

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 24 de enero de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del [Convenio Colectivo de la empresa BA Glass Spain, SA](#) (n.º convenio 24005002011987).

Vista el acta de fecha 31 de octubre de 2018 de firma del Convenio Colectivo de la empresa BA Glass Spain, SA (número de Convenio 24005002011987) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (Boletín Oficial de Castilla y León 22.12.2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (Boletín Oficial de Castilla y León 24.07.2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (Boletín Oficial de Castilla y León 03.10.2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (Boletín Oficial de Castilla y León 08.07.2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

En todo caso, debe aplicarse lo establecido en el Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019 (BOE 27.12.2018) y en el Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y empleo (BOE 29.12.2018) en relación al Salario Mínimo Interprofesional.

León, a 24 de enero de 2019.—El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Mateo Moreno Rodríguez.

CONTENIDO

Título I.—Disposiciones generales.

Capítulo I.—Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1. Objeto.

Artículo 2. Partes concertantes.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Artículo 5. Ámbito personal.

Artículo 6. Ámbito temporal.

Capítulo II.—Criterios de aplicación de las normas del Convenio.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Artículo 8. Garantías personales.

Artículo 9. Compensación y absorción.

Artículo 10. Derecho supletorio.

Artículo 11. Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Capítulo III.—De la responsabilidad social.

Artículo 12. BA Glass Spain y la responsabilidad social.

Título II.—Régimen del personal.

Capítulo I.—Incorporación del personal.

Artículo 13. Contratación.

Artículo 14. Periodo de prueba.

Artículo 15. Ceses voluntarios

Capítulo II.—Clasificación profesional.

Artículo 16. Grupos profesionales. Concepto y criterios de encuadramiento.

Capítulo III.—Movilidad funcional.

Artículo 17. Alcance de la movilidad funcional.

Artículo 18. Movilidad funcional para la realización de tareas de un grupo profesional superior.

Artículo 19. Movilidad funcional para la realización de tareas de un grupo profesional inferior.

Artículo 20. Movilidad a instancias del trabajador/a.

Capítulo IV.—Formación.

Artículo 21. Objeto de la formación.

Artículo 22. Plan de formación.

Título III.—Programación del trabajo.

Capítulo I.—Jornada de trabajo. Horarios y descansos.

Artículo 23. Jornada anual de trabajo.

Artículo 24. Distribución de la jornada.

Artículo 25. Horas extraordinarias.

Capítulo II.—Licencias y vacaciones.

Artículo 26. Licencias.

Artículo 27. Vacaciones.

Título IV.—Régimen de retribuciones.

Capítulo I.—Condiciones económicas

Artículo 28. Condiciones económicas durante la vigencia del convenio.

Capítulo II.—Estructura retributiva.

Artículo 29. Salario base de clasificación (SBC).

Artículo 30. Complementos personales.

Artículo 31. Plus de clasificación profesional (PCP).

Artículo 32. Complementos de puesto de trabajo.

Artículo 33. Incentivos.

Artículo 34. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 35. Abono del salario.

Artículo 36. Anticipos.

Título V.—Acción social y asistencial.

Capítulo I.—Garantías de carácter asistencial.

Artículo 37. Garantía de ingresos en situación de incapacidad temporal (IT).

Artículo 38. Compensación por invalidez.

Artículo 39. Seguro de vida.

Artículo 40. Garantía en caso de accidente de circulación.

Artículo 41. Plan de igualdad.

Capítulo II.—Garantías de carácter económico.

Artículo 42. Ayuda económica en los supuestos de discapacitados.

Artículo 43. Ayuda de estudios.

Artículo 44. Ayuda de desplazamiento.

Capítulo III.—Otras acciones sociales.

Artículo 45. Contratación de minusválidos.

Título VI.—De la prevención de riesgos laborales y del comité de seguridad y salud laborales y seguridad ambiental

Artículo 46. Objetivos.

Artículo 47. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 48. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

Artículo 49. Vigilancia de la salud.

Artículo 50. Riesgo durante el embarazo.

Artículo 51. Prendas de trabajo.

Artículo 52. Comité de Seguridad y Salud Laboral y Seguridad Ambiental.

Artículo 53. Responsabilidad social, calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria.

Título VII.—Faltas y sanciones.

Artículo 54. Principios de ordenación del régimen disciplinario

Artículo 55. Clases de faltas.

Artículo 56. Sanciones.

Artículo 57. Prescripción y plazos de impugnación.

Título VIII.—Derechos de representación de los trabajadores/as.

Artículo 58. Representación colectiva y sindical de los trabajadores/as.

Artículo 59. Información al Comité de Empresa.

Artículo 60. Crédito horario.

Título IX.—Solución extrajudicial de conflictos.

Artículo 61. Adhesión al ASACL y su reglamento de desarrollo.

Título X.—Comisiones.

Artículo 62. Tipos de comisiones o comités empresa/trabajador/a.

Artículo 63. Composición y funcionamiento.

Disposiciones adicionales.—

Primera.—de la edición y distribución del convenio.

Anexo I.—Cuadro de grupos profesionales y niveles salariales.

Anexo II.—Cuadro de conceptos económicos del convenio.

Anexo III.—Plan de Igualdad.

Título I.—Disposiciones generales.

Capítulo I.—Objeto y ámbito de aplicación.

Artículo 1.—Objeto.

El presente convenio tiene como objeto regular las condiciones de trabajo entre la empresa BA Glass Spain SA y su personal del centro de trabajo de León vinculados a ella mediante relación laboral establecida en virtud de las distintas modalidades contractuales contempladas por la legislación vigente en cada momento y de conformidad con lo dispuesto en los artículos siguientes.

Artículo 2.—Partes concertantes.

Las partes concertantes del presente convenio son el comité de empresa de la fábrica de León, en representación de los trabajadores/as, y la dirección de la empresa, en representación de BA Glass Spain SA.

Artículo 3.—Ámbito funcional.

El convenio colectivo afecta a los trabajadores/as incluidos en su ámbito personal que presten sus servicios en la fábrica de León, en el desempeño de funciones técnicas, comerciales, administrativas, compras, logística, producción, mantenimiento y cualesquiera otras que allí se desarrollen.

Artículo 4.—Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el convenio afectan exclusivamente a la fábrica de la empresa en León, sita en la carretera de Zamora km 5,5.

Artículo 5.—Ámbito personal.

Las normas contenidas en este convenio afectan a todo el personal que preste servicios en la fábrica de León mediando una relación contractual laboral por cuenta ajena de naturaleza ordinaria con BA Glass Spain, SA.

Quedan excluidos del ámbito personal del convenio:

- Los titulares de relaciones contractuales de las reguladas en el apartado 3 del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores/as.
- Los titulares de relaciones laborales especiales de alta dirección de las reguladas en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

Artículo 6.—Ámbito temporal.

6.1.—Duración.—

La duración del convenio será de tres años, contados desde el día 1 de enero de 2018, cualquiera que sea el momento de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LEÓN, hasta el 31 de diciembre de 2020.

6.2.—Denuncia.—

La parte que formule la denuncia deberá notificarla a la otra dentro del mes anterior a la fecha de finalización prevista.

Efectuada la denuncia, la totalidad de la regulación contenida en el convenio colectivo se mantendrá en vigor desde la fecha de finalización de su vigencia hasta su sustitución por un nuevo convenio colectivo, con el carácter de condiciones disfrutadas colectivamente por los trabajadores/as afectados. Esta situación será aplicable a la denuncia de vigencia efectuada en cualquiera de sus prórrogas.

6.3.—Prórroga.—

En el caso de que el Convenio no resultara denunciado por ninguna de las partes, en el tiempo y forma recogidos en el apartado anterior, se considerará prorrogado tácitamente por periodos de un año natural.

Capítulo II.—Criterios de aplicación de las normas del convenio.

Artículo 7.—Vinculación a la totalidad.

Las condiciones establecidas en este convenio forman un todo orgánico, indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Se considerará el convenio como nulo y sin eficacia alguna en el supuesto de que por las autoridades competentes, en uso de sus facultades reglamentarias, no fuera aprobado en su totalidad y actual redacción. En tal supuesto, las partes concertantes deberán volver a reunirse con el fin de negociar tanto el aspecto o aspectos cuestionados en su conjunto como el resto del

convenio, de manera que se mantenga la reciprocidad de contraprestaciones inicialmente obtenidas.

Artículo 8.–Garantías personales.

Se respetarán las situaciones personales preexistentes que en su conjunto excedan de las pactadas, manteniéndose reconocidas estrictamente como una condición personal o derecho adquirido.

Artículo 9.–Compensación y absorción.

Compensación.–Las condiciones pactadas en el convenio son compensables en su totalidad con las que rigieran con anterioridad al mismo. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios, primas o cualquier otra retribución económica preexistente.

Absorción.–Las regulaciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, así como las convencionales de ámbito superior que pudieran en su caso afectar al convenio, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales o convencionales vigentes con anterioridad al mismo, superan el nivel total de este.

Artículo 10.–Derecho supletorio.

En todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas en este convenio, ambas partes acuerdan remitirse a lo que sobre ellas disponga el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales

Artículo 11.–Comisión paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.

Para velar por la aplicación y cumplimiento de lo estipulado en este convenio, se creará una comisión paritaria formada por cinco miembros designados por la dirección de la empresa y otros cinco miembros designados por la representación de los trabajadores/as.

Esta comisión actuará siempre dentro del ámbito del propio convenio y de las normas legales que regulan los convenios colectivos.

Serán funciones de la comisión, las siguientes:

- La interpretación del convenio.
- A requerimiento de cualquiera de las partes, la mediación en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del mismo.

En cuanto a su régimen de funcionamiento, se estará a lo dispuesto al respecto en el Título X del presente convenio.

Capítulo III.–De la responsabilidad social.

Artículo 12.–BA Glass Spain y la responsabilidad social.

Las partes concertantes del Convenio están comprometidas con el cumplimiento de una gestión responsable socialmente, para lo cual llevarán a cabo las actuaciones necesarias para obtener una garantía de su gestión en dicho sentido.

La empresa ha obtenido la Certificación en la Norma Internacional SA 8000 de Responsabilidad Social que tiene por finalidad que las empresas desarrollen, mantengan y apliquen prácticas socialmente responsables a fin de contribuir para una sociedad más justa.

No obstante lo anterior, la empresa se compromete a mantener en todo momento una norma de responsabilidad social que garantice el cumplimiento de una gestión sostenible y responsable en esta materia.

La Norma SA 8000 está básicamente compuesta por 9 requisitos:

- Prohibición de trabajo infantil.
- Prohibición de trabajo forzado.
- Garantía de cumplimiento de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo.
- Garantía de libertad de asociación y de negociación colectiva.
- Prohibición de actos de carácter discriminatorio.
- Prohibición de prácticas disciplinarias que supongan daño físico, mental o cualquier otro tipo de coacción.
- Cumplimiento del horario de trabajo y regulación de las horas extraordinarias.
- Criterios de remuneración (salario mínimo discrecional).

- Sistemas de gestión de la norma.

El comité de empresa designará en cada momento de entre sus miembros al representante de los trabajadores/as para la responsabilidad social, cuya función será facilitar la comunicación de los trabajadores/as con la alta dirección de la empresa en asuntos relacionados con la misma.

Título II.—Regimen del personal.

Capítulo I.—Incorporación del personal

Artículo 13.—Contratación.

El ingreso de los trabajadores/as se ajustará a las normas generales sobre colocación vigentes en cada momento, empleando, según sus necesidades, cuantas modalidades de contratos de trabajo se encuentren recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y la legislación laboral general de desarrollo del mismo, sin perjuicio de la regulación específica que se acuerda seguidamente para las siguientes modalidades.

La empresa no utilizará ni apoyará el uso de trabajo infantil, y, en este sentido, adoptará los sistemas oportunos para la prevención y mitigación de los efectos del trabajo infantil.

13.1.—Contrato de relevo y jubilación parcial.

La empresa y los trabajadores/as, siempre que medie mutuo acuerdo, podrán acordar la jubilación parcial y realización de un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores (ET), cuando se cumplan los siguientes requisitos:

Para el trabajador/a relevado que accede a la jubilación parcial:

- Deberá reunir la condición de mutualista por cuenta ajena o disponer de la edad mínima, aplicable de forma gradual, desde el año 2013 al 2027, en función de los períodos cotizados y la legislación aplicable en cada momento.
- Deberá tener una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Le corresponderá fijar el porcentaje de la reducción de jornada y, por tanto, de la jornada parcial a realizar, dentro de los límites legales, la cual está comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, o del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa.
- Deberá acreditar un período mínimo de cotización de 33 años.
- Cesará definitivamente en la prestación de servicios al cumplimiento, como máximo, de la edad ordinaria de jubilación.

Para el trabajador/a relevista:

- El puesto de trabajo podrá ser el mismo del trabajador/a sustituido/a. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador/a relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
- El contrato tendrá una duración indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador/a sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria exigida en cada caso. Si al cumplir dicha edad, el trabajador/a jubilado/a parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador/a relevado/a.
- El contrato podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador/a sustituido/a. El horario de trabajo del trabajador/a relevista podrá completar el del trabajador/a sustituido/a o simultanearse con él.
- Cuando se produzca el cese definitivo del trabajador/a relevado/a, el contrato de trabajo del trabajador/a relevista se transformará en indefinido.

Artículo 14.—Periodo de prueba.

14.1.—Duración.

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, salvo que de forma expresa se indique lo contrario.

Su duración no podrá exceder en ningún caso del tiempo fijado a continuación según los distintos grupos profesionales:

Grupo profesional	Tiempo de duración
Mandos, Técnicos y Administrativos	4 meses
Mecánicos/Eléctricos y Producción	2 meses

14.2.–Establecimiento del período de prueba y consecuencias del mismo.

Durante el periodo de prueba, la empresa y el trabajador/a podrán resolver libremente el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 15.–Cesés voluntarios.

Los trabajadores/as que cesen voluntariamente en el servicio a la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Grupo profesional	Tiempo de duración
Mandos, Técnicos y Administrativos	60 días
Mecánicos/Eléctricos y Producción	30 días

La falta de preaviso por parte del trabajador/a permitirá a la empresa reclamar una indemnización por daños y perjuicios cifrada en los salarios correspondientes a los días de retraso en el preaviso. Para hacer efectiva esta reclamación se podrá llevar a cabo la compensación a través de los salarios pendientes de recibir por el trabajador/a.

A su vez, la empresa vendrá obligada a llevar a cabo la liquidación de los salarios devengados a tal momento y con las formalidades exigidas en la legislación vigente. El incumplimiento del plazo de liquidación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador/a a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de quince días.

Capítulo II.–Clasificación profesional.

Artículo 16.–Grupos profesionales. Concepto y criterios de encuadramiento.

16.1.–Concepto de grupo profesional.

Se entiende por grupo profesional la unidad de clasificación que agrupa, de forma homogénea, las aptitudes profesionales, la formación requerida y el contenido general de la prestación, desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desarrollar por el trabajador/a.

16.2.–Factores de encuadramiento.

El encuadramiento de los trabajadores/as incluidos en los ámbitos de aplicación del presente convenio colectivo dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional, es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores:

a.–Formación previa y experiencia.

Factor relacionado con la formación básica y complementaria necesaria para desempeñar correctamente los cometidos de la actividad, con la experiencia adquirida y con el grado de dificultad para adquirir dichos conocimientos y experiencia.

b.–Área de trabajo (proceso / técnica) y contenido general de la prestación.

Factor relacionado con el área funcional, teniendo en cuenta si los trabajadores/as están ligados directamente al proceso productivo o si desarrollan su actividad en otros departamentos que prestan su apoyo técnico y consultivo a dicho proceso.

c.–Autonomía y responsabilidad.

Factores relacionados con el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones desarrolladas y en la influencia que tiene el desempeño de una función sobre los resultados de la empresa, teniendo en cuenta la importancia de las consecuencias de la gestión, así como la atención, precaución y precisión que deben observarse para evitar errores que podrían derivarse de ello.

d.–Mando.

Factor relacionado con el grado de dirección, coordinación, orientación, desarrollo y motivación de personas en el desempeño de sus funciones, así como con el control de los resultados alcanzados por ellas, cuyo alcance y amplitud vienen determinados tanto por el nivel de interrelación que es preciso mantener como por la naturaleza y dimensión del colectivo.

16.3.–De la estructura de grupos profesionales.

Se acompaña, como Anexo I, la tabla de grupos profesionales y niveles salariales con sus valores correspondientes.

Capítulo III.–Movilidad funcional.

Artículo 17.–Alcance de la movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su intención y las razones de esta a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 18.–Movilidad funcional para la realización de tareas de un grupo profesional superior.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, el trabajador/a podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Artículo 19.–Movilidad funcional para la realización de tareas de un grupo profesional inferior.

En el caso de encomienda de funciones inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen.

Sólo podrá efectuarse por el tiempo imprescindible para la atención de las causas que la hubieran determinado y durante ese tiempo el trabajador/a mantendrá la retribución de origen.

No cabrá invocar las causas de despido objetivo por ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de esta a los representantes de los trabajadores/as.

Artículo 20.–Movilidad a instancias del trabajador/a.

Los trabajadores/as del departamento de fabricación con 50 años de edad, o 20 años de servicio en el mismo, podrán solicitar el cambio a otra sección de la fábrica, petición que será atendida por la empresa a no ser que existan razones objetivas que lo impidan.

En caso de que se acceda al mismo, se respetarán al trabajador/a sus retribuciones de origen.

Capítulo IV.–Formación.

Artículo 21.–Objeto de la formación.

La introducción de las nuevas tecnologías y sistemas de organización del trabajo, la permanente opción por la superación de los niveles de seguridad en el trabajo, así como la mejora constante de la calidad y eficacia para la satisfacción de las exigencias de los clientes, determina que la empresa adopte los medios y procedimientos oportunos para incentivar el aprendizaje permanente en la empresa, estimulando en la plantilla el deseo de progresar mediante el logro de un mayor nivel formativo y de una mayor capacidad profesional.

Para ello la empresa, conforme a las necesidades de adecuación de los trabajadores/as a los nuevos métodos productivos y de mejora de los sistemas de trabajo, realizará los cursos de formación adecuados para la implantación y/o modificación de sistemas de organización del trabajo, así como otros cursos de formación referidos al mantenimiento y perfeccionamiento de los niveles formativos ya ostentados por los trabajadores/as, y a la concienciación de los trabajadores/as con la observancia de la normativa referida a seguridad y salud laboral.

A tal efecto elaborará con carácter anual el correspondiente plan de formación.

21.1.–Formación obligatoria.

21.1.1.–Materias.

Será obligatoria para los trabajadores/as que sean convocados por la empresa, la asistencia a los cursos relacionados con:

- a) La implantación de nuevos sistemas de organización del trabajo y/o modificación de los sistemas ya existentes;

- b) La obtención por los trabajadores/as de mayores niveles de polivalencia dentro de su grupo profesional, o el mantenimiento y/ o perfeccionamiento de la que acrediten;
- c) La formación en materia de seguridad y salud laboral y la concienciación de los trabajadores/as de la necesidad de cumplimiento de los sistemas establecidos al respecto.

21.1.2.—Horario de la formación.

Como regla general, los cursos deberán desarrollarse dentro de la jornada de trabajo.

Cuando por circunstancias excepcionales referidas a la actividad productiva hayan de realizarse fuera de ella, la empresa vendrá obligada a proporcionar a los trabajadores/as asistentes el importe de 6,75 euros por cada hora completa fuera del horario normal de trabajo, así como los gastos de desplazamiento que, en su caso, pudieran originarse.

21.1.3.—Evaluaciones.

A la finalización de los cursos, los trabajadores/as que hayan recibido la formación realizarán una valoración de la misma, la cual figurará en su expediente personal, junto a la acción formativa impartida, todo lo cual se tendrá en consideración a los efectos de futuras promociones.

21.2.—Formación voluntaria.

La asistencia al resto de los cursos de formación será voluntaria para los trabajadores/as, debiendo ser organizados los cursos preferentemente fuera de las horas de trabajo.

Artículo 22.—Plan de formación.

22.1.—Criterios.

El plan anual de formación a que se hace referencia en el artículo anterior estará guiado por los criterios siguientes:

22.1.1.—Formación obligatoria.

Cuando la empresa tenga la previsión de implantar nuevos sistemas de organización del trabajo y/ o modificación de los existentes, deberá contemplar la formación necesaria en los planes anuales, formación que deberá ir específicamente referida a la adecuación de los trabajadores/as a las nuevas tareas y/ o a la adaptación a las nuevas tecnologías, métodos y sistemas de trabajo.

La falta de señalamiento en el plan anual, de formación específicamente referida a la implantación o modificación de sistemas de trabajo, por no existir al momento de realizarlo la previsión de efectuar aquella implantación o modificación de sistemas de organización del trabajo, no dejará sin efecto la obligación empresarial de cumplir con esta obligación.

En cualquier caso, los planes anuales de formación, deberán contemplar necesariamente el desarrollo de cursos destinados a fomentar los niveles de polivalencia de los trabajadores/as dentro de su grupo profesional, y la concienciación de los trabajadores/as en la observancia de la normativa de seguridad y salud laboral.

22.1.2.—Formación voluntaria.

La formación voluntaria, estará orientada al logro de los objetivos siguientes:

- La elevación del nivel formativo general de los trabajadores/as;
- La mejora de la competencia profesional cuando se observen deficiencias con relación al desempeño de las funciones, pese a haber recibido el trabajador/a la formación necesaria de carácter obligatorio;
- La capacitación para la promoción y progresión profesional, así como para la adquisición de nuevas competencias para el desempeño de las funciones asignadas.

22.2.—Participación del comité de empresa.

El comité de empresa participará en la elaboración de los planes de formación en tiempo y forma, remitiendo a la empresa cuantas sugerencias considere oportunas relacionadas con la impartición de cursos de formación obligatorios o voluntarios. Y, asimismo, analizará con la empresa el plan de formación ejecutado en el año anterior.

Título III.—Programación del trabajo.

Capítulo I.—Jornada de trabajo. horarios y descansos.

Artículo 23.—Jornada anual de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de 8 horas diarias y 1.754 anuales.

El cómputo de horas efectivas se realizará de modo tal que tanto al inicio como al fin de cada periodo de trabajo, sea este diario o inferior al día, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Artículo 24.—Distribución de la jornada.

Para el periodo de vigencia del convenio colectivo, acuerdan las partes los siguientes sistemas iniciales de distribución de la jornada anual de trabajo:

24.1.—Jornada ordinaria.

24.1.1.—Definición.

Es la que se desarrolla de lunes a viernes en horario continuado de 7'30 horas de la mañana a 15'00 horas de la tarde, a razón de un total de 37,5 horas semanales.

24.1.2.—Personal afectado.

Con carácter general, la jornada ordinaria será de aplicación al personal administrativo y técnico de la fábrica, y, en concreto, para los trabajadores/as con dicha función en fabricación, logística, comercial, recursos humanos y administración.

24.1.3.—Horario flexible.

Los trabajadores/as de jornada ordinaria que, de forma regular o esporádica, quisieran acogerse voluntariamente al sistema de horario flexible, deberán comunicar al responsable del departamento y al departamento de recursos humanos, el calendario a realizar, siendo obligatoria su presencia en el puesto de trabajo de 8,30 horas a 14,00 horas. El resto del tiempo hasta completar la jornada normal de 37,5 horas semanales, deberá recuperarse dentro del mes siguiente, una vez determinado por el responsable del departamento el trabajo a realizar. Pasado el tiempo establecido sin haber procedido a la recuperación, la empresa descontará en el mes siguiente, con independencia de la consideración de falta de puntualidad, el importe correspondiente de acuerdo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SBC} + \text{PCP} + \text{CAP} \times 7}{37,5}$$

37,5

Dicha fórmula dará lugar a un importe euros/hora.

24.1.4.—Sábados coincidentes con festivos.

Las fiestas del año que, según el calendario laboral, coincidan en sábado, serán abonadas a estos trabajadores/as al precio de horas extraordinarias o disfrutadas con el día equivalente a elección del trabajador/a.

Una vez conocido el calendario anual, los trabajadores/as deberán comunicar su intención, al menos, con un mes de antelación al primer sábado coincidente.

24.2.—Jornada a turnos rotativos.

24.2.1.—Definición.

Es el sistema de distribución de la jornada de trabajo desarrollado por diferentes equipos de trabajadores/as que ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo según un determinado ritmo.

24.2.2.—Personal afectado.

Están afectados por el régimen de turnos todos aquellos trabajadores/as directa o indirectamente relacionados con el proceso productivo.

24.2.3.—Criterios de funcionamiento del régimen de trabajo a turnos.

24.2.3.1.—Sistema de cinco equipos o turnos.

Este régimen consistirá en cinco equipos de trabajo (A-B-C-D-E) continuados a lo largo del año, según periodicidad establecida de forma previa, a base de ciclos de mañana, tarde y noche.

24.2.3.2.—Sistema de dos turnos.

Este régimen consistirá en 2 turnos de trabajo, alternativos por ciclos de mañana y tarde, con una frecuencia actualmente establecida de 6 días de trabajo continuado y 3 de descanso.

24.2.3.3.—Relevos.

A la finalización de cada turno de trabajo, los trabajadores/as del turno saliente serán relevados por los del turno entrante.

En el caso de que al finalizar un turno no se presentara al relevo el trabajador/a del turno entrante sin haberlo preavisado, el del turno saliente quedará obligado a permanecer en el puesto de trabajo durante un tiempo máximo de dos horas, previa advertencia de la situación a su jefe inmediato.

En este supuesto, si el trabajador/a careciese de medio de transporte propio, tendrá derecho a que la empresa le facilite el transporte de regreso a su domicilio, y el exceso de jornada tendrá el tratamiento correspondiente a las horas extraordinarias estructurales.

24.2.3.4.–Horarios de los turnos continuos de trabajo.

Turno de mañana: de 06.00 horas a 14.00 horas.

Turno de tarde: de 14.00 horas a 22.00 horas.

Turno de noche: de 22.00 horas a 06.00 horas.

24.2.3.5.–Descanso para bocadillo.

Todo el personal podrá disponer diariamente del tiempo imprescindible para tomar el bocadillo, sin que ello pueda interferir en el normal desempeño de su trabajo ni suponga compensación alguna.

24.2.3.6.–Cambio de turno entre trabajadores/as.

Podrán intercambiar su turno los trabajadores/as que, perteneciendo a una misma sección, ejerzan la misma especialización o profesión dentro de la empresa, cuando quede debidamente cubierto el servicio y siempre que el responsable de la sección no argumente razones objetivas o de fuerza mayor en contra.

24.2.3.7.–Ajuste horario.

Cuando a resultas del régimen de trabajo a turnos o como consecuencia del cambio horario por imperativo legal, unos equipos de trabajadores/as realicen más tiempo de trabajo que otros, y viceversa, ambos quedarán compensados entre sí para los años posteriores.

24.3.–Sistemas alternativos de organización.

Cuando por necesidades de servicio se haga necesaria la creación de otros sistemas de organización de la jornada laboral al margen de los previstos en los artículos 24.1 y 24.2, la empresa pondrá en conocimiento del comité de empresa esta circunstancia con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

En todo caso, se respetarán los sistemas actuales de organización, distintos a los ya enunciados, que se vienen desarrollando en las secciones de comercial, logística y materias primas.

Artículo 25.–Horas extraordinarias.

25.1.–Horas extraordinarias ordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias ordinarias las que se realicen por encima de la jornada establecida en el artículo 23 del presente convenio, y que no se encuentren dentro de ninguno de los supuestos establecidos en los artículos siguientes.

Salvo en el supuesto establecido en el artículo 24.2.3.3, la realización de estas horas será voluntaria para el trabajador/a.

25.2.–Horas extraordinarias estructurales.

Son horas extraordinarias estructurales las que se generen como consecuencia de alguna de las actividades siguientes:

- Las necesarias para pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las motivadas por ausencias imprevistas, fuera de los supuestos previstos en el punto anterior.
- Las necesarias para la puesta en marcha, paradas y cambios de turnos.
- Las de mantenimiento cuando no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley, y su no realización lleve consigo la pérdida o deterioro de la producción.
- Las necesarias para reparar averías o garantizar la debida puesta en marcha de la producción.

Su realización será voluntaria para el trabajador/a.

25.3.–Horas extraordinarias de fuerza mayor.

Son aquellas que vienen exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros supuestos análogos, cuya no realización produciría evidentes y graves perjuicios a la propia empresa y a terceros; así como en el caso de riesgo de pérdidas de materias primas.

La realización de estas horas será obligatoria para el trabajador/a.

25.4.–Opción.

25.4.1.–Compensación con descanso.

Si el trabajador/a opta por compensar las horas extraordinarias con descansos, lo hará en la proporción del 175%, y dentro de los tres meses siguientes a la fecha de realización.

La determinación de las fechas concretas de los descansos se decidirá por el responsable de la sección a la que corresponda el trabajador/a.

25.4.2.–Compensación mediante la percepción de retribución.

En el caso de optar el trabajador/a por la compensación en metálico de las horas extraordinarias, el precio de la hora se calculará con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{SBC} + \text{PCP} + \text{CAP} \times 7 \times 1,75}{37,5}$$

25.5.–Información de las horas extraordinarias al comité de empresa.

La empresa informará mensualmente al comité de empresa del número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador/a y sección, especificando en cada caso las causas de su realización y, en consecuencia, su naturaleza, así como el sistema de compensación elegido por los trabajadores/as afectados.

25.6.–Cuando con motivo de la realización de horas extraordinarias no fuera posible interrumpir el trabajo, la empresa proporcionará al trabajador/a la comida y el transporte necesario.

Capítulo II.–Licencias y vacaciones.

Artículo 26.–Licencias.

26.1.–Licencias retribuidas

Todos los trabajadores/as en plantilla de la empresa tendrán derecho, previo aviso y justificación, a faltar al trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se indica en el cuadro adjunto, abonándose el total del salario percibido por el trabajador/a en jornada normal de trabajo.

Causa licencia	Duración máxima	Justificación
1.º Matrimonio del trabajador/a.	15 días naturales.	Libro de Familia. Certificado del Juzgado
2.º Fallecimiento de padres, padres políticos, cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos o hermanos políticos.	3 días naturales.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
3.º Nacimiento hijo	3 días naturales, ampliables a 5 si concurre enfermedad grave o intervención quirúrgica.	Libro de familia o Certificación del Juzgado
4.º Enfermedad o accidente grave del cónyuge.	3 días naturales, ampliables hasta cinco si requiriera hospitalización.	Documento acreditativo de la enfermedad y del parentesco.
5.º Fallecimiento de nietos, nietos políticos, abuelos o abuelos políticos	2 días naturales.	Documento acreditativo del fallecimiento y del parentesco.
6.º Enfermedad o accidente grave de padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, nietos, nietos políticos, abuelos o abuelos políticos.	2 días naturales, ampliables a 4 si el hecho requiere hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario.	Certificado médico acreditativo.
7.º Bautizo o comunión de hijos.	1 día natural.	Certificado acreditativo expedido por el titular de la parroquia correspondiente.
8.º Cambio de domicilio habitual	1 día natural.	Certificado empadronamiento
9.º Matrimonio de hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos o nietos.	1 día natural.	Documento acreditativo del hecho del matrimonio y del parentesco.
10.º Asistencia a una prueba o cita médica de especialista programada previamente a su fecha.	1 día natural.	Documento acreditativo o volante de la cita previa programada

Los días de permiso establecidos en los puntos 2, 3, 4, 5, y 6 se aumentarán en dos cuando el trabajador tenga que hacer un desplazamiento al efecto.

Los permisos establecidos en los puntos 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 9, cuando el hecho causante se produzca en día feriado, el día inicial para el disfrute de los mismos será el primer día laborable que le siga.

Los permisos se disfrutarán siempre de forma ininterrumpida, coincidiendo el día de disfrute o el de inicio del permiso, en caso de tratarse de más de un día, con el del acaecimiento del hecho causante, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente, y no pudiendo ser compensados por días laborables los de permiso que coincidan con los de descanso.

En todos los casos enumerados en la tabla anterior, tendrá igual aplicación, con los mismos límites y condiciones, a las parejas de hecho debidamente acreditadas. Tal situación se entenderá probada mediante la presentación del certificado del registro sobre uniones de hecho. Si este no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante del permiso, acompañada de una certificación de convivencia expedida por el Ayuntamiento correspondiente. Para acceder al disfrute de estos permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deben tener una antigüedad mínima de un año.

El trabajador/a podrá ausentarse por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta 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 las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado/a a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

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.

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

Los trabajadores/as, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de ambos trabajen.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Artículo 27.–Vacaciones.

27.1.–Duración.

La duración de las vacaciones será de 25 días laborales para el personal de jornada ordinaria y de 24 días laborales para el personal en régimen de turnos rotativos continuos.

Ninguno de ellos será sustituido por compensación económica, y todos ellos deberán ser disfrutados dentro del año natural de su devengo.

27.2.–Período de devengo.

Para el cálculo de los días anuales de vacaciones, se computará el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año.

27.3.–Período de disfrute.

27.3.1.–Salvo para el personal en régimen de turnos rotativos continuos, cuyo período de disfrute se establecerá de forma conjunta con el calendario anual de trabajo, se considerará con carácter general que el período normal de disfrute de las vacaciones estará comprendido entre el día 1 de junio y el 30 de septiembre.

27.3.2.–En aquellas secciones en que no fuera posible disfrutar las vacaciones completas dentro de dichas fechas, la empresa organizará el calendario de manera que se garantice que cada trabajador/a disponga de un mínimo de 12 días laborales ininterrumpidos dentro del referido período, programándose el resto en otro bloque de días consecutivos.

27.3.3.–Cuando por motivos no imputables al trabajador/a, este no pudiera disfrutar de la totalidad de sus vacaciones en el citado como período normal, percibirá en concepto de compensación por vacaciones fuera de fecha el importe de 8,92 euros por cada día laborable disfrutado fuera de las referidas fechas, importe que será satisfecho coincidiendo con las mismas.

27.4.–Calendarios y alteraciones.

27.4.1.–La empresa arbitrará los mecanismos oportunos para que antes del 5 de febrero de cada año esté elaborado y publicado en los tablones de anuncios, un primer borrador de plan de vacaciones anuales. Los trabajadores/as dispondrán de diez días para presentar sus reclamaciones razonadas.

Atendidas estas, en la medida en que fuera posible, antes del 21 de febrero la empresa pasará al comité un segundo borrador junto con las reclamaciones desatendidas, tras lo que esta fijará y publicará el calendario definitivo antes del 1 de marzo.

27.4.2.–En ningún caso un trabajador/a se verá obligado a tomar vacaciones sin haber conocido previamente, con una antelación mínima de dos meses, la fecha de inicio y duración de las mismas.

27.4.3.–Cuando fijado el calendario, la empresa impusiera cambios sobre el mismo, compensará a cada trabajador/a afectado con un plus de 340,53 euros.

27.4.4.–En caso de interrupción del proceso productivo (paradas por reparación de horno, averías de larga duración), el período vacacional fijado anualmente se podrá modificar para adaptarse a dichas circunstancias, previo acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as.

27.5.–Cuantía de la paga en periodo de vacaciones.

La paga en tiempo de vacaciones comprenderá los conceptos salariales correspondientes al trabajador/a en la misma cuantía que si estuviera trabajando.

27.6.–Devengo de vacaciones tras periodo de baja por incapacidad temporal o accidente laboral.

Los trabajadores/as que desempeñan su función en el régimen de cinco turnos y que tengan un proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente laboral en los periodos comprendidos entre el 1 de enero y 30 de junio, y el 11 de septiembre y 31 de diciembre, tendrán derecho al reconocimiento de los días de vacaciones devengados durante dicho periodo.

Para dicho reconocimiento se tendrá en cuenta que por cada día de baja en dicho periodo se generarán 0,040 días de vacaciones, aplicándose su resultado en números enteros.

Se procurará que su disfrute se lleve a cabo en los días inmediatos a su incorporación a no ser que por razones objetivas no sea posible su concesión y disfrute en ese momento.

Título IV.–Régimen de retribuciones.

Capítulo I.–Condiciones económicas.

Artículo 28. – Condiciones económicas durante la vigencia del convenio.

Las condiciones económicas durante la vigencia del convenio quedarán establecidas del siguiente modo:

Para los años 2019 y 2020 se llevará a cabo la aplicación del IPC real del año anterior en todos los conceptos retributivos que establece el convenio salvo para los regulados en el artículo 30.1 (Complemento Ad Personam) y artículo 31 (Plus de Clasificación Profesional).

Para la aplicación del IPC se tendrá en cuenta el índice definitivo correspondiente al año natural anterior y se hará efectiva dicha actualización en la nómina del mes siguiente al momento en que sea publicado.

Asimismo, para cada uno de esos dos años se aplicará una subida de 450 euros en el valor de salario base del Nivel D del Grupo Profesional de Producción.

Capítulo II.–Estructura retributiva.

La retribución del personal de la empresa estará estructurada en los términos regulados en este capítulo.

Artículo 29.–Salario base de clasificación (SBC).

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo que deben percibir los trabajadores/as por razón de su nivel correspondiente al grupo profesional.

Está constituido por las cuantías que para cada grupo profesional y nivel figuran recogidas en el Anexo I.

Artículo 30.–Complementos personales.

Es la parte de la retribución por unidad de tiempo a percibir por los trabajadores/as por razón de sus circunstancias personales e individuales que tengan reconocidas en relación con la empresa.

30.1.–Complemento Ad Personam (CAP)

A través de este concepto se engloban y garantizan las condiciones salariales personales e individuales que los trabajadores/as tengan reconocidos en la empresa.

El importe que, en su caso, sea atribuido se percibirá por los trabajadores/as como parte de su retribución, fija y personal, sin posibilidad de absorción o compensación alguna en el futuro.

30.2.–Premio de fidelidad.

Los trabajadores/as percibirán, por una sola vez, una paga en cuantía de 1.106,96 euros en concepto de premio de fidelidad, con arreglo a los siguientes criterios:

1.º Se abonará cada año a los 12 trabajadores/as con mayor antigüedad en la empresa y que antes no hubieran percibido cantidad alguna por dicho concepto.

2.º También se concederá a los trabajadores/as que, con más de 10 años de antigüedad en la empresa, se jubilen o causen baja en la misma al haber sido declarados afectos de

una incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, y no hubieran sido beneficiados ya por este premio.

3.º Su importe se hará efectivo en la nómina del mes anterior al inicio de las vacaciones, o en la del finiquito, en los casos expresados en el párrafo anterior.

Artículo 31.—Plus de clasificación profesional (PCP).

Es la retribución que se corresponde con las condiciones particulares de carácter exclusivo y personal que pueda ostentar el trabajador/a como consecuencia de los procesos llevados a cabo por la creación de la estructura de grupos profesionales a través de la convergencia de las categorías profesionales a los niveles salariales.

El importe correspondiente al mismo podrá ser absorbido y compensado con el salario base del nivel superior al que se acceda con motivo de la promoción del trabajador/a a otra función, absorción que operará en todo momento, con la única limitación de que la misma no suponga discriminación salarial de carácter negativo dentro de la misma función.

Artículo 32.—Complementos de puesto de trabajo.

32.1.—Plus de turnicidad.

Concepto.

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores/as que desarrollan su actividad laboral sujetos a turnos rotativos de trabajo.

Se entenderá que un trabajador/a queda desvinculado del trabajo a turnos cuando permanezca al menos tres meses sin trabajar en dicho régimen, salvo en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo.

Cuantía.

Su cuantía será de 4,50 euros por cada día natural.

No obstante lo anterior, para los trabajadores/as en régimen de cinco turnos continuos, este importe será de 6,01 euros por cada día natural.

En ambos casos, en dicho importe quedará asumida la retribución que por plus de nocturnidad y festivos pudiera devengar el trabajador/a durante su periodo de vacaciones.

32.2.—Plus de disponibilidad a turnos.

Concepto y régimen de funcionamiento.

Es la retribución que corresponde percibir a los trabajadores/as ajenos al sistema de jornada a turnos por su disponibilidad a llevar a cabo su trabajo en dicho régimen por decisión organizativa de la empresa.

El llamamiento al trabajo en turnos será por el tiempo necesario para cubrir una necesidad generada en los equipos de trabajo, y en todo caso, ante cualquier ausencia del personal que preste su función en dicho régimen.

La adscripción del personal a la disponibilidad para trabajar a turnos será decidida de común acuerdo, y siempre a invitación de la empresa.

De estimar la empresa que un trabajador/a incluido en la disponibilidad debe quedar excluido del sistema, deberá notificarlo al mismo con un mes de antelación a su efectividad. De ser el trabajador/a quien pretenda la desvinculación deberá comunicarlo a la empresa con tres meses de antelación.

Cuantía.

La cuantía de este plus será de 4,50 euros por día natural, siendo este importe incompatible con el que se establece en igual cuantía para el plus de turnos.

Durante el tiempo en que el trabajador/a realice el trabajo en turnos percibirá la misma retribución del puesto a sustituir, salvo en lo referente al punto anterior.

32.3.—Plus de nocturnidad.

Concepto.

Es la retribución que corresponde percibir a quienes realicen su actividad laboral entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

Cuantía.

Su cuantía será de 15 euros por cada noche trabajada.

El personal que por la rotación de los turnos tengan que trabajar en el turno nocturno de las noches del 24 y/o 31 de diciembre, tendrán derecho a percibir el importe de 85 euros.

32.4.–Plus de domingos y festivos.

Concepto.

Es la retribución que corresponde percibir a quienes realicen su actividad laboral coincidiendo con domingo o festivo.

Cuantía.

Su cuantía será de 18 euros por cada domingo o festivo coincidente con el trabajo.

32.5.–Plus de penosidad.

Concepto.

Es la retribución que corresponde percibir a quienes, con carácter no habitual, realicen trabajos en circunstancias particularmente tóxicas, penosas o peligrosas, determinadas como tales por el comité de seguridad y salud laboral de la empresa.

Cuantía.

Su cuantía es de 3,01 euros por cada hora trabajada en las circunstancias indicadas.

Artículo 33.–Incentivos.

Es la parte de la retribución de los trabajadores/as que tiene por finalidad retribuir el desempeño de la actividad laboral y el reparto de la riqueza generada, o las destinadas a premiar la aplicación de iniciativas del trabajador/a que mejoren la actividad productiva.

33.1.–Retribución variable

La empresa tiene implantado un sistema de retribución variable por objetivos a favor de los trabajadores/as.

Para la determinación del sistema aplicable se tendrán en cuenta, con carácter general, los factores relativos a la fábrica, a los resultados globales de la empresa y al desempeño individual del trabajador/a.

33.2.–Prima de sugerencias

La empresa primará las sugerencias que ayuden a mejorar el sistema de trabajo y la producción, conforme a la regulación interna que con carácter general se viene aplicando para todas las fábricas del grupo.

33.3.–Premio de seguridad

La empresa primará a los grupos de trabajo o secciones en razón a la baja accidentabilidad laboral, conforme a la regulación interna que con carácter general se viene aplicando para todas las fábricas del grupo.

Artículo 34.–Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

34.1.–Gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre.

34.1.1.–Periodo de devengo.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias por cada año natural, en los meses de julio y diciembre, que se devengarán por semestres naturales.

34.1.2.–Fechas de pago.

Las fechas de pago de las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre serán los días 15 de julio y 15 de diciembre, respectivamente.

34.1.3.–Importe de las gratificaciones.

El importe de cada una de las pagas será el que se corresponda con 30 días de salario de los siguientes conceptos salariales que pueda tener reconocido el trabajador/a:

- Salario base de clasificación.
- Plus de clasificación profesional.
- Complemento Ad Personam.

34.2.–Gratificación extraordinaria de marzo.

34.2.1.–Período de devengo.

El personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a percibir una gratificación extraordinaria en el mes de marzo, para cuyo devengo se tendrá en cuenta el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año anterior.

34.2.2.–Fecha de pago.

La gratificación de marzo se abonará el día 20 de marzo de cada año.

34.2.3- Importe de la gratificación.

El importe de la gratificación de marzo estará integrado por una mensualidad de los siguientes conceptos salariales que pueda tener reconocidos el trabajador/a y percibidos por él en el año anterior:

- Salario base de clasificación.
- Plus de clasificación profesional.
- Complemento Ad Personam.

Artículo 35.—Abono del salario.

El pago de la nómina de los trabajadores/as afectados por este convenio, se hará efectivo entre los días 1 y 5 del mes siguiente, en la entidad bancaria elegida por el trabajador/a y oportunamente comunicada a la empresa.

Artículo 36.—Anticipos.

El trabajador/a tiene derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo realizado.

Título V.—Acción social y asistencial.

Capítulo I.—Garantías de carácter asistencial.

Artículo 37.—Garantía de ingresos en situación de incapacidad temporal (IT).

El personal que se encuentre de baja por incapacidad temporal tendrá derecho a percibir con cargo a la empresa un complemento salarial de cuantía suficiente para garantizarle, junto con la prestación de la seguridad social, el cobro del 100% de la base de cotización correspondiente al mes anterior a la baja, en los términos que seguidamente se indican:

Por accidente de trabajo, maternidad o intervención quirúrgica: la empresa abonará la diferencia hasta el 100% de la base de cotización correspondiente al mes anterior y a partir del primer día de la baja.

Por enfermedad común o accidente no laboral, sin intervención quirúrgica: la empresa abonará el complemento necesario para que, a partir del décimo día de la baja, los trabajadores/as perciban el 100% de la base de cotización del mes anterior.

Artículo 38.—Compensaciones por invalidez.

En los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, el personal afectado percibirá en el momento de causar baja en la empresa, la cantidad equivalente a tres pagas extraordinarias.

Artículo 39.—Seguro de vida.

Para la cobertura de los riesgos y por las cuantías que en este artículo se indican, la empresa queda obligada a la contratación a su coste de una póliza colectiva de seguro con la compañía aseguradora que considere oportuno, de la que serán beneficiarios los trabajadores/as afectados por el convenio colectivo.

De la póliza contratada, la empresa hará entrega de una copia al comité de empresa.

Los riesgos cubiertos y las cuantías aseguradas, son los siguientes:

Riesgo cubierto	Cuantía asegurada
Muerte	9.015,18
Invalidez absoluta y permanente	9.015,18
Muerte por accidente laboral	18.030,36
Muerte por accidente de circulación	27.045,54

A los efectos de este artículo, se considera invalidez absoluta y permanente la situación física o psíquica irreversible determinante de la total ineptitud del asegurado para el ejercicio de cualquier actividad laboral. Todo ello de conformidad con las condiciones que figuren en la póliza suscrita entre la empresa y la entidad aseguradora.

Con independencia de los indicado anteriormente, en caso de fallecimiento de un trabajador/a, la empresa abonará una paga extraordinaria a los herederos legales.

Artículo 40.—Garantía en caso de accidente de circulación.

En el supuesto de que un trabajador/a sea detenido como consecuencia de un accidente de circulación, su contrato de trabajo quedará en suspenso durante el tiempo en que, en su caso, se halle privado de libertad.

Su incorporación al trabajo deberá efectuarse dentro de los diez días siguientes al cese de su privación de libertad. Transcurrido dicho plazo sin haber efectuado la misma, se producirá la extinción automática de su contrato de trabajo.

Artículo 41.—Plan de igualdad.

Se llevará a cabo la redacción de un nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres negociado y acordado con la representación legal de los trabajadores/as de la empresa, incentivando la contratación, el acceso al empleo, la formación y la promoción profesional, así como la mejora de las condiciones de trabajo, de las mujeres en igualdad de trato con los hombres.

Dicho plan de igualdad se planteará como una modernización de su sistema de gestión empresarial que garantizará que la planificación, organización y dirección de los recursos de la empresa estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo así al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

Capítulo II.—Garantías de carácter económico.

Artículo 42.—Ayuda económica en los supuestos de discapacitados.

La empresa abonará en concepto de ayuda a discapacitados, la cantidad de 202,69 euros mensuales por cada hijo o familiar a cargo del trabajador/a que tenga reconocida tal condición por la Seguridad Social u órgano competente y dependa económicamente del trabajador/a.

En el supuesto de ingreso del discapacitado en un centro especializado de tipo benéfico-social, la empresa correrá con los gastos de inscripción, si estos se produjeran.

Artículo 43.—Ayuda de estudios.

43.1.—Estudios de trabajadores/as afectados por el convenio.

Los trabajadores/as con al menos tres años de antigüedad en la empresa, que acrediten estar matriculados en un centro oficial para cursar estudios reglados básicos, medios o superiores, tendrán derecho a percibir el importe de la matrícula en los respectivos centros.

43.—Estudios de hijos de trabajadores/as afectados por el convenio.

Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir 9 euros mensuales por cada hijo matriculado en centros oficiales, iniciándose este derecho al momento de comenzar de forma efectiva los estudios reglados.

Artículo 44.—Ayuda de desplazamiento.

En el caso de que el trabajador/a deba desplazarse fuera de su localidad de origen, y para tal desplazamiento utilice su vehículo propio, la empresa vendrá obligada a satisfacerle el importe de 0,30 euros por kilómetro efectuado.

Capítulo III.—Otras acciones sociales.

Artículo 45.—Contratación de personas con discapacidad.

La empresa asume la obligación de contratar personas con discapacidad, entendiendo por tales a todas las personas cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales.

La empresa deberá cumplir las exigencias del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 3 de diciembre, sobre derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, en lo que respecta a la integración laboral de este colectivo.

La empresa está obligada a la contratación de personas con discapacidad para aquellos puestos que sean susceptibles de ser ocupados por personas con algún tipo de minusvalía, sin que de tal condición se derive ningún tipo de discriminación.

Título VI.—De la prevención de riesgos laborales y del comité de seguridad y salud laborales y seguridad ambiental.

Artículo 46.—Objetivos.

La empresa, teniendo en cuenta el conocimiento general existente sobre los riesgos en su industria en general, así como sobre cualquier otro riesgo específico a su actividad, establecerá un entorno laboral seguro y saludable, y tomará medidas adecuadas para prevenir accidentes y lesiones ocasionadas durante la actividad laboral o asociadas a ella, mediante la limitación, hasta donde sea razonablemente práctico, de las causas de riesgo inherentes a dicho entorno laboral.

Para articular este derecho, el personal podrá participar a través de sus representantes legales en el desarrollo de las medidas necesarias para la prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 47.–Prevención de riesgos laborales.

Se deberán prevenir los riesgos para la salud del trabajador/a, evitando si fuera posible su generación y, de no serlo, reduciéndolos en la medida de lo posible y estableciendo medios de protección personal adecuados.

En toda introducción, ampliación o modificación de los procesos productivos se procurará que la nueva tecnología y procesos no generen riesgos incontrolables, procediéndose en todos esos supuestos a analizar nuevamente los riesgos existentes, introduciendo las medidas preventivas necesarias.

Serán facilitados por la empresa a los delegados de prevención todas las medidas correctoras e informes higiénicos que como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se remitan a la empresa por parte de los servicios de prevención.

Artículo 48.–Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva.

La dirección de la empresa, asesorada técnicamente por los servicios de prevención, elaborará y tendrá actualizado en todo momento:

- a) Evaluación de riesgos del centro de trabajo.
- b) Plan general de prevención.
- c) Planificación anual de la prevención.

Artículo 49.–Vigilancia de la salud.

La empresa garantizará a los trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información que se obtenga respetará en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona.

Los reconocimientos médicos deberán ser específicos y adecuarse al puesto de trabajo desempeñado.

Estos reconocimientos serán de periodicidad máxima anual.

Artículo 50.–Riesgo durante el embarazo.

La empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente, a los riesgos determinados en la evaluación de su puesto de trabajo y que puedan afectar a su salud o a la del feto.

En este sentido, una vez conocida por la empresa dicha situación de embarazo, se deberá emitir un informe por los servicios de prevención indicando la posible incompatibilidad de dicha situación con los riesgos existentes, todo ello en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995.

Artículo 51.–Prendas de trabajo.

La empresa costeará y proporcionará al personal las prendas o útiles de seguridad tales como guantes, manguitos, protectores, botas, gafas, tapones, etc, teniendo de otra parte el derecho a controlar el consumo y calidad de los mismos.

Artículo 52.–Comité de Seguridad y Salud Laboral y Seguridad Ambiental

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

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, por una parte, y por el empresario y/o sus representantes en igual número.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados Sindicales y los responsables técnicos de la prevención que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar trabajadores/as de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos de prevención ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones del Comité.

El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

Respecto de sus competencias se hace una remisión a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y sus normas de desarrollo.

Artículo 53.—Responsabilidad social, calidad, medio ambiente y seguridad alimentaria.

Es deseo de las partes firmantes del presente convenio, aunar esfuerzos para conseguir que la empresa adopte en su gestión valores de responsabilidad social, respeto al medio ambiente y elaboración de sus envases de conformidad con las normas de seguridad alimentaria.

Para ello, la empresa y su trabajadores/as harán los esfuerzos necesarios para cumplir y mantener de forma adecuada las normas internacionales de certificación que actualmente tiene obtenidas la empresa, o que puedan ser objeto de futura aplicación, y en concreto de las siguientes:

- ISO 9001 de Gestión de Calidad
- ISO 14001 de Gestión Medio Ambiental
- ISO 22000 de Seguridad Alimentaria
- SA 8000 de Responsabilidad Social, SGP, SMETA

Título VII.—Faltas y sanciones.

Artículo 54.—Principios de ordenación del régimen disciplinario.

Las normas del régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de los trabajadores/as y empresarios.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador/a, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con los criterios y la graduación que se establece en el presente artículo.

Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará como leve, grave o muy grave.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador/a.

La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada al Comité de Empresa.

Del mismo modo, y sin valor de sanción, la empresa hará uso de las advertencias de sanción que considere oportunas en relación con hechos respecto de los cuales es preciso evidenciar una mala práctica o una actuación incorrecta con la finalidad de evitar su repetición futura y, en último caso, la imposición de una sanción laboral.

*Artículo 55.—Clases de faltas**55.1.—Faltas leves*

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad hasta un total de treinta minutos durante un mes sin que exista causa justificada para ello.
2. No comunicar con la antelación debida su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun por breve tiempo, siempre que dicho abandono no resultara perjudicial para la empresa ni perturbase el trabajo de los demás operarios/as, en cuyo supuesto se considerará como falta grave o muy grave.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material, instalaciones, utillajes, maquinaria, etc.
5. Falta de higiene y limpieza personal ocasional.
6. La falta de debida corrección y diligencia con sus compañeros y superiores. Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia y en cuanto por su real trascendencia merezcan esta calificación.
7. Discutir con los compañeros durante la jornada laboral. Si se produjera alteración del orden laboral, podrá considerarse falta grave o muy grave.
8. Cualquier otra de carácter análogo.

55.2.—Faltas graves

Se consideran como faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad al mes.
2. La entrega no puntual de los partes de baja, confirmación y alta en los períodos de incapacidad temporal.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o retenciones fiscales; si existiera malicia se considerará falta muy grave.
4. Intervenir en juegos durante las horas de trabajo, sean estos de la clase que fuesen.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trabajo vejatorio. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. La imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador/a o para sus compañeros.
8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización escrita.
9. La reincidencia en las faltas leves, salvo en las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
10. La disminución voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. El quebranto o violación del secreto de reserva obligada si no se producen perjuicios a la empresa.
12. Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el trabajo.
13. Negarse a dar cuenta del contenido de paquetes o envoltorios si fuera requerido por el personal encargado de esta misión en presencia del representante sindical, o, en ausencia, de otro trabajador/a, respetando al máximo la intimidad del trabajador/a.
14. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador/a hubiese presenciado y puedan causar perjuicios graves a la empresa.
15. Encontrarse en los locales de la empresa fuera de los horarios de trabajo, así como introducir en los mismos a personas ajenas a la empresa, sin la debida autorización escrita.
16. Descuidos de importancia en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas, utillaje, etc., que el trabajador/a tenga a su cargo, cuando se derive peligro para los compañeros de trabajo o para la integridad de las referidas máquinas o instalaciones.
17. Cambiar o revolver las pertenencias de la empresa o de sus trabajadores/as.
18. Simular la presencia de otro trabajador/a, valiéndose de su firma, ficha o tarjeta de control.
19. Usar el teléfono para asuntos particulares sin autorización.
20. No utilizar los elementos de protección de seguridad e higiene facilitados por la empresa, sin reincidencia.
- 21.–Cualquier otra de carácter análogo.

55.3.–Faltas muy graves

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

1. La acumulación de diez o más faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de seis meses, o de veinte, cometidas durante un año.
2. El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
3. Los actos contra la propiedad, tanto de los demás trabajadores/as, como de la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante actos de servicio.
4. Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
5. Haber recaído sobre el trabajador/a sentencia firme de los Tribunales de justicia competentes, por delitos contra la propiedad, cometidos fuera de la empresa.
6. La continuada y habitual falta de higiene y limpieza que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
7. La prestación del trabajo bajo los efectos de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes y la distribución de drogas en el centro de trabajo.

8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a ella datos de reserva obligatoria.
9. Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa si existiera competencia desleal y no mediara autorización escrita de la Dirección.
10. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los superiores, trabajadores/as o subordinados o a sus familiares.
11. Causar accidente grave a sus compañeros de trabajo por imprudencia o negligencia inexcusable.
12. Abandonar del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad.
13. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
14. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
15. La insubordinación.
16. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos, el sabotaje, con independencia de la responsabilidad penal.
17. La propagación de noticias falsas o tendenciosas referidas a la empresa con perjuicio para la misma.
18. La autolesión en el trabajo.
19. El abandono del trabajo sin justificación cuando ocasione evidentes perjuicios para la empresa o sea causa de accidente para otros trabajadores/as.
20. La imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa.
21. La desobediencia a los superiores que pueda motivar quebranto manifiesto de la disciplina, cuando de ello se derive perjuicio notorio para la empresa o para los demás trabajadores/as.
22. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe esta falta cuando un trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación de las heridas para prolongar la baja por incapacidad temporal.
23. No utilizar los elementos de protección de seguridad o higiene facilitados por la empresa, con reincidencia.
24. Las conductas de acoso sexual, verbales, físicas o presiones psicológicas, realizadas en el centro de trabajo que implique trato vejatorio para el/la trabajador/a.
25. Fumar dentro de las instalaciones de la empresa.
26. Cualquier otra falta de índole grave similar a las señaladas y las definidas como tales en la legislación laboral y jurisprudencial.

Artículo 56.—Sanciones.

Las sanciones que la empresa puede aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día.

Por falta graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta diez días.

Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos meses.
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 57.—Prescripción y plazos de impugnación.

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

Los plazos para impugnar las sanciones impuestas serán de veinte días.

Título VIII.—Derechos de representación de los trabajadores/as.

Artículo 58.—Representación colectiva y sindical de los trabajadores/as.

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores sobre esta materia.

Artículo 59.—Información al comité de empresa.

La dirección entregará al comité de empresa la información prevista en la legislación vigente.

La representación de los trabajadores/as será la encargada de firmar las copias básicas de los contratos y su control.

Artículo 60.—Crédito horario.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 68 del E.T.

Los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumular horas de su crédito horario en uno o más, sin rebasar el máximo total de horas correspondientes a tres meses.

Título IX.—Solución extrajudicial de los conflictos.

Artículo 61.—Adhesión al ASACL y su reglamento de desarrollo.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan voluntariamente someterse al acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León y su reglamento de desarrollo, para la solución de aquellos conflictos de naturaleza colectiva que entre las partes pudieran plantearse.

61.1.—De la mediación

La adhesión al ASACL, en su modalidad de mediación, será obligatoria en los siguientes casos:

- a) Con carácter previo a la interposición de una demanda de conflicto colectivo.
- b) Con carácter previo a una convocatoria de huelga.
- c) Con motivo de las discrepancias existentes en el seno de la comisión negociadora del convenio colectivo para el supuesto de que no se alcanzare un acuerdo.
- d) Con motivo de las discrepancias existentes en el seno de la comisión negociadora del convenio colectivo para el supuesto de que no se alcanzare un acuerdo y se hubiera agotado el plazo máximo establecido para alcanzar el acuerdo.
- e) Discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Designación de los mediadores.

Los mediadores podrán ser designados por las partes o por el propio Servicio de entre los nombres comprendidos en la Lista aprobada por la Comisión Paritaria.

Duración del procedimiento.

La mediación tendrá una duración de diez días, salvo que las partes decidan ampliarlo. En el caso de que el procedimiento se promueva con carácter previo a la convocatoria de una huelga o para la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga, este plazo quedará reducido a 72 horas.

61.2.—Del arbitraje

El procedimiento de arbitraje tendrá lugar en el supuesto de que dicho organismo incorpore el mismo y se acuerde de forma expresa por ambas partes su sometimiento al mismo.

Título X. Comisiones.

Artículo 62.—Tipos de comisiones o comités empresa-trabajador/a.

Durante la vigencia del convenio permanecerán constituidas, con las facultades reguladas en la legislación laboral vigente, en su caso, las comisiones siguientes:

La Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del Convenio Colectivo.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral, y Seguridad Ambiental.

El Comité para la Igualdad.

Artículo 63.—Composición y funcionamiento.

63.1.—Número de miembros.

Las comisiones reguladas en este título, estarán integradas:

- Comisión Paritaria: máximo de cinco miembros por cada representación.

- Comité de Seguridad y Salud Laboral, y Seguridad Ambiental: tres miembros por cada representación.

- Comité para la igualdad: tres miembros por cada representación.

63.2.–Designación de componentes y sustituciones.

La designación de los componentes de cada una de las representaciones es facultad de cada una de ellas.

Una vez efectuadas las designaciones, podrán producirse sustituciones sin otro requisito que la simple comunicación escrita de una representación a la otra.

63.3.–Asistencia y adopción de acuerdos.

En el caso de no asistir a las reuniones la totalidad de los miembros de cada representación, los asistentes de la representación empresarial acumularán los votos de los miembros ausentes, y los asistentes de la representación de los trabajadores/as acumularán, según la pertenencia a las respectivas organizaciones sindicales, los votos de los miembros ausentes de cada una de ellas.

Los acuerdos de las diferentes comisiones requerirán para su efectividad del voto unánime de los representantes de la empresa y, al menos, dos miembros de la representación de los trabajadores/as.

El plazo de actuación de la Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación del convenio será de dos meses como máximo a partir del momento en que se someta la consulta al mismo.

Disposiciones adicionales.–

Primera.–De la edición y distribución del Convenio.

Corresponderá a la empresa la edición y distribución del texto del convenio entre los trabajadores/as.

ANEXOS

ANEXO I.-CUADRO DE GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES SALARIALES.

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO BASE 2018
MANDO	A	25.858,15
	B	22.755,17
	C	18.617,87
TÉCNICO	A	25.858,15
	B	23.789,50
MECÁNICO / ELÉCTRICO	A	22.238,01
	B	20.686,52
	C	19.652,19
	D	17.583,54
	E	16.032,05
PRODUCCIÓN	A	22.238,01
	B	20.686,52
	C	19.652,19
	D	17.683,54
	E	16.032,05
ADMINISTRACIÓN	A	20.686,52
	B	19.652,19
	C	17.583,54
	D	16.032,05

ANEXO II.–CUADRO DE CONCEPTOS ECONÓMICOS DEL CONVENIO.

CONCEPTO SALARIAL	2018
Plus de Turnos / valor día	4,50
Plus de Turnos 5 letras / valor día	6,01
Plus de disponibilidad / valor día	4,50
Nocturnidad / valor día	15,00
Domingos-festivos / valor día	18,00
Penosidad / valor hora	3,01
Nochebuena-vieja / valor día	85,00
Vacaciones fuera de fecha / valor día	8,92
Alteración de vacaciones	340,53
Premio Fidelidad	1.106,95
Hora de Formación	6,75
Ayuda minusvalías / valor mes	202,69
Ayuda estudios de hijos / valor mes	9,00
Ayuda desplazamiento / por km	0,30

ANEXO III.–PLAN DE IGUALDAD.

2263