

Convenio Colectivo de la empresa TID Técnicas Industriales en Decoración, S.L. para el centro de trabajo de Berrioplano

Boletín Oficial de Navarra número 186, de 10 de agosto de 2021

INDICE

CAPÍTULO PRELIMINAR.–Vigencia Pago.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Artículo 1.1. Vigencia y Denuncia.

CAPÍTULO I.–Ámbito de Aplicación.

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

CAPÍTULO II.–Organización del trabajo.

Artículo 4. Norma general.

Artículo 5. Contenido de la organización.

Artículo 6. Formación.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Artículo 8. Tiempos y rendimientos.

CAPÍTULO III.–Ingresos, periodos de prueba y ceses voluntarios.

Artículo 9. Contrataciones.

Artículo 10. Periodos de prueba.

Artículo 11. Ceses voluntarios.

CAPÍTULO IV.–Salud laboral.

Artículo 12. Salud laboral.

Artículo 13. Prendas de trabajo y equipos de trabajo.

Artículo 14. Corrección de absentismo.

CAPÍTULO V.–Tiempo de trabajo.

Artículo 15. Jornada laboral.

Artículo 16. Calendario laboral.

Artículo 17. Vacaciones.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Artículo 19. Excedencias.

Artículo 20. Licencias.

Artículo 21. Reducciones de jornada.

CAPÍTULO VI.–Política salarial.

Artículo 22. Sistema retributivo.

Artículo 23. Incrementos y Revisiones salariales.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Artículo 25. Retribución de las horas extraordinarias.

Artículo 26. Plus de asistencia.

Artículo 27. Plus nocturnidad.

Artículo 28. Plus distancia.

Artículo 29. Garantía salarial en los supuestos de hospitalización enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

Artículo 30. Compensación.

Artículo 31. Seguro colectivo de accidentes individuales.

CAPÍTULO VII.–Clasificación profesional.

Artículo 32. Clasificación funcional.

Artículo 33. Definición de los grupos profesionales.

CAPÍTULO VIII.–Régimen disciplinario.

Artículo 34. Régimen de faltas y sanciones.

Artículo 35. Graduación de faltas.

Artículo 36. Faltas leves.

Artículo 37. Faltas graves.

Artículo 38. Faltas muy graves.

Artículo 39. Sanciones máximas.

Artículo 40. Régimen de sanciones.

Artículo 41. Prescripción.

Artículo 42. Abuso de autoridad.

CAPÍTULO IX.–Derechos sindicales.

Artículo 43. Derechos sindicales.

CAPÍTULO X.–Normas supletorias.

Artículo 44. Normas supletorias.

Artículo 45. Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y protección del embarazo.

ANEXOS

1.–Tabla de Valoración

2.–Tabla de Indicadores para el Plus de Producción

3.–Tabla salarial año 2021

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TID TÉCNICAS INDUSTRIALES EN DECORACIÓN, S.L. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BERRIOPLANO

CAPÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.–Determinación de las partes.

El presente Convenio Colectivo de Técnicas Industriales de Decoración S.L. (T.I.D.) se suscribe, por parte patronal, por la Dirección de la Empresa, y por parte social, por los Delegados/as de Personal firmantes, que los representan.

Artículo 1.1. Vigencia.

El Convenio tendrá una vigencia de 4 años (1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024) y durante la vigencia del convenio, la Empresa se compromete a no acogerse a la Inaplicación del mismo mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET. Cualquier procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Se acuerda una ultraactividad de cuatro años a la finalización de este convenio, esto es hasta el 31 de diciembre de 2028. La empresa acepta los compromisos recogidos en este convenio, para satisfacer las demandas presentadas por la plantilla, con el compromiso de la parte social de no realizar ningún tipo de reivindicaciones respecto a ningún término de los recogidos en este convenio durante el periodo de vigencia del mismo, y de trabajar en conjunto en el mantenimiento de la paz social y el buen desarrollo de la empresa.

El Convenio quedará automáticamente denunciado por las partes desde el momento de su firma, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente, en el plazo de 15 días antes de la finalización del mismo, es decir el 16 de diciembre de 2024.

CAPITULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 2. Ámbito territorial y funcional.

El ámbito territorial del presente convenio será de aplicación en la empresa “Técnicas Industriales de Decoración, S.L.”, (T.I.D. S.L.), en el actual centro de trabajo situado en Berrioplano.

Respecto al ámbito funcional del presente Convenio, la empresa que se dedica a la transformación de materiales plásticos, mediante la aplicación de colorantes, pinturas, tintes, barnices y demás productos químicos de análoga naturaleza será de obligada observancia a todos los trabajadores en la planta de la empresa “Técnicas Industriales de Decoración, S.L.”, (T.I.D. S.L.).

Artículo 3. Ámbito personal.

El convenio afecta a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa, excepto personal directivo.

CAPITULO II

Organización del trabajo

Artículo 4. Norma general.

La organización teórica y práctica del trabajo, con arreglo a lo prescrito en este convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto el alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsables de las partes integrantes: dirección y trabajadores/as.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los/as representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc., en lo relacionado con la organización y la racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Artículo 5. Contenido de la organización.

La organización del trabajo se extenderá, entre otras a las cuestiones siguientes:

1.–La determinación de los elementos necesarios (máquinas o tareas específicas) para que el trabajador/a pueda alcanzar, como mínimo, el rendimiento mínimo exigible.

2.–La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación de que se trate y la exigencia consecuente del índice de desperdicios y pérdidas.

3.–La vigilancia, atención, diligencia y limpieza de la maquinaria, instalaciones y utillajes encomendados al trabajador/a.

4.–La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente convenio.

5.–La adaptación de las cargas de trabajo, rendimiento y tarifas de las nuevas condiciones que resulten de aplicar el cambio de métodos operativos, procesos de fabricación o cambios de funciones y variaciones técnicas tanto de maquinas y utillajes como de material.

6.–La fijación de formulas claras y sencillas para la obtención de los cálculos de retribución que corresponde a los trabajadores/as de manera que pueda ser comprendida con facilidad.

Artículo 6. Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio, consideran la formación continua de los trabajadores/as como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas, con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador/a.

La empresa realizará cursos de capacitación a los que podrán asistir todos/as los/as trabajadores/as de plantilla que lo deseen, previa petición y según las plazas y las condiciones específicas que se requieran en cada caso.

Siempre que sea considerado necesario para el logro de los objetivos de la empresa se confeccionarán cuadros y programas de formación y reciclaje en función de la adaptación a tecnologías, a cargo de la empresa y en horario laboral.

La comisión de formación, integrada por representantes de los trabajadores/as y de la empresa, establecerá los planes, contenidos y destinatarios de la formación, así como la selección de los candidatos/as.

Para ello, dicha Comisión de Formación se reunirá 2 veces al año, una al inicio del año para dar el V.ºB.º al Plan de Formación del año entrante, y otra a mitad del ejercicio para revisar y analizar la evolución de dicho Plan y el grado de cumplimiento del mismo.

Artículo 7. Comisión paritaria.

Se crea una comisión paritaria que estará formada, en número igual, por los delegados/as de personal con cargo vigente, por una parte, y las personas que designe la dirección de la empresa, por otra, y que se encargará de aquellos problemas que pueda suscitar la interpretación o ejecución de las estipulaciones contenidas en el presente convenio colectivo.

La tramitación de las cuestiones que se susciten, conforme lo dispuesto en el párrafo anterior, en la interpretación y aplicación de la presente norma convencional, que será previa y obligatoria a cualquier otra instancia, se realizará en reunión de la presente comisión paritaria.

Los acuerdos se adoptarán por bloques; es decir, los representantes de los trabajadores/as por su parte y los de la dirección de la empresa, por la otra. En el supuesto de que los dos bloques acordaran la solución o interpretación de la norma, el acuerdo así alcanzado tendrá la validez y efecto del convenio colectivo. En caso de desacuerdo, las partes podrán acudir, si así lo decidieran, a los tribunales competentes.

Se convocará por cualquiera de las dos partes mediante escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación, y la fecha de celebración que deberá reunirse en un plazo mínimo de 7 días y máximo de 15 días, resolviendo la cuestión planteada en el plazo máximo de 10 días a partir de dicha reunión.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que habrá de someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional del Tribunal Laboral de Navarra u órgano tripartito que pudiera crearse en la Comunidad Foral de Navarra en lugar del CCNCC. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

Artículo 8. Tiempos y rendimientos.

Se establecerán tiempos o cargas de trabajo debidamente cronometrados/as para los trabajadores/as de cadena. Estos tiempos serán tomados nuevamente siempre que se vaya a realizar un cambio en el proceso de cargado, pintado, etc., poniéndolo en conocimiento de los trabajadores/as afectados/as, si se produjese una variación en los mismos. También deberán ser tomados nuevamente cuando se aumente o disminuya la carga de uno o más trabajadores/as, ajustando así la cantidad de trabajo a la velocidad de la cadena. La velocidad de dicha instalación no podrá superar los valores establecidos en la última revisión en ningún caso, hasta que se produzca una nueva revisión de los tiempos y rendimientos.

La dirección comunicará a los Representantes de los Trabajadores/as su decisión de proceder a llevar a cabo la revisión de tiempos y rendimientos.

Los trabajadores/as disconformes con la revisión podrán reclamar individualmente ante la autoridad competente o a través de sus representantes legales.

Los tiempos serán tomados con cada tipo de pieza, color y cantidad de piezas por soporte, estableciendo unas tablas públicas, que serán actualizadas cada vez que se produzca una revisión de los tiempos y rendimientos.

CAPITULO III

Ingresos, periodos de prueba y ceses voluntarios

Artículo 9. Contrataciones.

En lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento, y en lo dispuesto en el artículo 33 grupos profesionales de este convenio.

Contratación eventual por circunstancias de la producción: la duración será de 12 meses (incluido el tiempo que haya podido estar contratado por ETT) en un período de 18 meses. El contrato eventual que se celebre por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencional establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder dicha duración máxima.

El personal con contrato en formación estará máximo 1 año de Pintor Auxiliar, a partir de ese momento pasará a Pintor Ayudante. El plazo máximo de estancia en dicho grupo será también de 1 año, siendo Empresa y Delegados/as sindicales los que valorarán dependiendo de los resultados que obtengan y de los niveles de Calidad. Llegada la fecha, y mientras no se realice la valoración para la obtención del nivel de calidad, el pintor ayudante percibirá un plus de 185,44 euros mensuales en concepto de “pendiente valoración”, no pudiendo superar los 3 meses para la toma de una decisión, y que desaparecerá cuando dicha valoración se haya realizado. Este Plus se incrementará anualmente en la misma proporción que los incrementos salariales del propio convenio. En futuras negociaciones, queda pendiente el desarrollo de las “Categorías” en TID. Cuando este desarrollo quede aprobado, absorberá el plus anteriormente referido.

Para los Grupos 7 de Peón y 6 de Peón especialista, para subir y acceder a la categoría de Peón Especialista, se ha pactado y definido una Tabla de Valoración basada en el conocimiento y polivalencia de las funciones del Grupo 6. Dicha tabla da un valor proporcional a cada una de las tareas, dando como resultado un sumatorio total, que en el momento que sea superior al valor establecido como nota de corte, hará acreedor/ra a la categoría 6 al Trabajador/a valorado.

Así mismo se ha establecido todo el condicionado, periodos, comité evaluador formado por los Delegados/as y por los Técnicos/as de la empresa, etc. etc. todo ello recogido en la Tabla de valoración adjunta del Convenio, Anexo 1.

Los grupos de Auxiliar de Laboratorio, así como de Auxiliar Administrativo tendrán un máximo de 3 meses en el puesto para obtener las categorías de Técnico de Laboratorio y de Técnico Administrativo.

Artículo 10. Periodos de prueba.

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, si así consta por escrito, siendo variable el periodo según el puesto de trabajo a cubrir, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Técnicos Titulados: 6 meses.
- Pintores (Oficiales): 2 meses.
- Técnicos no Titulados: 30 días.
- Resto del personal: 15 días.

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

Transcurrido el plazo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador/a en la empresa. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el cómputo de este periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Los cursillos de capacitación dados por la empresa serán considerados a todos los efectos como tiempo del período de prueba.

El tiempo de prestación de servicios por parte de cualquier trabajador/a, realizado a través de una contratación con una Empresa de Trabajo Temporal, (E.T.T.), computará a efectos del período de prueba, siempre y cuando el puesto de trabajo sea el mismo.

Artículo 11. Ceses voluntarios.

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

Técnicos titulados, no titulados, Pintores y Encargados de Equipo: 30 días.

Otros grupos profesionales: 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso.

En el supuesto de que sea la empresa la que rescinda el contrato por la finalización del mismo también se aplicará la misma cláusula, el incumplimiento de la misma dará lugar al pago del trabajador/a afectado/a de una similar.

CAPÍTULO IV*Salud laboral***Artículo 12. Salud laboral.**

Las partes firmantes de este convenio entienden que la salud y seguridad de los trabajadores/as no deben verse afectados negativamente por unas condiciones de trabajo deficientes.

Las acciones a desarrollar en esta materia deben estar encaminadas a lograr una mejora de la calidad y ambiente de trabajo, prevención de la salud y potenciación de las medidas preventivas como medio para la eliminación de los riesgos.

En todas estas actuaciones participarán los trabajadores/as a través de los órganos competentes en la materia.

En los criterios y límites de exposición de los distintos contenidos derivados del proceso de fabricación o de sus instalaciones se tendrán en cuenta los límites especificados en las disposiciones legales o técnicas de obligada observancia.

Información y formación a los trabajadores/as: En este apartado se estará a lo dispuesto en la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos y sus normas de desarrollo.

En general la empresa deberá cumplir en todo lo relacionado con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento.

Se acuerda por ambas partes el redactar durante los 3 primeros meses del actual Convenio, un Protocolo de actuación ante posibles casos de acoso laboral, así como a sentar las bases de un plan de acción sobre los puntos débiles que arrojó la ERPS.

Artículo 13. Prendas de trabajo y equipos de trabajo.

La empresa proveerá con carácter obligatorio y gratuito, al personal que por su trabajo lo necesite, de las siguientes prendas de trabajo:

Personal de laboratorio: Dos batas al año.

Personal obrero: Dos pantalones, dos camisetas, una sudadera, así como el calzado de seguridad, cuando este sea exigible legalmente. Se proporcionarán chalecos a aquellas personas que trabajen a la intemperie o en lugares que lo requieran.

A los pintores se les entregará un chaleco cada 3 años, siendo los trabajadores/as los responsables de preservar el buen estado de estos.

Se determinará, conjuntamente con los representantes de los trabajadores, la dotación adecuada en cantidad y calidad, con la que se ha de proveer a los integrantes de los distintos grupos profesionales, para su mejor protección, frente a los citados agentes corrosivos.

Así mismo será obligatorio para la empresa dotar de ropa y calzado impermeable al personal que haya de realizar labores continuadas a la intemperie, en régimen de lluvia frecuente, y a los que hubieran de actuar en lugares notablemente encharcados o fangosos.

La empresa podrá requerir la entrega de las prendas usadas antes de facilitar las nuevas. Dichas prendas y calzado sólo podrán ser usadas para y durante la ejecución de las labores que se indican.

Los trabajadores/as están obligados a utilizar dichas prendas de trabajo si la empresa lo estima necesario, pudiendo ser sancionado el trabajador/a que incumpliera dicha norma.

Artículo 14. Corrección de absentismo.

Las partes firmantes del presente acuerdo reconocen el grave problema que para nuestra sociedad supone el absentismo y entienden que su reducción implica tanto un aumento de la presencia del trabajador en el puesto de trabajo como la correcta organización de la medicina de empresa y de la Seguridad Social, junto con unas adecuadas condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo, en orden a una efectiva protección de la salud física y mental de los trabajadores.

De igual forma, las partes son conscientes del grave quebranto que en la economía produce el absentismo cuando se superan determinados niveles, así como la necesidad de reducirlo, dada su negativa incidencia en la productividad.

Para conseguir adecuadamente estos objetivos acuerdan:

1.º Hacer todo lo posible para suprimir el absentismo debido a causas relacionadas con el ambiente de trabajo en orden a una efectiva mejora de las condiciones de trabajo, teniendo en cuenta la normativa de la OIT.

2.º Al cuantificar y catalogar las causas de absentismo, no serán computables a efectos de tal cuantificación las ausencias, previa y debidamente justificadas, establecidas en el artículo 20 referido a las licencias retribuidas.

3.º Para reducir el absentismo (entendido, de acuerdo con el epígrafe anterior, como tal la incapacidad temporal y la falta no justificada), solo se percibirá el complemento de Incapacidad en los casos y por el tiempo, establecido en el artículo 29 correspondiente a la garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo, maternidad y paternidad del presente convenio.

En este sentido, no se considerarán absentismo las faltas que se tratan en el artículo antes mencionado.

4.º Absentismo colectivo. Los trabajadores/as tendrán derecho a percibir a partir del 4.º día de incapacidad por contingencias comunes, el 100% de los conceptos salariales fijos, si el porcentaje del mes en el que nos encontremos sea 2,50% o inferior.

Para dicho porcentaje se tendrá en cuenta el personal fijo y los contratados eventualmente por la empresa y que hayan formado parte de la plantilla durante los últimos 30 días y en ningún caso se incluirá al personal contratado por Empresas de trabajo temporal y subcontratado. (No contabilizarán aquellas personas que estén de baja por Riesgo en el embarazo, bajas maternas, paternas, horas sindicales ni licencias retribuidas, así como las no retribuidas, ni las bajas de larga duración a excepción de los 20 primeros días laborales).

Si dicho porcentaje de absentismo pasa del 2.5%, y para que no penalice el cobro del 100% al trabajador/a, en estos casos se revisará el absentismo total de la empresa de los 12 meses anteriores, de forma que si este absentismo fuera inferior al 2.5% se cobre el complemento hasta el 100%.

5.º Absentismo Individual. Para la 1.ª Baja de cada Trabajador y año. Los Trabajadores/as tendrán derecho a percibir durante los 3 primeros días de incapacidad por contingencias comunes, en su primera Baja de cada año, el 100% de los conceptos salariales fijos, si el porcentaje de su Absentismo personal en los 12 meses anteriores sea 2,50% o inferior.

Así mismo, todo Trabajador/a que durante el año anterior no haya tenido ninguna ausencia ni por bajas, ni por permisos retribuidos, (es decir, Absentismo 0) se le concederá un día más de vacaciones en el año siguiente.

6.º Mensualmente a principio de cada mes, se entregará a los Delegados/as el Informe detallado de Absentismo, para contribuir en su gestión.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 15. Jornada laboral.

Siendo la jornada laboral anual de la plantilla de la empresa de 1.720 horas de trabajo, durante la vigencia de este convenio se realizarán las siguientes horas de prestación real y efectiva de trabajo:

–Durante el año 2021: jornada anual de 1.688 horas reales y efectivas, repartidas en 220 jornadas.

–Durante el año 2022: jornada anual de 1.688 horas reales y efectivas, repartidas en 220 jornadas.

–Durante el año 2023: jornada anual de 1.680 horas reales y efectivas, repartidas en 219 jornadas, pasando de 7 a 8 los días de libre designación.

–Durante el año 2024: jornada anual de 1.680 horas reales y efectivas, repartidas en 219 jornadas como en el anterior.

T.I.D tiene y mantendrá turnos de mañana, tarde y noche, los turnos deberán ser establecidos semanalmente, siendo el orden, mañana, noche y tarde. Los cambios de turno dentro de la semana deberán ser comunicados con 48 horas de antelación, siempre manteniendo las horas estipuladas de descanso entre jornadas establecidas en el Estatuto de los trabajadores.

La jornada laboral (salvo por causa mayor, como por ejemplo actualmente con la problemática del COVID-19) será comprendida:

–Turno de mañana de 6:00 horas a 14:00 horas.

–Turno de tarde de 14:00 horas a 22:00 horas.

–Turno de noche de 22:00 horas a 6:00 horas.

El tiempo de descanso será de 20 minutos ininterrumpidos.

Los tiempos de descanso se establecerán en las siguientes franjas horarias:

–Turno de mañana de 9:30 a 10:30 horas.

–Turno de tarde de 17:30 a 18:30 horas.

–Turno de noche de 1:30 a 2:30 horas.

El desplazamiento de descanso no podrá exceder de las horas fijadas, siendo estas últimas el límite para descansar.

Artículo 16. Calendario laboral.

Anualmente se elaborará el calendario laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo número 34, apto 6.º, del estatuto de los trabajadores, con intervención de los representantes de los trabajadores/as.

Dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de las vacaciones, así como la fijación de los descansos.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

Artículo 17. Vacaciones.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas del personal afectado por el presente convenio, será de 22 días laborales para todos los trabajadores/as.

Se acuerda que antes del 30 de abril de cada año, cada trabajador/a comunicará por escrito a la dirección de la Empresa su propuesta de disfrute de vacaciones, para concertar conjuntamente los periodos vacacionales que no influyan en la buena marcha del sistema productivo. La prioridad se fijará en función de la fecha de solicitud de las vacaciones. En ningún caso podrá haber una plantilla inferior al 50% durante los meses de Julio y agosto, y del 70% para el resto de los meses, por grupo profesional.

Con el fin de adaptar las necesidades de producción a la disponibilidad real de personal todos los trabajadores/as deberán solicitar antes del día 15 de cada mes las vacaciones para el mes siguiente y a la hora de resolver las solicitudes se seguirán criterios de orden de entrada. Ello sin menoscabo de anteriores párrafos. La empresa está obligada a resolver las solicitudes de vacaciones el 15 de Mayo para los meses de junio, Julio y agosto.

El empresario podrá excluir como periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa, previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, el cual quedará en el calendario expuesto en el tablón de anuncios vigente para el año en cuestión.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico en ningún concepto.

En agosto y por necesidad, viene siendo necesario trabajar al menos una semana de las marcadas como vacaciones. Los trabajadores/as de TID, pueden solicitar trabajar este periodo, y entonces poder disfrutar de dichos días en cualquier mes del año incluido Julio y con excepción de diciembre. Para ello (y contando que los clientes generen la necesidad) se tendrá en cuenta el orden y fecha de solicitud.

Artículo 18. Horas extraordinarias.

Respecto a los distintos tipos de horas extraordinarias, se contemplan las siguientes:

Horas de fuerza mayor: las que vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros y otros análogos cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgos de pérdida de materiales.

Horas extraordinarias estructurales: las que vengan exigidas por pedidos o períodos punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca grave quebranto a la actividad y ello sea evidente. Asimismo, se considerarán las necesarias para la puesta en marcha y/o paradas, cambios de turno y otras análogas.

Las horas extraordinarias, por su naturaleza, son voluntarias y la negativa a no realizarlas no implicará un perjuicio para el trabajador/a en ninguno de los casos.

Se informará trimestralmente a los delegados sindicales el número de horas extraordinarias realizadas.

Se congelan los importes que se cobran por las horas extras en todas las categorías profesionales durante todo el convenio.

Artículo 19. Excedencias.

a) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

b) Excedencia voluntaria: Los trabajadores/as con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de 4 meses y no superior a cinco años, no computándose el tiempo que dure esta situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Para los grupos 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 se reservará el puesto de trabajo, categoría profesional y salario y antigüedad, a excepción del tiempo que se esté de excedencia, durante un periodo máximo de 1 año, quedando su reingreso condicionado a que en el momento de la reincorporación existan contratos temporales en su grupo.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

El trabajador/a que no solicite el reingreso antes de la terminación de su excedencia, causará baja definitiva en la empresa. Para acogerse a otra excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, cuatro años de servicio efectivo en la empresa.

Cuando el trabajador/a lo solicite, el reingreso estará condicionado a que haya vacantes en su grupo profesional, si no existiese vacante en el grupo profesional y sí en el inferior, el excedente podrá optar entre ocupar esta plaza conservando el salario correspondiente al grupo profesional que tenía, hasta que se produzca una vacante en el grupo profesional y antigüedad, a excepción del tiempo que se esté de excedencia, o no reingresar hasta que se produzca dicha vacante.

En cualquier caso, la empresa vendrá obligada a contestar por escrito a la petición de reingreso del trabajador.

c) Excedencia por cuidado de hijos/as y familiares de hasta 2.º grado de parentesco, se estará a lo previsto en la normativa legal vigente en cada momento.

Respecto al resto de excedencias o causa de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto a la normativa vigente en cada momento.

Artículo 20. Licencias.

a) Licencia sin sueldo:

1.–En caso extraordinario, debidamente acreditado se podrá conceder licencias de hasta 1 mes, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad. Para solicitar una nueva licencia de este tipo, el trabajador/a deberá cubrir un nuevo periodo de, al menos, tres años de servicio efectivo en la empresa.

En ningún caso estas licencias sobre el sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la empresa concedente de las mismas.

Cada caso será debatido entre Delegados/as de Personal y Dirección.

2.–Por asuntos propios no retribuidos, 3 días. Estos días no pueden ser una prolongación de las vacaciones, se solicitará en la medida de lo posible con la antelación suficiente. Y aquellos días de asuntos propios que se soliciten en los meses cerrados a la solicitud de vacaciones deberán ser

justificados verbalmente de antemano al comité de empresa formado por Empresa y Delegados/as sindicales.

b) Licencias retribuidas:

1.–Por matrimonio del trabajador/a, 18 días naturales pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones si coinciden.

2.–Por nacimiento de hijos/as, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.

3.–Por defunción del cónyuge, 7 días naturales.

4.–Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.

5.–Por defunción de parientes de primer grado 4 días naturales.

6.–Por defunción del resto de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

7.–Por enfermedad grave acreditada, hospitalización, hospitalización domiciliaria, de parientes hasta 2.º grado de afinidad o consanguinidad, así como del cónyuge o pareja estable, 2 días naturales mientras dure el ingreso, en ningún caso este disfrute diferido dará derecho a más días laborables de licencia que los que le hubieran correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

8.–Por intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 2 días naturales.

9.–Matrimonio de parientes de primer grado, 1 día natural en la fecha de la celebración de la boda.

10.–Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cuando conste en una norma legal o convencional por el tiempo indispensable.

11.–Traslado del domicilio habitual 1 día natural, aumentando en un día si el traslado es a otra localidad. Este derecho se podrá emplear 1 vez al año como máximo.

12.–Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de referida prescripción médica. En los casos de visitas al médico de cabecera, hasta el límite de 16 horas al año, incluyendo en ellas para visitas de acompañamiento al médico, de hijos/as menores de 15 años, y debidamente justificadas.

13.–Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 10, ambos inclusive serán obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación. Las justificaciones serán siempre de Organismos Oficiales como la Mutua, Servicio de Urgencias, o Médico de familia. Si el tratamiento ó ausencia proviene de una entidad privada ó particular, el justificante deberá ser perfectamente acreditativo de la misma. En caso de fallecimiento, será el justificante del tanatorio.

Las referencias que los epígrafes 3,4,5 y 7 de este artículo se realizan respecto del cónyuge, se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una certificación del ayuntamiento de su residencia.

En los casos que se relacionan el trabajador/a percibirá el salario en su totalidad.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 8, ambos inclusive, se concederán, salvo que en el propio epígrafe se establezca expresamente lo contrario, por días naturales y a partir del hecho causante.

Artículo 21. Reducciones de jornada.

a) Reducciones de jornada por guarda legal:

Se estará a lo previsto en la normativa legal vigente en cada momento. En materia de reducción de jornada por guarda legal tal y como contempla la normativa vigente podrá ser hasta que el menor cumpla los doce años, salvo modificación de la normativa legal vigente, que en ese caso se regirá por lo dispuesto en dicha normativa legal.

b) Lactancia:

Las trabajadoras/es, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer/hombre por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. En caso de nacimiento de hijo/a prematuro/a o que, por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las trabajadoras o trabajadores que opten por disfrutar el permiso de lactancia, podrán acumular el disfrute de dicho permiso de lactancia de 1 hora diaria, de manera consecutiva y en días completos.

Respecto al resto de reducciones y suspensión de contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto a la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO VI

Política salarial

Artículo 22. Sistema retributivo.

Las cantidades que se perciban en jornada ordinaria y actividad normal como salario base integran a todos los efectos la Masa Salarial personal del trabajador/a.

El Salario Base para el año 2021, será el establecido para cada grupo profesional en la tabla anexa.

El pago de salarios se realizará al mes mediante transferencia bancaria y se producirá en los cinco primeros días del mes siguiente.

Se actualizarán las tablas salariales anualmente proporcionándose las a los delegados/as sindicales.

Artículo 23. Incrementos y Revisiones Salariales.

–En el año 2021: Subida Lineal garantizada del IPC real de Navarra del 2020 + 350 euros para las categorías más bajas hasta Peón incluida. Y una subida del IPC real de Navarra del 2020 + 0,8 % para el resto de la Plantilla. Si el IPC fuese negativo, no se tendría en cuenta. Los incrementos resultantes en ambas propuestas quedan consolidadas para los siguientes ejercicios.

–En el año 2022: Subida del IPC real de Navarra + el excedente del resultado de los Objetivos de Producción obtenidos por encima del IPC, ambos del año 2021 anterior.

–En el año 2023: Se incrementará el IPC real de Navarra + el excedente del resultado de los Objetivos de Producción obtenidos por encima del IPC, ambos del año 2022 anterior.

–En el año 2024: Se incrementará el IPC real de Navarra + el excedente del resultado de los Objetivos de Producción obtenidos por encima del IPC, ambos del año 2023 anterior.

Siempre que el IPC sea negativo, no se tendrá en cuenta considerándolo como valor 0 de cara a calcular los excedentes y no perjudicar las mejoras salariales.

De esta manera quedan garantizadas y consolidadas las subidas del IPC de Navarra para la totalidad del Convenio, y la posibilidad de mejorar dichos incrementos, mediante el sistema de los Objetivos de Producción según la Tabla que se adjunta como Anexo 2.

Para los tres últimos años, tanto si el IPC, como el indicador de Objetivos, ó ambos, fuesen negativos, cada uno de ellos por separado, se considerarían como valor 0, y no tendrían repercusión económica negativa en los salarios.

Así mismo, y en el último año de convenio, se consolidará la media de los 3 excedentes obtenidos sobre los IPC, en dichos 3 años.

Artículo 24. Pagas extraordinarias.

Se establecen dos pagas extraordinarias, que se abonarán el cinco de julio la de verano y el veintidós de diciembre la de Navidad.

Estas pagas se satisfarán en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Artículo 25. Retribución de las horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se produzcan dentro de la semana laboral (lunes a viernes y sábados) se retribuirán tal y como están calculadas en la Tabla de 2020, congelándose dichas cuantías para todas las categorías profesionales y durante la vigencia de este convenio.

Las horas extras, se podrán acordar entre empresa y Trabajador/a ser disfrutadas por su correspondiente tiempo de descanso, en lugar de ser abonadas.

Las horas extraordinarias festivas son aquellas que se produzcan en Domingo o días Festivos marcados en calendario.

Los días festivos compensatorios serán disfrutados dentro del año natural, de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Hora ordinaria bruta: Salario Bruto Anual / Jornada Anual.

Artículo 26. Plus de Asistencia.

El Plus de Asistencia se abonará por cada día efectivo trabajado, durante el 2021 la cantidad bruta de 5,36 euros, actualizándose para los años 2022, 2023 y 2024 en los mismos porcentajes del artículo 23.

Se retribuye en caso:

–Por día completo de trabajo, ó superior a $\frac{3}{4}$ de jornada en el caso de Visitas al médico no especialista (médico de cabecera o de familia).

–Por Accidente o Enfermedad de trabajo en el que no se haya demostrado negligencia por parte del trabajador.

–Horas sindicales debidamente justificadas.

–Permisos retribuidos y Licencias si son de 1.º grado de consanguinidad (padres, hijos...).

No se retribuirá en caso:

- Bajas por Enfermedad común o accidente no laboral.
- Visitas al médico no especialista (médico de cabecera o de familia) superiores a ¼ de la jornada.
- Licencia o Permisos retribuidos de 2.º grado de consanguinidad contabilizan 0,5 incidencias.
- Falta de puntualidad entre la hora de entrada y el minuto 1 (1 minuto). Se descontará el día. No fichar la entrada se considera que se ha pasado la hora.
- Los “Días Personales” no cobran el Plus, ni generan “incidencia” al ser “No retribuido”
- Por cada 3 faltas de marcaje (entrada, salida de trabajo y almuerzo) se descontará un día de plus de asistencia.

Artículo 27. Plus nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá en este tiempo por dicho trabajo nocturno, durante los años 2021 y 2022 la cantidad bruta de 13,5 Euros/día, y durante los años 2023 y 2024 la cantidad bruta de 16 Euros/día, independientemente de los incrementos salariales que se puedan dar durante el presente convenio.

Artículo 28. Plus distancia.

El Plus extrasalarial de distancia, se devengará en doce mensualidades. Las jornadas parciales cobrarán íntegro el plus distancia.

Artículo 29. Garantía salarial en los supuestos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y maternidad.

En los casos de hospitalización, enfermedad profesional, accidente de trabajo y riesgos por embarazo, maternidad y paternidad, la empresa complementará las prestaciones por Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de los emolumentos.

Se entenderá por hospitalización el periodo de estancia en centro hospitalario y no la convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

El complemento a que se hace referencia en este artículo en ningún caso podrá devengarse por un período superior a dieciocho meses.

Artículo 30. Compensación.

Los acuerdos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán las mejoras que pudieran determinarse por cualquier disposición obligatoria.

Artículo 31. Seguro colectivo de accidentes individuales.

La empresa contratará a su cargo una póliza colectiva de Seguro de Accidentes Individuales que cubrirá un capital asegurado de 36.000 euros en caso de muerte por accidente de trabajo y 36.000 euros en caso de invalidez permanente absoluta por la misma causa, conforme al condicionado general recogido usualmente por este tipo de pólizas por las distintas Compañías Aseguradoras.

CAPITULO VII

Clasificación profesional

Artículo 32. Clasificación funcional.

La plantilla afectada por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales.

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

Artículo 33. Definición de los grupos profesionales.

En este artículo, se definen los grupos profesionales en razón de las diversas tareas y funciones que la plantilla desarrolle dentro de las divisiones orgánicas funcionales que componen la empresa, teniendo en cuenta, así mismo, sus conocimientos, experiencia, y grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Los grupos profesionales serán las siguientes:

- 1.–Director/a de Área.
- 2.–Responsable de Área.
- 3.–Responsable de Turno.
- 4.–Pintor/a especializado.
- 5.–Pintor/a ayudante.
- 6.–Peón especialista.
- 7.–Peón.
- 8.–Peón 2 año.
- 9.–Peón 1 año.
- 10.–Peón auxiliar - pintor/a auxiliar.
- 11.–Técnico/a administración - laboratorio.
- 12.–Auxiliar administración - laboratorio.

Se definen a continuación, los grupos profesionales recogidos en el párrafo anterior:

Grupo Profesional 1.

Director/a de área: es aquel trabajador/a que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ostenta la directa responsabilidad de una o varias áreas funcionales de la empresa, asumiendo y dirigiendo su gestión diaria y al personal adscrito ha dicho área funcional.

Dependiendo directamente de Gerencia, dicho trabajador/a asumirá tareas como las que a continuación se relacionan a título meramente enunciativo:

–Gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, planificando, ordenando y supervisando las tareas a ella o ellas asignadas, para lo que tomará decisiones o participará en su elaboración, así como en la definición de los objetivos concretos.

–Supervisión, planificación y dirección técnica de procesos de fabricación, de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de área.

–Tareas de dirección técnicas de alta complejidad.

Grupo Profesional 2.

Responsable de Área: es aquel trabajador/a que, con un grado medio-alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y bajo la dependencia de un mando superior, realiza tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o con un importante grado de contenido intelectual o de interrelación humana.

Asumirá tareas como las que a continuación se relacionan a título meramente enunciativo:

–Tareas de apoyo, soporte técnico y administrativo del Jefe/a de Producción, ordenando, coordinando y supervisando la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, etc.

–Tareas técnicas que consistan en el ejercicio de mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de oficio o de procesos productivos.

–Tareas técnicas de ordenación de tareas y puestos de trabajo de una unidad completa de producción.

–Tareas de alto contenido técnico, consistentes en prestar soporte, con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder, en funciones de investigación, control de calidad y control de procesos industriales.

Grupo Profesional 3.

Responsable de Turno: es aquel trabajador/a que, con un grado medio de autonomía, iniciativa y responsabilidad, y bajo la dependencia directa del Director/a o, en su caso, del Responsable de Área, realizan tareas de contenido medio de actividad intelectual de interrelación humana, con mando directo sobre los operarios/as adscritos a su turno.

Dependiendo del Jefe/a de Producción o Responsable de Área, dicho trabajador/a asumirá tareas como las que a continuación se relacionan a título meramente enunciativo:

–Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno de trabajo o de una unidad de producción.

–Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad.

–Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles, bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas.

Grupo Profesional 4.

Pintor/a Especializado/a: es aquel trabajador/a que, con un grado medio-alto de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia directa de un/a superior/a, realiza tareas de pintado de piezas en la totalidad de procesos, colores y materiales. Asimismo, y en función de su cualificación, realiza pruebas de color, de nuevos procesos de pintura sobre materiales asimismo nuevos. Podrá igualmente asumir el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en la fase de pintura de una pieza concreta. Finalmente, podrá realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados, así como de las recibidas del exterior.

También será el encargado/a y supervisor/a de la formación de pintores/as de inferior grupo profesional y podrá asesorar y revisar las piezas durante y después del proceso de pintado.

Grupo Profesional 5.

Pintor/a Ayudante: es aquel trabajador/a que, con un grado medio de autonomía iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia directa de un/a superior/a, realizara tareas de pintado de piezas en la mayoría de procesos, colores y materiales. El grupo profesional no excederá en ningún caso en más de 1 año de permanencia, pasando a Pintor/a Especialista.

Grupo Profesional 6.

Peón Especialista: es aquel trabajador/a que, con un grado bajo de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia directa de un/a superior/a, realiza tareas de revisión de piezas, logística y almacenamiento, lijado y lavado de piezas, procesos finales de etiquetado y empaquetado, etc., conociendo la totalidad de soportes, utillajes, referencias y colores utilizados en el proceso productivo de la empresa, la relación de clientes de la mismas y los procesos de calidad aplicables a las tareas que desarrolla, con capacidad para resolver los problemas diarios que le plantee su trabajo, y con posibilidad de asumir el mando directo al frente de un conjunto de operarios/as para el correcto desarrollo de las tareas descritas.

Grupo Profesional 7.

Peón: es aquel trabajador/a que, con un grado mínimo de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejecuta, bajo el mando directo de un/a superior/a y con un alto grado de supervisión y dependencia, tareas de revisión de piezas, logística y almacenamiento, lijado y lavado de piezas, procesos finales de etiquetado y empaquetado, etc., que pueden requerir esfuerzo físico, formación y conocimientos elementales, necesitando de un pequeño período de adaptación.

Grupo Profesional 8.

Peón 2 año: es aquel trabajador/a que realiza las funciones de Peón durante su segundo año de realización de dichas tareas.

Grupo Profesional 9.

Peón 1 año: es aquel trabajador/a que realiza las funciones de Peón durante su primer año de realización de dichas tareas.

Grupo Profesional 10.

Peón Auxiliar: es aquel trabajador/a que, con un alto grado de dependencia, según instrucciones concretas y claramente establecidas, sin prácticamente autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejecuta, bajo mando directo de un/a superior/a y con un alto grado de supervisión, tareas de revisión de piezas, logística y empaquetado, etc., que pueden requerir esfuerzo físico, sin ser necesaria formación específica ni período de adaptación. El trabajador mientras permanezca en este grupo profesional, no percibirá el plus de asistencia, no excediendo el tiempo en este grupo profesional en más de 12 meses, pasando automáticamente a Peón 1 año.

Pintor Auxiliar: es aquel trabajador/a que, con un bajo grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia directa de un superior/a, realiza tareas de pintado de piezas en menos de un 50% de los procesos, colores y materiales, no excediendo el tiempo en este grupo profesional en más de 12 meses, pasando directamente a Pintor Ayudante.

Grupo Profesional 11.

Técnico de Administración / Laboratorio: es aquel trabajador/a que, con un grado bajo de autonomía, iniciativa y responsabilidad, bajo la dependencia directa de un/a superior/a, realiza tareas de administrativas con la utilización de aplicaciones informáticas, toma de datos de procesos de producción, control de la aplicación de los procesos de calidad, pruebas de calidad de las pinturas, materiales y soportes, etc., conociendo la totalidad de los procesos administrativos de la empresa y de los procesos de calidad, con capacidad para resolver los problemas diarios al frente de un conjunto de operarios/as para el correcto desarrollo de las tareas descritas.

Grupo Profesional 12.

Auxiliar de Administración / Laboratorio: Es aquel trabajador/a que, con un grado mínimo de autonomía, iniciativa y responsabilidad, ejecuta, bajo el mando directo de un/a superior/a y con un alto grado de supervisión y dependencia, tareas administrativas con la utilización de aplicaciones informáticas, toma de datos de procesos de producción, control de la aplicación de los procesos de calidad, pruebas de calidad de las pinturas, materiales y soportes, etc., que pueden requerir formación y conocimiento elementales, necesitando de un pequeño período de adaptación, su duración en el grupo profesional será de 3 meses en el puesto, pasando automáticamente a Técnico Administrativo / Laboratorio.

CAPITULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 34. Régimen de faltas y sanciones.

Los trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 35. Graduación de las faltas.

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

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

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

Artículo 36. Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

- 1.–La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso inferior a treinta minutos en el horario de entrada.
- 2.–No notificar con carácter previo o, en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, a la falta, salvo en caso de fuerza mayor, a razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- 3.–El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo.
- 4.–Pequeños descuidos en la conservación del material.
- 5.–Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
- 6.–No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- 7.–No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 8.–Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa.
- 9.–Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

10.–El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la de los/as trabajadores/as.

11.–No fichar o la falta de marcaje a la entrada o la salida del trabajo. Dicho marcaje deberá efectuarse con la ropa de trabajo, no siendo válido en caso contrario.

Artículo 37. Faltas graves.

Se consideran faltas graves las siguientes:

1.–La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes, en la asistencia al trabajo, con retraso superior a treinta minutos en el horario de entrada.

2.–Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, superiores a cinco minutos, en la asistencia al trabajo en un periodo de treinta días.

3.–El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo.

4.–Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un período de treinta días.

5.–No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.

6.–Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, produciendo escándalo notorio.

7.–Entregarse a juegos o distracciones en horas de trabajo.

8.–La simulación de enfermedad o accidente.

9.–La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc.

10.–Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.

11.–Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

12.–La imprudencia en acto de trabajo.

Se considera imprudencia en acto de servicio, al no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

14.–La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.

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

16.–El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando el incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

17.–Más de dos faltas leves en un mes recogidas en el punto 2 del anterior artículo.

Artículo 38. Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

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

2.–Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

3.–El abandono del servicio sin causa fundada, aún cuando sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo, se originase un gran perjuicio a la empresa o fuese causa de accidente grave a sus compañeros/as de trabajo.

4.–Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa, produciendo gran escándalo notorio.

5.–La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. con quebranto manifiesto de la disciplina o derivando en un perjuicio notorio para la empresa.

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

7.–La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un/a trabajador/a en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en éste apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja, accidente o enfermedad.

8.–La imprudencia en acto de trabajo, implicando riesgo de accidente para el/la trabajador/a, para sus compañeros/as o peligro de avería para las instalaciones. Se considera imprudencia en acto de servicio, al no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

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

10.–La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

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

12.–La embriaguez habitual.

13.–La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

14.–Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

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

16.–Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los/as jefes/as o sus familiares, así como a los/las compañeros/as y subordinados/as.

17.–Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

18.–Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

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

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

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

22.–El abuso de autoridad por parte de los/as jefes/as será siempre considerado como falta muy grave. El/la que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la Empresa.

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

24.–El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un daño o lesión sobre cualquier trabajador/a o persona, aunque sea ajena a la empresa.

25.–Más de 6 faltas leves recogidas en el artículo 36.

Artículo 39. Sanciones máximas.

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

1. Por faltas leves.–Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por faltas graves.–Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días. Traslado puesto de trabajo.

3. Por faltas muy graves.–Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

Artículo 40. Régimen de sanciones.

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

La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de los/as trabajadores/as, en el menor tiempo posible, de toda sanción que se imponga.

Artículo 41. Prescripción.

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

Artículo 42. Abuso de autoridad.

Las Empresas considerarán como faltas muy graves y sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus Directivos/as, Jefes/as o Mandos Intermedios.

Se considerará abuso de autoridad siempre que una superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. Si acreditada la realidad de la infracción, la Dirección de la Empresa no adoptara las pertinentes medidas

sancionadoras, el trabajador/a perjudicado/a lo pondrá en conocimiento de los/as Representantes del Personal quienes podrán ejercitar las acciones que estimen oportunas.

CAPITULO IX

Derechos sindicales

Artículo 43. Derechos sindicales.

Las partes firmantes del convenio, que respetan la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, que conforman los Derechos Sindicales, pactan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los textos legales:

- Derecho a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los delegados/as sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o varios de éstos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido, 180 horas anuales.

- En la extinción de contratos, el empresario vendrá obligado a comunicar el preaviso legal, en tiempo y forma, al trabajador/a y a su Sindicato, si estuviera afiliado/a, siempre que el propio trabajador/a así lo solicitase, así como a los/as Representantes de los/as Trabajadores/as.

CAPÍTULO X

Normas supletorias

Artículo 44. Normas supletorias.

En todo aquello no recogido expresamente en los artículos anteriores, las partes estarán, en materia general, a las disposiciones legales y fundamentalmente a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, del 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como a la restante normativa de aplicación.

Artículo 45. Principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo, y protección del embarazo.

En aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sin perjuicio del cumplimiento de las medidas allí previstas, las partes firmantes de este convenio se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, coincidiendo en que son objetivos importantes para el logro de dicha igualdad los siguientes:

- Igualdad en el trabajo, eliminando la discriminación directa e indirecta.
- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Igual salario para trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional en igualdad de condiciones.

De la misma forma, las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a la aplicación de medidas que hagan efectiva una protección de su estado cuando ésta sea necesaria.

ANEXO 1

1.º Tabla para las puntuaciones particulares de cada Trabajador que se presente respecto al 100% de los 5 puntos.

2.º Definidas las piezas “limitantes” ó puntuables actuales y su ponderación. Reydel 0,25 y Inalcast 0,25, AG 0,25, Negro Brillo 0,25. Estas piezas “limitantes” se cambiarán en cada momento por otras nuevas que vayan apareciendo.

3.º Puntuación mínima exigible para Categoría de PE: 4

4.º Valoración Inicial del Personal de Revisión implantado a los 2 meses de la firma del Convenio.

A partir de lo anterior, cada 6 meses Re-evaluación entre Personal presentado con prioridad a los de mayor puntuación y en igualdad de condiciones a los de mayor antigüedad.

Así mismo en los 2 años a partir de esta implantación compromiso de valorar a todo el Personal actual de Revisión y que muestre su interés en ser valorado.

Transcurrido este tiempo y si no se hiciera esta valoración, el Trabajador/a presentado cobrará la diferencia económica entre ambas categorías.

5.º La Valoración la hará el Comité designado al efecto compuesto por: 1 Delegado, el Dtor de Producción, 1 Encargado y 1 Técnico de Calidad.

6.º La Valoración se realizará sobre varias fabricaciones del momento del Trabajador en cuestión, así como algunas 2ª revisiones que se le harían al efecto. (Ambos aspectos se realizan de manera muy habitual en TID.

ANEXO 2

Absentismo

Para la obtención del Ratio de Absentismo a valorar en la Tabla de Indicadores, además de los supuestos excluidos en el apartado 4 del Art. 14 del Convenio, no contabilizarán las Bajas de larga duración, a excepción de los 20 primeros días de la citada baja.

Incrementos salariales

–Año 2021: Subida Lineal de 350 euros para las Categorías más bajas hasta Peón incluido y de IPC+0,8 % para el resto. Todo consolidable.

–Año 2022: IPC garantizado + excedente del Indicador de Producción, sobre el dato de IPC, todos ellos datos del año anterior 2021.

–Año 2023: IPC garantizado + excedente del Indicador de Producción, sobre el dato de IPC, todos ellos datos del año anterior 2022.

–Año 2024: IPC garantizado + excedente del Indicador de Producción, sobre el dato de IPC, todos ellos datos del año anterior 2023.

Siempre que el IPC sea negativo, no se tendrá en cuenta considerándolo como valor 0 de cara a calcular los excedentes y no perjudicar las mejoras salariales.

Y respecto al Plus de Producción, se Consolidará como Salario para todos en el cuarto año, la media de los Incrementos obtenidos por encima del IPC en los 3 años últimos del Convenio.

PLUS DE PRODUCCIÓN

INDICADOR	RATIO ACTUAL DE PARTIDA	CONCEPTO DE LA MEJORA	RATIO OBTENIDO	PORCENTAJE DE LA MEJORA SALARIAL	
ABSENTISMO	3,23%	Si mejoramos el Absentismo bajando al 2,5%	<= 2,5%	Incremento Salarial de un	0,20%
		Si mejoramos el Absentismo bajando al 1,5%	<= 1,5%	Incremento Salarial de un	0,40%
		Si mejoramos el Absentismo bajando al 0,5%	<= 0,5%	Incremento Salarial de un	0,60%
PRODUCTIVIDAD	1.575 Pcs/persona	Si mejoramos la Productividad en un 2%	1.607 Pcs/pers	Incremento Salarial de un	0,20%
		Si mejoramos la Productividad en un 4%	1.639 Pcs/pers	Incremento Salarial de un	0,40%
		Si mejoramos la Productividad en un 6%	1.671 Pcs/pers	Incremento Salarial de un	0,60%
		Si mejoramos la Productividad en un 8%	1.705 Pcs/pers	Incremento Salarial de un	0,80%
RECHAZO INTERNO	3,80%	Si mejoramos el Rechazo Interno bajando en 0,2	3,60%	Incremento Salarial de un	0,20%
		Si mejoramos el Rechazo Interno bajando en 0,5	3,40%	Incremento Salarial de un	0,40%
		Si mejoramos el Rechazo Interno bajando en 0,75	3,20%	Incremento Salarial de un	0,60%
NC DE CLIENTES		Siempre que no empeoremos las No Conformidades recibidas de los Clientes por encima de 48 (en 2020 hemos tenido 36)			

ANEXO 3

Tabla salarial año 2021

GRUPOS PROFESIONALES	ANUAL			MENSUAL				COMPLEMENTOS				HORA ORDINARIA
	Salario Base	Plus Distanc.	Bruto Anual	Salario Base 14 Pagas	Plus distancia 12 Pagas	Bruto Mensual	Bruto Anual	Plus Nocturnidad	Hora Extraordinaria	Hora Extra Festiva		
GRUPO 1.-DIRECTOR DE AREA	31.075,92	1.350,62	32.426,54	2.219,71	112,55	2.332,26	32.426,54					
GRUPO 2.-RESPONSABLE AREA	29.299,14	1.350,62	30.649,75	2.092,80	112,55	2.205,35	30.649,75					
GRUPO 3.-RESPONSABLE TURNO	27.652,64	1.350,62	29.003,26	1.975,19	112,55	2.087,74	29.003,26					
GRUPO 4.-PINTOR ESPECIALIZADO	26.511,75	1.350,62	27.862,37	1.893,70	112,55	2.006,25	27.862,37	13,50	28,12	32,14	16,20	
GRUPO 5.-PINTOR AYUDANTE	19.532,55	1.350,62	20.883,17	1.395,18	112,55	1.507,73	20.883,17	13,50	21,08	24,09	12,14	
GRUPO 6.-PEÓN ESPECIALISTA	19.163,66	1.350,62	20.514,28	1.368,83	112,55	1.481,38	20.514,28	13,50	20,71	23,66	11,93	
GRUPO 7.-PEÓN	17.588,96	1.350,60	18.939,56	1.256,35	112,55	1.368,90	18.939,56	13,50	18,91	21,62	11,01	
GRUPO 8.-PEÓN 2º AÑO	15.863,98	1.350,60	17.214,58	1.133,14	112,55	1.245,69	17.214,58	13,50	17,16	19,61	10,01	
GRUPO 9.-PEÓN 1º AÑO	15.001,50	1.350,60	16.352,10	1.071,54	112,55	1.184,09	16.352,10	13,50	16,28	18,61	9,51	
GRUPO 10.-PEÓN Y PINTOR AUXILIAR	13.722,70	1.350,60	15.073,30	980,19	112,55	1.092,74	15.073,30	13,50	14,98	17,12	8,76	
GRUPO 11.-TÉCNICO ADMINISTRACIÓN - LABORATORIO	18.339,57	1.350,60	19.690,17	1.309,97	112,55	1.422,52	19.690,17	13,50	19,68	22,49	11,45	
GRUPO 12.-AUXILIAR	14.289,56	1.350,60	15.640,16	1.020,68	112,55	1.133,23	15.640,16	13,50	15,56	17,78	9,09	
PLUS ASISTENCIA	5,36											