado por la mañana y de 1,80 por cada hora extra trabajada en sábado por la tarde, domingos o festivos.

La opción por el descanso habrá de manifestarse a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute. Se admite también la posibilidad de optar por la compensación en parte en descanso y en parte por compensación retributiva.

11.5 El comité de empresa será informado mensualmente de las horas extraordinarias realizadas por cada persona trabajadora.

Artículo 12. Incremento salarial

12.1 El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del convenio es el que se refleja en las tablas y corresponde con el incremento para todas las categorías en el salario base.

2022	2023	2024	2025	2026
3,5 por ciento	3,0 por ciento	2,0 por ciento	2,0 por ciento	2,0 por ciento

12.2 Se establece una paga compensatoria no consolidable a abonar en la nómina de marzo del año siguiente (cuentas anuales cerradas y auditadas) debido a la situación de alta inflación.

2022	2023	2024	2025	2026
600 euros	600 euros	400 euros	300 euros	300 euros

12.3 Se establece una paga compensatoria no consolidable a abonar en la nómina de marzo del año siguiente (cuentas anuales cerradas y auditadas) en función del beneficio después de impuestos del año en curso.

BDI > 3 Meuros	500 euros
BDI > 2 Meuros	400 euros
BDI > 1 Meuros	300 euros

12.4 Pluses por objetivos.

Se establecen unos pluses no consolidables por objetivos para incentivar la aportación de la plantilla a la consecución de los objetivos de Estampaciones Rubí, SAU del año en curso, a abonar en la nómina de marzo del año siguiente (cuentas anuales cerradas y auditadas) en base a los siguientes indicadores.

a) En base a la eficiencia de fábrica, el OEE es la medida de efectividad que se mide por la disponibilidad, rendimiento y calidad.

OEE (POR CIENTO)	
>73 por ciento	150 euros
>70 por ciento	100 euros
>66 por ciento	50 euros

b) En base a la calidad suministrada a clientes:

COSTES DEVOLUCIONES VENTAS (EUROS)	
<50Keuros	100 euros
<30Keuros	150 euros

c) En base a indicadores de absentismo y siniestralidad laboral:

ABSENTISMO	
<5 por ciento	100 euros
<6 por ciento	50 euros

Absentismo = Enfermedad + Accidente + Permisos + Actividad sindical.

SINIESTRALIDAD LABORAL	
Índice frecuencia con baja < 20 y Índice gravedad < 0,50	100 euros
Índice frecuencia con baja < 25 y Índice gravedad < 0,65	50 euros

Índice frecuencia con baja = (número de accidentes con baja/número de horas trabajadas) * 106.

Índice Gravedad = (número de días perdidos/número de horas trabajadas) * 1000.

Capítulo III

Artículo 13. Conceptos retributivos e indemnizatorios

Los conceptos salariales e indemnizatorios que se contemplan en este convenio, son los siguientes:

I. Conceptos retributivos.

a) Salario base.

b) Complementos.

1. Plus de antigüedad.

2. Complemento personal.

3. Incentivos.

4. Prima de producción y calidad.

5. horas extraordinarias.

6. Pagas extraordinarias.

7. Vacaciones.

8. Plus rotación.

9. Pagas compensatorias no consolidables.

10. Pluses por objetivos no consolidables.

11. Premio de asistencia.

12. Plus de toxicidad.

13. Plus de nocturnidad.

II. Conceptos Indemnizatorios.

a) Dietas y desplazamientos.

Artículo 14. Salario base

14.1 El salario base y las tablas salariales para los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 y para cada categoría y nivel son que figuran en los anexos del convenio.

14.2 Las personas trabajadoras del Programa David que se incorporen a la plantilla bajo las modalidades de contratos formativos previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores percibirán un salario por todos los conceptos equivalente al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo. Si al término de dichos contratos, la persona trabajadora continúa prestando servicios bajo un nuevo contrato de trabajo de cualquier modalidad, pasará a percibir el salario correspondiente a la categoría profesional aplicable y, en su caso, conforme al curso de promoción económica que se prevé en el siguiente apartado.

14.3 Considerando el creciente nivel de capacitación exigido para el desempeño en un marco de constante evolución tecnológica, polivalencia y adaptabilidad, la política de incorporación de personas trabajadoras en la empresa en las categorías profesionales de especialista y carretillero se estructura en niveles de promoción económica vinculados a la acreditación de los estándares de experiencia, formación en la empresa y evaluación de desempeño exigidos para la ejecución autónoma de los puestos de trabajo.

Para facilitar el acceso de la empresa a nuevos proyectos, en la contratación temporal se adoptan las siguientes medidas: adaptación al Real Decreto Ley 32/2021, y se acuerdan unos niveles de entrada limitados en el tiempo hasta adquirir las competencias técnicas requeridas para el puesto.

Los niveles serán de 23.000,00 euros (máximo 6 meses dependiendo de la capacitación y evaluación desempeño) y 26.000,00 euros (máximo 12 meses dependiendo capacitación y evaluación desempeño) que se actualizarán según lo acordado en el artículo 12 como incremento salarial.

A efectos de la promoción de nivel se considerará la experiencia en el desempeño de puestos de su categoría o superior en Estampaciones Rubí, SAU, con independencia de la fórmula de contratación bajo la que se hayan prestado los servicios. La experiencia previa al ingreso en Estampaciones Rubí, SAU en otras empresas, acreditará un 50 por ciento del tiempo computable a efectos de la promoción de nivel en la categoría.

Se establecerá un plan de formación y transferencia de conocimiento específico para la capacitación de estas nuevas incorporaciones con el objetivo de adquirir las competencias profesionales necesarias en los diferentes tramos del nivel del puesto. La evaluación comprenderá los siguientes factores y su superación podrá permitir que la promoción de nivel se anticipe en un 25 por ciento del tramo temporal correspondiente, fijado como estándar para cada nivel.

- Polivalencia. Desempeñar con solvencia distintas tareas y procesos.
- Pruebas técnicas de competencia teórico-práctica.
- Superación con aprovechamiento de los hitos formativos.
- Indicadores de calidad y desempeño individualizables procedentes del sistema y nivel de cumplimiento de objetivos.

Salvo lo previsto en el párrafo anterior, la promoción económica en estas categorías se producirá automáticamente por el desempeño continuado en cada tramo de nivel según la progresión prevista por experiencia.

Artículo 15. Plus de antigüedad

Este complemento personal corresponde a los quinquenios de servicio, computándose los mismos el día primero del mes en que cumpla cada periodo de cinco años. La cuantía de este plus queda establecida en un 5 por ciento del salario base por cada quinquenio en las 14 pagas establecidas.

Artículo 16. Incentivos

16.1 Este complemento se devengará por cada día trabajado en la empresa.

16.2 Además, se incentivarán expresamente los cambios de troqueles con un importe de 2,68 euros por cada sustitución que se efectúe sin superar los tiempos mínimos registrados hasta ese momento en la empresa. Los tiempos serán revisados según se vayan produciendo mejoras técnicas en las diferentes instalaciones.

Artículo 17. Prima de producción y calidad

Este complemento se devengará por cada día efectivo de trabajo en jornada normal y conforme a lo previsto en el artículo 6 de este convenio y se incrementará en los porcentajes que se señalan en el artículo 12º.

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

18.1 Se abonarán a dos pagas extraordinarias al año que serán satisfechas el 17 de julio y 22 de diciembre, y que serán iguales a las percibidas ordinariamente.

18.2 Para los operarios/as con prima de producción se tomará la media obtenida el año anterior.

18.3 No se efectuarán deducciones por los días no trabajados como consecuencia de bajas por incapacidad temporal.

Artículo 19. Dietas y gastos por desplazamientos

19.1 Si por necesidades de la empresa el trabajador/a tuviera que desplazarse fuera de la localidad, percibirá las siguientes dietas:

• Hasta tres días	64,47 euros diarios
• A partir del tercer día	57,24 euros diarios

No obstante, en el caso de que la empresa decida abonar la totalidad de los gastos de comida y alojamiento, el trabajador/a no tendrá derecho a dieta alguna.

19.2 Cuando un trabajador/a, por necesidades de la empresa, y a requerimiento de esta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,37 euros/km, más los peajes de autopista si los hubiera.

Artículo 20. Plus de toxicidad

20.1 En aquellos trabajos que por alguna circunstancia subsistente se acreditara su calificación como tóxico o penoso, el trabajador/a percibirá, siempre y cuando subsista dicha circunstancia, la cantidad de 1,184 euros por cada hora de trabajo efectuada en dichas condiciones.

20.2 En ningún caso este plus podrá sustituir la aplicación de las medidas preventivas que prevé la Ley de prevención de riesgos laborales y la normativa que la desarrolla en cuanto a las obligaciones de control, neutralización y eliminación de los riesgos higiénicos presentes en el ambiente de trabajo.

Capítulo IV**Artículo 21. Movilidad del personal**

21.1 La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de cada trabajador/a, teniendo sólo las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las funciones correspondientes y la pertenencia al grupo profesional. Se informará al comité de estas movilizaciones.

No obstante, lo anterior, las personas trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinadas a trabajos de superior categoría con el salario correspondiente al nuevo puesto, reintegrándose a su anterior empleo cuando cese la causa que motivó el cambio.

21.2 Si la realización de los trabajos de categoría superior excediese de 6 meses durante un año o de 8 meses durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada y que viniese reconocida en las normas aplicables sobre ascensos. En todo caso, cuando la realización de esos trabajos de superior categoría fuese de duración mayor de 18 meses continuados, pasará el trabajador/a automáticamente a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

21.3 Para la promoción interna se considerará la formación, experiencia y evaluación desempeño. Los criterios de promoción interna serán comunes para todos los trabajadores y trabajadoras respetando el principio de no discriminación y demás circunstancias a las que se refiere el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores y trabajadoras.

21.4 Se acuerda estudiar y crear una comisión técnica paritaria para acordar la clasificación profesional durante la vigencia del convenio.

Artículo 22. Horarios de trabajo y turnos

Con carácter general, los días de trabajo en la empresa serán de lunes a viernes con los horarios siguientes:

21.1 Personal que trabaja a turnos.

Turno 1º	de 6:00 a 14:00 horas
Turno 2º	de 14:00 a 22:00 horas
Turno 3º	de 22:00 a 6:00 horas

Estos horarios se entienden para inicio y final de jornada en el puesto de trabajo a toque de sirena.

El personal que trabaje a turnos disfrutará de un descanso de 30 minutos con cargo a la jornada de trabajo, como tiempo de bocadillo. Dicho tiempo de descanso no se iniciará antes de que transcurran tres horas desde el comienzo del turno ni durante las tres horas últimas.

El personal que trabaje a turnos recibirá mensualmente 79,882 euros como compensación a la disponibilidad pactada para el ejercicio del tiempo de bocadillo.

El personal que trabaje en el turno 3º, tendrá un plus de nocturnidad de noche trabajada equivalente al 25 por ciento del salario base.

21.2 Personal que no trabaja a turnos (unificación de horario de oficinas / conciliación de la vida laboral y familiar/personal):

- Horario entrada flexible hasta 9:00 horas.

- Horario salida flexible a partir de las 17:00 horas.

- Viernes salida a partir de 15:00 horas, garantizando sistema de guardias por departamento hasta 17:00 horas.

- Horario de verano los meses de julio y agosto se trabajarán las 8 horas diarias pudiendo salir a partir de las 15:00 horas garantizando sistema de guardias por departamento hasta 17:00 horas.

- Cumplimiento jornada laboral anual.

Se mantiene asimismo el horario de jornada de mañana de 7:00 a 15:00 horas. El personal que trabaje con esta jornada disfrutará de un descanso de 15 minutos con cargo a la jornada de trabajo como tiempo de bocadillo.

22.3 Por necesidades de producción, la dirección de la empresa podrá modificar los horarios establecidos en el calendario laboral, previa notificación al comité de empresa y de acuerdo con el procedimiento legal establecido.

Artículo 23. Cronometrajes

Todo trabajo cronometrado, para su debida garantía, deberá ser firmado por quien lo desempeña y la persona encargada de sección.

De acuerdo con las competencias legalmente atribuidas al comité de empresa, este órgano colegiado emitirá informe y colaborará con la dirección en la implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo para conseguir establecer cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

Ambas partes están de acuerdo en la importancia de la comunicación a la representación legal de los trabajadores y a las personas trabajadoras.

Capítulo V

Artículo 24. Licencias y permisos

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos, abuelos/as, abuelas/os políticos, nietos/as y hermanos/as: tres días naturales. Fallecimiento de cónyuge e hijos/as: cinco días naturales, pudiendo solicitar tres días más de permiso no retribuido.

- b) Fallecimiento de hermanos/as políticos e hijos/as políticos: dos días naturales.

c) Enfermedad grave, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea calificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el enfermo sea familiar directo del trabajador/a, conviva habitualmente con él, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización.

Cuando la enfermedad grave persista, el trabajador/a tendrá derecho a dos semanas de licencia no retribuida que no podrán disfrutarse seguidas sino mediando al menos 30 días entre una semana y otra. Finalizada esta opción, y de mantenerse la situación de grave enfermedad, el trabajador/a podrá acogerse a la excedencia prevista legalmente para este supuesto.

En el caso de hospitalización y si esta durase 5 o más días de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad: 5 días naturales.

d) Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos/as con discapacidad. Dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as siempre y cuando implique desplazamiento fuera de la provincia.

e) Nacimiento de hijo/a: según legislación vigente.

f) Matrimonio de hijos/as, hermanos/as, hermanos/as políticos, padres-madres o madres-padres políticos: un día natural.

g) Matrimonio del trabajador/a: diecisiete días naturales.

h) Para realizar gestiones de tipo personal hasta un máximo de 4 horas anuales, debiendo solicitar el permiso con una antelación mínima de 24 horas e indicando el motivo de la salida, salvo caso de fuerza mayor que se justifique posteriormente.

i) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de horas laborales en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada según ley.

En el supuesto de que el trabajador/a 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.

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

l) Reducción para el cuidado de lactante y reducción por nacimiento prematuro de hijo o hija: según legislación vigente.

m) Reducción de jornada por razones de guarda legal: según legislación vigente.

n) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consultas médicas en los servicios de salud, con previa autorización y posterior justificación.

En los casos de los apartados a, b, c, e y f del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más cuando el trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia.

En los permisos o licencias que intervengan primas de producción, ésta se abonará de acuerdo con la media obtenida en el periodo equivalente anterior.

Estos permisos y licencias serán extensivas a las unidades familiares reconocidas por la ley y se equipará, a estos efectos, el matrimonio del trabajador/a con la pareja de hecho, siempre y cuando figure debidamente inscrita en el registro correspondiente.

Las licencias contempladas en este artículo deberán ser avisadas al responsable con suficiente antelación siempre que sea posible.

El cómputo de los días de permiso se iniciará en el primer día laborable de la persona trabajadora, garantizándose que, del total de días naturales indicados, al menos 2 tengan la consideración de laborables, salvo que coincida con vacaciones.

Artículo 25. Jubilación voluntaria parcial anticipada

Las personas trabajadoras podrán acceder a las jubilaciones parciales con contratos de relevo, en base a lo establecido en la legislación aplicable.

A este contrato de relevo podrán acogerse todos los trabajadores y las trabajadoras de la empresa que cumplan con los requisitos de acceso a la jubilación parcial anticipada establecidos en la ley (61 años o más) y así lo soliciten voluntariamente, con un tiempo mínimo de 90 días a la fecha de jubilación parcial, a fin de que la empresa pueda seleccionar al trabajador/a que lo vaya a sustituir.

Se deben de cumplir los requisitos de la legislación vigente, Real Decreto 20/2018, en la actualidad los trabajadores y trabajadoras pasarán a la jubilación parcial en un 80 por ciento con cargo exclusivo del sistema de la Seguridad Social en caso de Industria manufacturera con 61 años y del 75 por ciento resto de personas afectadas.

A efectos del cómputo de los periodos de tiempo trabajados en la empresa se redondearán en un año los meses trabajados hasta la fecha en que el trabajador/a se jubile parcialmente.

Al efecto de facilitar la máxima reducción de jornada de la persona relevada, el contrato de trabajo de la persona relevista se formalizará con carácter indefinido y a jornada completa.

Se mantienen estas condiciones del contrato relevo hasta el 31 de diciembre del 2026 como están a día de hoy y la dirección de la empresa y el comité se comprometen a crear una comisión que abra un debate sobre el contrato relevo con el fin de llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Todo lo expresado no significa que el contrato de relevo termina, sino que cambian sus condiciones y que su continuidad depende de la voluntad manifestada a través de la negociación colectiva, igual que el resto de los puntos del convenio (este párrafo fue lo acordado en el PRECO el 16 de mayo de 2016).

Con la modificación del artículo 25 lo que se pretende es abrir un debate sobre el contrato relevo con el fin de llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes y en ningún momento modificar el acuerdo al que se llegó en el PRECO con fecha 16 de mayo del 2016 a cerca de este artículo.

Artículo 26. Seguro colectivo de accidentes de trabajo

La empresa formalizará una póliza de seguro de accidentes de trabajo que garantice la percepción por los empleados, o sus causahabientes, los siguientes capítulos y riesgos:

- 1) 21.000,00 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.
- 2) 27.000,00 euros por incapacidad permanente total, absoluta, o gran invalidez a consecuencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, declaradas como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Se negociará para el próximo convenio ampliar la póliza para aumentar las indemnizaciones en un porcentaje igual al acordado en el artículo 12 como incremento salarial.

Las incapacidades objeto de seguro serán aquellas que sean declaradas como tales por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

Una copia de la póliza que, a tal efecto, suscriba la empresa será entregada al comité de empresa que, en el plazo de 15 días siguientes, hará saber a la empresa las observaciones que, en su caso procedan.

Transcurrido el indicado plazo sin que se haya producido observación alguna o, producida esa se hubiera solventado entre las partes implicadas, se entenderá de conformidad la correspondiente póliza.

La póliza de seguro de accidentes garantizará la percepción de los capítulos expresados por los riesgos indicados, cuando el accidente laboral tenga lugar a partir de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio en el BOTHA.

Artículo 27. Comodines

27.1 La organización y determinación de los recursos que requieran los procesos productivos y de fabricación, corresponde a la dirección de la empresa, que deberá realizarlas observando las disposiciones legales establecidas, sin perjuicio de los derechos y facultades reconocidos a las personas trabajadoras y a sus representantes en la legislación vigente y en este convenio colectivo.

27.2 En líneas de prensas se establecerá un comodín, con objeto de sustituir al personal que necesite abandonar el puesto de trabajo, bien por necesidades fisiológicas o por otro motivo, con el fin de no paralizar en ningún momento la cadena de fabricación, por lo que no podrá ningún trabajador/a dejar su puesto sin haber sido sustituido.

Artículo 28. Premio de asistencia

Con el objeto de incentivar la asistencia al trabajo y de reconocer el cumplimiento íntegro de la jornada laboral anual pactada en este convenio, se premiará con:

- 60,00 euros a quien durante los 6 primeros meses del año (de 1 de enero al 30 de junio) acredite no haber incurrido en baja por accidente o enfermedad (se excluye la hospitalización por accidente laboral).
- 60,00 euros a quien durante los 6 últimos meses del año (del 1 de julio al 31 de diciembre) acredite no haber incurrido en baja por accidente o enfermedad (se excluye la hospitalización por accidente laboral).

Artículo 29. Reconocimientos médicos

29.1 Se procederá a realizar reconocimientos médicos al personal de la empresa de forma gratuita según lo especificado en los apartados siguientes:

Tales reconocimientos médicos de conformidad con la normativa vigente en esta materia tienen carácter obligatorio para la empresa y voluntario para las personas trabajadoras y son los siguientes:

- a) Reconocimientos previo o de ingreso. Se efectuará antes de la admisión del empleado/a en la empresa.
- b) Reconocimiento periódico anual: se realizará en base a la existencia de factores de riesgo para la salud, en centro médico concertado. El tiempo utilizado para dichas pruebas se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- c) Para los trabajadores de más de 45 años se incluirá en la revisión la prueba de próstata.

d) Reconocimiento a instancia de la empresa por motivos de seguridad para el desempeño del puesto de trabajo, realizándose dicho reconocimiento dentro del horario laboral.

29.2 La programación de los reconocimientos médicos, protocolos diagnósticos y de vigilancia de la salud laboral, así como su correcta aplicación, serán sometidas a la valoración previa del comité de Seguridad y Salud.

29.3 Los reconocimientos médicos se harán antes de vacaciones de verano.

Artículo 30. Prestaciones complementarias por incapacidad temporal

30.1 En los casos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará el 100 por cien de las retribuciones pactadas en el convenio y consignadas en las tablas salariales anexas para cada categoría, desde el decimosexto día contado a partir de la fecha de la baja, hasta el día 90 de dicho proceso e igualmente garantizará el 95 por ciento de las retribuciones pactadas en el convenio desde el día noventa y uno de la baja hasta el día ciento cincuenta de la misma, cesando a partir de este límite o plazo máximo establecido, la obligación de abono por parte de la empresa de cualquier prestación complementaria.

Caso de que el diagnóstico emitido como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurrido fuera de grave o muy grave o la persona temporalmente incapacitada por este motivo, requiriera hospitalización, la prestación complementaria antedicha será abonada a partir del día siguiente al comienzo de la baja y hasta el mismo límite de los ciento cincuenta días anteriormente mencionados.

En ningún caso, las remuneraciones líquidas a percibir durante el periodo anteriormente mencionado como consecuencia de esta prestación complementaria podrán resultar superior a los salarios líquidos que, según el presente convenio y en jornada laboral ordinaria corresponderían, caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

30.2 En caso de enfermedad común y accidente no laboral:

a) 60 por ciento desde el día 4 hasta el 20 inclusive con cargo a la empresa más el 15 por ciento aportado por la empresa, garantizando al trabajador/a el 75 por ciento de su salario más 0,60 euros por quinquenio y día. En el caso de la primera baja anual, estos porcentajes se aplicarán desde el día 1 al día 20, inclusive.

b) 75 por ciento desde el día 21 en adelante con cargo a la Seguridad Social más el 15 por ciento con cargo a la empresa, garantizando el 90 por ciento del salario hasta el día 180.

Artículo 31. Ropa de trabajo

31.1 La empresa facilitará a todo el personal de producción directa dos buzos o prendas de similar coste, en función del trabajo desempeñado, antes del último día laboral del mes de enero.

El personal que realice trabajos sucios o que puedan deteriorar las prendas antes de transcurrir el periodo normal de su uso, podrá recibir un tercer buzo, estudiando cada caso a través del Comité de Seguridad y Salud y sin perjuicio de las facultades propias de la dirección.

Así mismo se dotará a este personal de las botas, guantes, gafas y otros elementos de seguridad que en cada caso sean precisos y que deberá utilizar, pudiendo la empresa aplicar la sanción prevista en caso de incumplimiento.

31.2 Cuando por prescripción médica una persona trabajadora no pueda utilizar calzado normal de seguridad, se buscará la fórmula más adecuada a cada caso, teniendo en cuenta como baremo de elección del calzado, la seguridad y la comodidad.

Capítulo VI

Artículo 32. Información por la empresa

La empresa notificará al comité, al menos trimestralmente información sobre la situación general de la misma, inversiones, evolución del negocio, situación del sector, perspectivas de mercado, estado de la EPSV y copia básica de todos los contratos respetando las cláusulas de confidencialidad si las hubiera.

Artículo 33. Notificación de sanciones

La empresa comunicará y escuchará previamente al comité de empresa en los casos de adopción de medidas o sanciones disciplinarias contra las personas trabajadoras, como consecuencia de la comisión de faltas graves o muy graves.

Esta notificación se efectuará, con una antelación mínima de 24 horas a la adopción de la medida disciplinaria cuando ésta se pretenda aplicar a un miembro del comité de empresa.

Artículo 34. Notificación de expedientes de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar al comité de empresa la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo con una antelación mínima de 5 días, a la fecha de su presentación ante la Autoridad Laboral competente en los casos en que se solicite autorización para rescindir contratos de trabajo y con una antelación mínima de 3 días en los casos en que solicite la autorización para suspensión temporal de contratos, reducción de jornada, etc., que no suponga extinción de las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores y trabajadoras. Estas notificaciones no serán necesarias cuando los expedientes se insten de común acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

Artículo 35. Asamblea de trabajadores y trabajadoras

Las personas trabajadoras dispondrán de un tiempo máximo de seis horas anuales destinadas a la celebración de asambleas, remuneradas como tiempo de trabajo, previo aviso a la dirección con una antelación mínima de 48 horas, expresando el orden del día de los temas a tratar y el motivo de la celebración. La asamblea estará presidida, en todos los casos, por el comité de empresa, que será responsable de su normal desarrollo.

Artículo 36. Horas sindicales

36.1 Los miembros del comité de empresa tendrán derecho a las horas sindicales que legalmente correspondan en cada momento, siendo utilizadas mensualmente y preavisando las salidas o reuniones con 24 horas de antelación salvo en casos de fuerza mayor.

36.2 Las horas utilizadas en negociación colectiva con la dirección de la empresa, tendrán la consideración de horas sindicales añadidas al cupo legal.

36.3 En virtud de lo previsto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores los miembros del comité de empresa y los delegados/as sindicales, podrán acumular sus horas sindicales en los siguientes términos:

La comunicación de cesión de horas sindicales se dará a la empresa por meses completos, debiendo entregarse antes del día 15 del mes anterior. Excepcionalmente se podrán comunicar cambios de horas antes de comenzar el mes que se trate. En el escrito deberá constar el número de horas cedidas, el miembro cedente y el cesionario, con el total de horas a disfrutar por cada uno de los miembros del sindicato de que se trate y que pertenezcan al comité o sean delegados sindicales, así como la firma del cedente y el cesionario. El número total de horas sindicales a disfrutar por todos los miembros del comité de empresa y delegados sindicales pertenecientes a un sindicato concreto no podrá superar la suma total de horas sindicales que por ley tenga reconocido para ese periodo. En ningún caso podrán traspasarse horas de un

mes a otro, ni realizar cambios sobre la comunicación realizada con carácter previo a la empresa a comienzos del mes, salvo en caso de baja por incapacidad temporal de una persona trabajadora liberada. En ese caso se comunicará a la empresa de forma inmediata al producirse la baja, indicando también el nombre de la persona que pase a liberarse, que no podrá quedar liberado hasta pasadas un máximo de 72 horas desde la comunicación de la baja.

Artículo 37. Prevención de riesgos laborales

El Comité de Seguridad y Salud, constituido de acuerdo con la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, se ajustará en sus actuaciones a lo previsto por la legislación aplicable.

Artículo 38. Comisión paritaria

Como órgano de interpretación del presente convenio se establece una comisión paritaria, compuesta por dos miembros del comité y dos de la dirección de la empresa, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

I) Interpretación de este convenio por vía general que podrán solicitar quienes tengan interés directo en ello.

II) Seguimiento del cumplimiento de lo convenido, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la Autoridad Laboral.

III) Resolución de las mediaciones que las partes interesadas puedan someterle respecto a este convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el Real Decreto 5/1979 del 25 de enero, referidas al correspondiente Organismo de Medición y Arbitraje.

Si en la comisión paritaria no se alcanzara un acuerdo sobre la materia de que se trate, se someterá al PRECO (BOPV 66, de 4 de abril de 2000), previa solicitud de mediación a dicho organismo.

Artículo 39. Excedencia

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

39.2 La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, las personas para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

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

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

39.4 Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa quienes ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

39.5 Las personas trabajadoras en excedencia voluntaria conservan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

39.6 Durante el periodo de excedencia, la persona excedente, en ningún caso, podrá prestar servicios profesionales en empresas de la misma actividad o que supongan una concurrencia desleal respecto a la empresa. La persona excedente en su solicitud manifestará expresamente el conocimiento y cumplimiento de este precepto. Si incumpliera el mismo, perdería automáticamente su derecho al reingreso.

39.7 La solicitud de reingreso deberá presentarse un mes antes de la terminación del plazo de licencia concedida. En caso contrario el trabajador/a perderá el derecho al reingreso.

Artículo 40. Reserva del puesto de trabajo

Todo trabajador/a fijo afectado por este convenio, tendrá derecho a la reincorporación a su puesto de trabajo, de conformidad con el artículo 48 en conexión con el artículo 45 de la Ley 11/1994 del 19 de mayo, en los casos siguientes:

a. Mutuo acuerdo de las partes.

b. Incapacidad temporal.

c. Nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las comunidades autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

d. Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.

e. Ejercicio de cargo público representativo.

f. Privación de libertad, mientras no exista sentencia condenatoria.

g. Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.

h. Fuerza mayor temporal.

- i. Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j. Excedencia forzosa.
- k. Ejercicio del derecho de huelga.
- l. Cierre legal de la empresa.
- m. Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Artículo 41. Cambio de turno

Cuando existan necesidades técnicas, organizativas o productivas, la empresa para adoptar la modificación de turnos, preavisará a las personas afectadas y al comité de empresa, conforme a los plazos establecidos legalmente.

Artículo 42. Mantenimiento de plantilla

42.1 Las partes consideran objetivos deseables durante el periodo de vigencia del presente convenio:

- a) El mantenimiento, y en su caso el aumento, de los puestos de trabajo, propiciando así la ausencia de ajustes de plantilla traumáticos.
- b) El fomento de la estabilidad en el empleo.
- c) El impulso de la cualificación de las personas trabajadoras clave para su empleabilidad y desarrollo profesional y para la competitividad de la empresa.
- d) La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la eliminación de discriminaciones y la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

42.2 La dirección estudiará, con el objetivo de dar respuesta en el plazo de 15 días, la petición de cualquier persona que proponga causar baja voluntaria de la empresa con una indemnización de un año de sueldo bruto (salario base + complemento personal + antigüedad). En todo caso la empresa se reserva el derecho a decidir si procede o no la amortización del puesto de trabajo de quien solicite su baja voluntaria, y por ende el abono de la indemnización indicada, con base en criterios organizativos, productivos y/o económicos.

Artículo 43. Tablones de anuncios

Los tablones de anuncios serán los únicos lugares de la empresa en lo que se podrán fijar carteles e informaciones. No se colocarán en vestuarios, servicios, ni en otros lugares distintos, siendo responsable el Sindicato o la persona que los haya colocado.

En dichos tablones se informará al personal de la empresa de todas aquellas noticias laborales, formativas o avisos de carácter social que puedan ser de interés. En ningún caso se usarán para noticias de carácter político, difamatorio o insultante para el personal de la empresa o para cualquier institución, persona pública o privada.

El incumplimiento de este artículo dará lugar a la retirada inmediata de las informaciones que no guarden lo establecido en este artículo.

Artículo 44. Periodo de prueba

El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos formativo para la obtención de la práctica profesional celebrados con personas que están en posesión de título de grado medio, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con personas que estén en posesión de título de grado superior.

Si al término del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional la persona trabajadora continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato a efectos de antigüedad en la empresa.

No se podrá aplicar periodo de prueba cuando la persona trabajadora haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa con una antelación máxima de seis meses.

Artículo 45. Procedimiento voluntario para la solución de conflictos laborales

Las partes firmantes acuerdan someter sus diferencias tanto en lo referente a la aplicación del presente convenio, como a cualquier otra cuestión relativa a la negociación colectiva que pueda haber en el futuro, a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales – PRECO, con carácter previo a la vía jurisdiccional.

Artículo 46. Liquidación de atrasos

Las diferencias por salarios derivadas del presente convenio para el año 2022, se liquidarán con la mayor brevedad posible tras la firma de este convenio.

Artículo 47. Igualdad en los puestos de trabajo

Las partes firmantes del convenio comparten la conveniencia de impulsar cuantas medidas sean adecuadas para favorecer y lograr la igualdad entre hombre y mujeres en el acceso al empleo, contratación laboral, promoción profesional, igualdad salarial y lucha contra la discriminación, para lo que se acuerda trabajar en la comisión de igualdad.

Artículo 48. Canales de denuncia y protocolos de intervención

Las dirección y el comité de empresa negociarán la implementación en la empresa de la ley que regula la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y lucha contra la corrupción, con el objeto de transponer la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión Europea (UE) a través de un sistema de información que contemple todos los canales de denuncia y los protocolos y procedimientos de gestión de conflictos de acoso laboral y otras situaciones afines, así como los aplicables para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y protección frente a conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

Hasta en tanto en cuanto se negocie la implantación de dicho sistema, se adoptan como referencias para la intervención frente a los indicados riesgos los modelos publicados por OSALAN- Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales y el Ministerio de Igualdad.

Disposición adicional

Para cumplir con los objetivos fijados en el preámbulo del convenio.

— Se limita la plantilla temporal a un máximo del 20 por ciento.

— Se establece un compromiso por parte de la empresa de que una parte relevante de los relevistas acogidos al contrato relevo durante el periodo de duración del convenio, sean personal ligado con tareas de producción directamente, o bien, de soporte a la producción (profesionales de troquelaría, mantenimiento, calidad, robótica/automatización, gestión de nuevos proyectos).

Anexos
Anexo I. Tablas salariales
Tablas salariales 2022

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL 2022	2 PAGAS EXTRAS 2022	VACACIONES	SALARIO DÍA
Especialista	30.437,43 euros	2.174,10 euros	2.174,10 euros	71,62 euros
Carretilero	32.116,50 euros	2.294,04 euros	2.294,04 euros	75,57 euros
Oficial de 3ª	32.116,50 euros	2.294,04 euros	2.294,04 euros	75,57 euros
Oficial de 2ª	33.411,98 euros	2.386,57 euros	2.386,57 euros	79,55 euros
Oficial de 1ª	34.863,54 euros	2.490,25 euros	2.490,25 euros	83,01 euros
Capataz	33.957,57 euros	2.425,54 euros	2.425,54 euros	80,85 euros
Encargado	37.876,31 euros	2.705,45 euros	2.705,45 euros	90,18 euros
Maestro Industrial	39.957,18 euros	2.854,08 euros	2.854,08 euros	95,14 euros
Ingeniero Técnico	43.178,38 euros	3.084,17 euros	3.084,17 euros	102,81 euros
Ingeniero Superior	44.988,79 euros	3.213,49 euros	3.213,49 euros	107,12 euros
Auxiliar Organización	35.862,09 euros	2.561,58 euros	2.561,58 euros	85,39 euros
Técnico Organización 2ª	36.864,43 euros	2.633,17 euros	2.633,17 euros	87,77 euros
Auxiliar Administrativo	32.566,39 euros	2.326,17 euros	2.326,17 euros	77,54 euros
Auxiliar Administrativo 2ª	25.220,61 euros	1.801,47 euros	1.801,47 euros	60,05 euros
Oficial Administrativo 2ª	36.855,88 euros	2.632,56 euros	2.632,56 euros	87,75 euros
Jefe Administrativo	42.660,80 euros	3.047,20 euros	3.047,20 euros	101,57 euros
Delineante Proyectista	41.044,20 euros	2.931,73 euros	2.931,73 euros	97,72 euros
Prácticante ATS (DUE)	38.717,11 euros	2.765,51 euros	2.765,51 euros	92,18 euros

No obstante, se seguirán respetando aquellos salarios de mayor cuantía que vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras a la entrada de este convenio con el consiguiente incremento anual.

Tablas salariales 2023

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL 2023	2 PAGAS EXTRAS 2023	VACACIONES	SALARIO DÍA
Especialista	31.350,55 euros	2.239,33 euros	2.239,33 euros	73,77 euros
Carretilero	33.080,00 euros	2.362,86 euros	2.362,86 euros	77,84 euros
Oficial de 3ª	33.080,00 euros	2.362,86 euros	2.362,86 euros	77,84 euros
Oficial de 2ª	34.414,34 euros	2.458,17 euros	2.458,17 euros	81,94 euros
Oficial de 1ª	35.909,44 euros	2.564,96 euros	2.564,96 euros	85,50 euros
Capataz	34.976,29 euros	2.498,31 euros	2.498,31 euros	83,28 euros
Encargado	39.012,60 euros	2.786,61 euros	2.786,61 euros	92,89 euros
Maestro Industrial	41.155,89 euros	2.939,71 euros	2.939,71 euros	97,99 euros
Ingeniero Técnico	44.473,73 euros	3.176,70 euros	3.176,70 euros	105,89 euros
Ingeniero Superior	46.338,45 euros	3.309,89 euros	3.309,89 euros	110,33 euros
Auxiliar Organización	36.937,95 euros	2.638,43 euros	2.638,43 euros	87,95 euros
Técnico Organización 2ª	37.970,36 euros	2.712,17 euros	2.712,17 euros	90,41 euros
Auxiliar Administrativo	33.543,38 euros	2.395,96 euros	2.395,96 euros	79,87 euros
Auxiliar Administrativo 2ª	25.977,23 euros	1.855,52 euros	1.855,52 euros	61,85 euros
Oficial Administrativo 2ª	37.961,56 euros	2.711,54 euros	2.711,54 euros	90,38 euros
Jefe Administrativo	43.940,62 euros	3.138,62 euros	3.138,62 euros	104,62 euros
Delineante Proyectista	42.275,53 euros	3.019,68 euros	3.019,68 euros	100,66 euros
Practicante ATS (DUE)	39.878,62 euros	2.848,47 euros	2.848,47 euros	94,95 euros

No obstante, se seguirán respetando aquellos salarios de mayor cuantía que vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras a la entrada de este convenio con el consiguiente incremento anual.

Tablas salariales 2024

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL 2024	2 PAGAS EXTRAS 2024	VACACIONES	SALARIO DÍA
Especialista	31.977,57 euros	2.284,11 euros	2.284,11 euros	75,24 euros
Carretilero	33.741,60 euros	2.410,11 euros	2.410,11 euros	79,39 euros
Oficial de 3ª	33.741,60 euros	2.410,11 euros	2.410,11 euros	79,39 euros
Oficial de 2ª	35.102,63 euros	2.507,33 euros	2.507,33 euros	83,58 euros
Oficial de 1ª	36.627,63 euros	2.616,26 euros	2.616,26 euros	87,21 euros
Capataz	35.675,82 euros	2.548,27 euros	2.548,27 euros	84,94 euros
Encargado	39.792,85 euros	2.842,35 euros	2.842,35 euros	94,74 euros
Maestro Industrial	41.979,01 euros	2.998,50 euros	2.998,50 euros	99,95 euros
Ingeniero Técnico	45.363,21 euros	3.240,23 euros	3.240,23 euros	108,01 euros
Ingeniero Superior	47.265,22 euros	3.376,09 euros	3.376,09 euros	112,54 euros
Auxiliar Organización	37.676,71 euros	2.691,19 euros	2.691,19 euros	89,71 euros
Técnico Organización 2ª	38.729,77 euros	2.766,41 euros	2.766,41 euros	92,21 euros
Auxiliar Administrativo	34.214,25 euros	2.443,87 euros	2.443,87 euros	81,46 euros
Auxiliar Administrativo 2ª	26.496,77 euros	1.892,63 euros	1.892,63 euros	63,09 euros
Oficial Administrativo 2ª	38.720,79 euros	2.765,77 euros	2.765,77 euros	92,19 euros
Jefe Administrativo	44.819,43 euros	3.201,39 euros	3.201,39 euros	106,71 euros
Delineante Proyectista	43.121,04 euros	3.080,07 euros	3.080,07 euros	102,67 euros
Practicante ATS (DUE)	40.676,19 euros	2.905,44 euros	2.905,44 euros	96,85 euros

No obstante, se seguirán respetando aquellos salarios de mayor cuantía que vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras a la entrada de este convenio con el consiguiente incremento anual.

Tablas salariales 2025

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL 2025	2 PAGAS EXTRAS 2025	VACACIONES	SALARIO DÍA
Especialista	32.617,12 euros	2.329,79 euros	2.329,79 euros	76,75 euros
Carretilero	34.416,43 euros	2.458,32 euros	2.458,32 euros	80,98 euros
Oficial de 3ª	34.416,43 euros	2.458,32 euros	2.458,32 euros	80,98 euros
Oficial de 2ª	35.804,68 euros	2.557,48 euros	2.557,48 euros	85,25 euros
Oficial de 1ª	37.360,19 euros	2.668,58 euros	2.668,58 euros	88,95 euros
Capataz	36.389,34 euros	2.599,24 euros	2.599,24 euros	86,64 euros
Encargado	40.588,71 euros	2.899,19 euros	2.899,19 euros	96,64 euros
Maestro Industrial	42.818,59 euros	3.058,47 euros	3.058,47 euros	101,95 euros
Ingeniero Técnico	46.270,47 euros	3.305,03 euros	3.305,03 euros	110,17 euros
Ingeniero Superior	48.210,53 euros	3.443,61 euros	3.443,61 euros	114,79 euros
Auxiliar Organización	38.430,25 euros	2.745,02 euros	2.745,02 euros	91,50 euros
Técnico Organización 2ª	39.504,36 euros	2.821,74 euros	2.821,74 euros	94,06 euros
Auxiliar Administrativo	34.898,53 euros	2.492,75 euros	2.492,75 euros	83,09 euros
Auxiliar Administrativo 2ª	27.026,71 euros	1.930,48 euros	1.930,48 euros	64,35 euros
Oficial Administrativo 2ª	39.495,21 euros	2.821,09 euros	2.821,09 euros	94,04 euros
Jefe Administrativo	45.715,82 euros	3.265,42 euros	3.265,42 euros	108,85 euros
Delineante Proyectista	43.983,46 euros	3.141,68 euros	3.141,68 euros	104,72 euros
Practicante ATS (DUE)	41.489,72 euros	2.963,55 euros	2.963,55 euros	98,79 euros

No obstante, se seguirán respetando aquellos salarios de mayor cuantía que vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras a la entrada de este convenio con el consiguiente incremento anual.

Tablas salariales 2026

CATEGORÍA	SALARIO ANUAL 2026	2 PAGAS EXTRAS 2026	VACACIONES	SALARIO DÍA
Especialista	33.269,46 euros	2.376,39 euros	2.376,39 euros	78,28 euros
Carretilero	35.104,76 euros	2.507,48 euros	2.507,48 euros	82,60 euros
Oficial de 3ª	35.104,76 euros	2.507,48 euros	2.507,48 euros	82,60 euros
Oficial de 2ª	36.520,78 euros	2.608,63 euros	2.608,63 euros	86,95 euros
Oficial de 1ª	38.107,39 euros	2.721,96 euros	2.721,96 euros	90,73 euros
Capataz	37.117,12 euros	2.651,22 euros	2.651,22 euros	88,37 euros
Encargado	41.400,49 euros	2.957,18 euros	2.957,18 euros	98,57 euros
Maestro Industrial	43.674,96 euros	3.119,64 euros	3.119,64 euros	103,99 euros
Ingeniero Técnico	47.195,88 euros	3.371,13 euros	3.371,13 euros	112,37 euros
Ingeniero Superior	49.174,74 euros	3.512,48 euros	3.512,48 euros	117,08 euros
Auxiliar Organización	39.198,85 euros	2.799,92 euros	2.799,92 euros	93,33 euros
Técnico Organización 2ª	40.294,45 euros	2.878,17 euros	2.878,17 euros	95,94 euros
Auxiliar Administrativo	35.596,50 euros	2.542,61 euros	2.542,61 euros	84,75 euros
Auxiliar Administrativo 2ª	27.567,24 euros	1.969,09 euros	1.969,09 euros	65,64 euros
Oficial Administrativo 2ª	40.285,11 euros	2.877,51 euros	2.877,51 euros	95,92 euros
Jefe Administrativo	46.630,14 euros	3.330,72 euros	3.330,72 euros	111,02 euros
Delineante Proyectista	44.863,13 euros	3.204,51 euros	3.204,51 euros	106,82 euros
Practicante ATS (DUE)	42.319,51 euros	3.022,82 euros	3.022,82 euros	100,76 euros

No obstante, se seguirán respetando aquellos salarios de mayor cuantía que vengan percibiendo los trabajadores y trabajadoras a la entrada de este convenio con el consiguiente incremento anual.

Anexo II. Rendimientos pactados y pluses

PLUS CALIDAD	2022	2023	2024	2025	2026
Logística, Troquelaría y Producción	7,52 euros	7,75 euros	7,91 euros	8,06 euros	8,22 euros
Oficinas	1,58 euros	1,63 euros	1,66 euros	1,70 euros	1,73 euros

	2022	2023	2024	2025	2026
Plus de Toxicidad	1,18 euros	1,22 euros	1,24 euros	1,27 euros	1,29 euros

	2022	2023	2024	2025	2026
Plus de Rotación	79,88 euros	82,28 euros	83,92 euros	85,60 euros	87,31 euros

Anexo III. Flexibilidad

FLEXIBILIDAD 2022-2026				
		DISFRUTE	COBRO	
Preaviso	Semana de preaviso (5 días laborables)			48h preaviso
214 días	Siempre que sea posible, no compensación econ.			
Positiva	Días laborables, activables	8+4 horas	8+Plus 90 euros/día	hora extra
+ 4 días				
	Sábado como hora extra	8+5 horas	hora extra	hora extra

FLEXIBILIDAD 2022-2026				
		DISFRUTE	COBRO	
Negativa	2 exceso calendario no compensación	8 horas	0	
- 4 días	Recupero en laborable	8+4 horas	8+Plus 90 euros/día	
	Recupero en sábado, activable	8+5 horas	8+Plus 100 euros/día	

Anexo IV. Horas extraordinarias

Opción cobro

HORAS EXTRAS	2022	2023	2024	2025	2026
Especialista	29,39 euros	30,28 euros	30,88 euros	31,50 euros	32,13 euros
Control, oficiales, jefes de línea	33,16 euros	34,16 euros	34,84 euros	35,54 euros	36,25 euros

Opción mixto

8 horas disfrute y 4 horas cobro.

Opción disfrute.

8 * 1,50 = 12 horas.

8 * 1,70 = 13,60 horas (13 horas y 36 minutos).

8 * 1,80 = 14,40 horas (14 horas y 40 minutos).

Anexo V. Dietas

DIETAS	2022	2023	2024	2025	2026
Hasta 3 días	65,51	67,47	68,82	70,20	71,60
A partir 3er día	58,15	59,90	61,10	62,32	63,57