

**III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS****GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y JUSTICIA****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Asientos del Norte, SA**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Trabajo y Justicia, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo 2019-2020-2021-2022 para la empresa Asientos del Norte, SA. Código convenio número 01100382012014.

**ANTECEDENTES**

El día 26 de febrero de 2020 se ha presentado en esta Delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora, el día 13 de febrero de 2020.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO**

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

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

En su virtud,

**RESUELVO**

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

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 13 de marzo de 2020

*La Delegada Territorial de Álava*  
**CARMEN DE CELIS CUEVAS**

**Convenio colectivo de Asientos del Norte, SL 2019 - 2022**

Índice

- Capítulo I – Ámbito, vigencia y estructura.
- Artículo 1. Ámbito territorial.
- Artículo 2. Ámbito personal.
- Artículo 3. Ámbito temporal.
- Artículo 4. Prórroga y denuncia.
- Artículo 5. Absorción y compensación.
- Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.
- Artículo 7. Vinculación a la totalidad.
- Capítulo II – Ordenación del trabajo.
- Artículo 8. Organización.
- Artículo 9. Absentismo.
- Artículo 10. Calidad.
- Artículo 11. Sistema productivo.
- Capítulo III – Jornada de trabajo.
- Artículo 12. Calendarios de trabajo.
- Artículo 13. Duración y distribución.
- Artículo 14. Horarios de trabajo.
- Artículo 15. Horas extraordinarias.
- Artículo 16. Vacaciones.
- Artículo 17. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.
- Artículo 18. Licencias retribuidas.
- Artículo 19. Maternidad.
- Artículo 20. Licencia por adopción y acogimiento.
- Capítulo IV – Empleo y contratación.
- Artículo 21. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación por razón de sexo o edad.
- Artículo 22. Periodo de prueba.
- Artículo 23. Contratación temporal.
- Artículo 24. Formación profesional.
- Artículo 25. Empresas de trabajo temporal.
- Artículo 26. Preaviso finalización de contrato.
- Artículo 27. Fomento de la igualdad de oportunidades en la contratación.
- Artículo 28. Acuerdo sobre sustitución y renovación de plantilla (Contrato de relevo).
- Capítulo V – Excedencias.
- Artículo 29. Excedencias voluntarias.

Capítulo VI – Seguridad higiene y salud laboral.

Artículo 30. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 31. Vigilancia de la salud y reconocimiento médico.

Artículo 32. Reuniones de los delegados de prevención y comités de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 33. Competencias de los delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 34. Formación en Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 35. Prendas de trabajo.

Capítulo VII – Percepciones económicas.

Artículo 36. Conceptos salariales.

Artículo 37. Trabajo nocturno.

Artículo 38. Bajas por enfermedad común o accidente de trabajo.

Artículo 39. Ayuda por hijo/a.

Capítulo VIII – Disposiciones varias.

Artículo 40. Seguro colectivo.

Artículo 41. Ayuda estudio de idiomas.

Artículo 42. Fondo Social de préstamos.

Artículo 43. Mutuas de accidente de trabajo.

Artículo 44. Economato.

Capítulo IX – Régimen disciplinario.

Artículo 45. Código de conducta.

Artículo 46. Graduación de las faltas.

Artículo 47. Faltas leves.

Artículo 48. Faltas graves.

Artículo 49. Faltas muy graves.

Artículo 50. Régimen de sanciones.

Artículo 51. Prescripción.

Capítulo X – Derechos sindicales.

Artículo 52. Garantías sindicales.

Artículo 53. Reuniones del comité de empresa.

Capítulo XI – Condiciones obligacionales

Artículo 54. Comisión paritaria.

Artículo 55. Paz laboral.

Artículo 56. Pago extraordinario.

Anexo I

Anexo II Lista de especialistas de medicina privada.

## Capítulo I – Ámbito, vigencia y estructura

**Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio será de aplicación exclusivamente en el centro de trabajo ubicado en el Parque de Proveedores de Mercedes Benz, calle Las Arenas, 1 de Vitoria-Gasteiz.

**Artículo 2. Ámbito personal**

El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la plantilla existente en el momento de su firma y a todo aquel que se incorpore con posterioridad a la misma. Únicamente serán exceptuadas de esta aplicación las personas que ocupen puestos directivos, es decir, los responsables de departamento y el director de planta. El resto de personal se distribuirá en los siguientes colectivos:

MOD: Mano de obra directa, es decir, personal operarios de fabricación, montaje, secuenciación, así como personal directo a cargo del movimiento logístico de piezas y materia prima (carretilleros/as).

MOI: Mano de obra indirecta, dedicada a trabajos de oficina, mantenimiento.

**Artículo 3. Ámbito temporal**

Este convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el Diario Oficial correspondiente, o en su defecto, el día de la firma del mismo, si bien los efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2019; finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

**Artículo 4. Denuncia – Prórroga – Descuelgue de convenio**

El presente convenio no precisará denuncia alguna, considerándose denunciado a su vencimiento de forma automática. A los efectos de lo previsto en el artículo 86.3 ET, una vez denunciado y concluida su duración pactada, se mantendrá su vigencia en la parte normativa hasta la suscripción por las partes de otro convenio que lo sustituya.

En atención a la aplicación de lo fijado en el artículo 82.3 ET, el desarrollo del periodo de consultas se materializará en los términos establecidos en el artículo 41.4 del citado texto legal, debiendo las partes negociar de buena fe en aras de alcanzar un acuerdo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, o agotado el citado periodo de consultas sin acuerdo, las partes signatarias del presente convenio acudirán necesariamente a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, y en este sentido, acudirán al sistema establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios de solución de conflictos laborales (PRECO) en procedimiento de mediación.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación, no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE.

**Artículo 5. Absorción y compensación**

Las condiciones establecidas en este convenio, serán compensables y absorbibles en cómputo anual con cualesquiera otras existentes en el momento de su entrada en vigor, disfrutadas de forma individual.

**Artículo 6. Condiciones más beneficiosas**

No obstante, lo dispuesto en el artículo anterior, las condiciones económicas disfrutadas individualmente que excedan por todos los conceptos y en cómputo anual de las previstas en el presente convenio se respetarán "ad personam", pasando a integrar el complemento personal del/a trabajador/a.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad y prelación normativa**

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente y en términos anuales.

Las normas de este convenio se aplicarán con carácter prioritario y preferente respecto de cualquier otra norma o disposición legal. En lo no previsto será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo del Metal de Álava y cualquier otra norma de rango superior.

**Capítulo II – Ordenación del trabajo****Artículo 8. Organización**

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este convenio, corresponde al empresario, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán destinatarios de las órdenes recibidas. Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesario la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa: dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará por que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se atente contra la legislación vigente.

**Artículo 9. Absentismo**

La dirección de la empresa y la RLT conscientes del perjuicio ocasionado a la productividad por el absentismo del personal, acuerdan establecer y verificar políticas progresivas y permanentes encaminadas a la reducción de los índices de absentismo actuales.

**Artículo 10. Calidad**

La calidad de los productos obtenidos como consecuencia de la prestación de los servicios laborales de los trabajadores de la empresa, responderá a las condiciones fijadas por la misma y de acuerdo con las instrucciones que a tal fin se hayan instrumentado. La dirección de la empresa y la RLT, de común acuerdo y teniendo en cuenta la importancia vital que el concepto calidad tiene en el sector en que se encuentra encuadrada la empresa, convienen la implantación de políticas encaminadas a la consecución de una mejora continua de la calidad, en especial las derivadas de los principios del Sistema Excelencia Faurecia.

**Artículo 11. Sistema productivo**

Puesto que Asientos del Norte cuenta con un sistema objetivo de análisis y control de rendimiento personal, el rendimiento mínimo exigible será el 70 en el Sistema Bedaux o sus equivalentes en otros sistemas. No será admisible, en ningún caso, un rendimiento inferior.

En cualquier caso, el/la trabajador/a tendrá derecho al percibo de las retribuciones pactadas, y reflejadas en la tabla salarial anexa siempre que, aun existiendo un rendimiento inferior al establecido en el párrafo anterior, éste se haya producido por causas no imputables al propio trabajador.

En caso de discrepancia entre los rendimientos exigidos por la empresa, el comité de empresa y la Dirección se comprometen a recurrir a un estudio externo que será realizado por la empresa o experto que se acuerde en el PRECO. Este informe no será recurrible y será de obligada aplicación para ambas partes.

Se establece una comisión paritaria de tiempos, formada por tres miembros de la Dirección y tres miembros del comité de empresa, al objeto de tratar todo lo relacionado con la aplicación de los tiempos productivos, dicha comisión dictará su propio reglamento de funcionamiento, estableciéndose como mínimo una reunión cada mes, computándose el tiempo de reunión de los tres miembros del comité de empresa al 100 por ciento a cargo de la empresa.

### Capítulo III – Jornada de trabajo

#### Artículo 12. Calendarios de trabajo

El calendario laboral anual será el fijado por nuestro cliente único Mercedes Benz Vitoria para los años de vigencia del pacto. La dirección de la empresa, previo acuerdo con el comité de empresa, deberá fijar el calendario laboral antes de la finalización del primer trimestre del año.

Una vez fijado el calendario laboral, éste será inamovible y cualquier modificación que se proponga deberá contar con la aprobación del comité de empresa, siendo ésta automática cuando venga impuesta por MBE, siempre y cuando no contravenga la legislación vigente.

Las vacaciones anuales serán las mismas que establezca MBE Vitoria. En caso de ser necesario el establecimiento de turnos de disfrute de vacaciones, la Dirección los establecerá, previo acuerdo con el comité, con la misma antelación prevista en MBE.

El personal de oficinas, técnico y administrativo, disfrutará de horario de verano desde el 1 de julio hasta la primera semana de septiembre.

#### Artículo 13. Duración y distribución

La jornada laboral anual será la que establezca Mercedes Benz Vitoria para los años de vigencia del convenio. Las jornadas diarias serán de 8 horas de trabajo efectivo.

Ambas partes coinciden en que la implantación de un sistema de paros programados obligatorios resulta una medida en beneficio de la Salud Laboral.

Mañanas	Tardes	Noches	
• A las 8:00	16:30	00:00	6 minutos
• A las 10:00	19:00	02:00	15 minutos pausa del bocadillo
• A las 12:00	20:30	04:00	6 minutos

Esto mismo se hará en el resto de los turnos con los horarios que correspondan. Las pausas programadas serán delimitadas mediante una señal acústica. El tiempo de la pausa del bocadillo computará como tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de los dos descansos de seis minutos no computará como tiempo de trabajo efectivo. La empresa pasará a utilizar 3 minutos de limpieza al final de cada turno, incrementando el tiempo de producción de la última hora en 2 minutos.

Fuera de los horarios establecidos, los trabajadores y trabajadoras deberán permanecer siempre en su puesto de trabajo. Para acudir a la zona de descanso en momento distinto de los señalados como paros programados será necesaria la autorización expresa del/a supervisor/a y solamente cuando existan razones justificadas y por el menor tiempo posible.

#### Artículo 14. Horarios de trabajo

Las personas afectadas por el trabajo a turnos desempeñarán sus funciones en turnos de mañana, tarde y noche con los siguientes horarios.

- Turno de mañana de 06.00 a 14.00.
- Turno de tarde de 14.00 a 22.00.
- Turno de noche de 22.00 a 06.00.

El turno de noche se habilitará siempre que sea preciso para garantizar un correcto suministro a nuestro cliente único MBE.

El turno de noche se cubrirá con personal voluntario y personal de nueva incorporación que no tenga completada su formación. En el caso de no existir suficientes efectivos el resto del personal rotará hasta que todas las personas hayan coincidido el mismo número de semanas en el turno de noche. La notificación de la adscripción al turno de noche se hará antes de las 14.00 horas del miércoles de la semana anterior.

En todo caso, a partir de la firma del presente convenio, la empresa queda facultada para modificar el régimen privativo de trabajo, sin necesidad de acudir al procedimiento de modificación de condiciones sustanciales de trabajo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, introduciendo un sistema de turnos de trabajo nocturnos y no nocturnos para cada trabajador durante 50 días por año durante la vigencia del convenio. Para que esta modificación sea efectiva, bastará con la comunicación de la empresa al/a trabajador/a o trabajadores afectados con una antelación no inferior a 72 horas.

Los trabajadores afectados por esta modificación percibirán una compensación económica de 10 euros por cada uno de los días de trabajo fuera de su turno ordinario hasta el tope mencionado de 50 días por año durante la vigencia del convenio. Transcurridos los 50 días, el/la trabajador/a no podrá optar a elegir turno.

#### **Artículo 15. Horas extraordinarias**

Los firmantes del presente convenio se adhieren al Acuerdo Interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las centrales sindicales ELA, STV, CCOO, UGT, y LAB, con fecha 15 de enero de 1999 y en base al mismo y en su desarrollo acuerdan:

1) Queda suprimida la posibilidad de realizar horas extraordinarias, salvo los supuestos excepcionales que se regulan en el punto 2º del presente artículo.

2) Con carácter excepcional podrá prolongarse la jornada ordinaria de trabajo cuando concurra alguno de los siguientes casos:

Primero: fuerza mayor, es decir, cuando se trate de prevenir o reparar siniestros y daños extraordinarios y urgentes.

Segundo: cuando por razones no previsibles con antelación suficiente, la prolongación de la jornada ordinaria resulte imprescindible para el normal funcionamiento de la empresa. Deberá acreditarse, en cualquier caso, que no resulta posible la realización del exceso de trabajo con cargo a nuevo personal por alguna de las siguientes razones:

A) Por tratarse de un tiempo de trabajo tan corto, que no haga viable una nueva contratación.

B) Por no ser materialmente posible proceder a nuevas contrataciones en el tiempo requerido.

C) Porque, habiéndose requerido la colaboración de los servicios públicos de empleo, éstos no hayan facilitado a la empresa demandante, personal con la cualificación adecuada al puesto correspondiente.

3) Cada hora de trabajo que sobrepase la jornada laboral ordinaria, se compensará con horas de descanso a razón de 1 hora y 45 minutos. El descanso o retribución a elegir por el trabajador deberá decidirse dentro del mes natural de su realización.

4) La aplicación del presente artículo en la empresa requerirá su corrección mediante acuerdos entre la representación legal de los trabajadores y la Dirección de ésta, que regularán las siguientes materias.

a) Establecerán las previsiones y compromisos de empleo que se deriven de aquella supresión, así como los ajustes organizativos que la supresión de horas extraordinarias pudiera hacer, en su caso, necesarios.

b) Determinarán la concurrencia de las situaciones excepcionales en las que, en aplicación del apartado 2º, se entiende autorizada la prolongación de la jornada.

5) En el caso de discrepancias a la hora de interpretar este artículo cualquiera de las partes estará facultada para instar los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el PRECO, quedando obligada la otra parte a hacerse parte en los mismos.

6) La empresa se obliga a entregar mensualmente al comité de empresa o en su caso al delegado sindical la relación exacta, firmada por la empresa, de las horas extraordinarias realizadas desglosadas de forma suficiente.

7) Las horas extras realizadas para llevar a cabo acciones formativas que no se realicen en el puesto de trabajo se compensarán a 1,50 del precio de la hora ordinaria. El trabajador o trabajadora tendrá la opción de disfrute de las horas de formación, aunque éste deberá producirse en los tres meses siguientes a su generación, procediendo en caso contrario al abono de éstas, al igual que en el caso de las horas extras. Para elegir la fecha del disfrute, empresa y trabajador/a la consensuarán de mutuo acuerdo.

#### **Artículo 16. Vacaciones**

El periodo de vacaciones colectivas estivales coincidirá con el fijado por Mercedes Benz Vitoria y en ningún caso supondrá menos de 30 días naturales o la parte proporcional para las personas que se hubieran incorporado a lo largo del año.

En el supuesto de que el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida de forma total o parcial con una incapacidad temporal que imposibiliten al trabajador o trabajadora disfrutarlas, durante el año natural a que corresponden, el/la trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

El mismo tratamiento tendrán los casos de maternidad, paternidad, lactancia, riesgo por embarazo o parto.

Las vacaciones serán retribuidas conforme al promedio obtenido por el/la trabajador/a por todos los conceptos en jornada normal, en los seis meses trabajados anteriores a la fecha de iniciación de las mismas, con valores actualizados en todo caso al año en curso. Se entiende por conceptos de jornada normal, aparte del salario base y de la antigüedad, los siguientes: "plus por trabajo nocturno", y "plus Gap Líder", quedando excluidos los no señalados expresamente.

#### **Artículo 17. Flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo**

##### 17.1 Concepto.

1. Las partes se comprometen a aprobar de mutuo acuerdo, dentro del primer trimestre de cada año, el calendario laboral anual de forma que se recoja el sistema de ordenación del tiempo de trabajo más adecuado, en función de los requerimientos del cliente (Mercedes Benz Vitoria).

Por ello, y cuando las necesidades del cliente así lo exijan, la representación de los trabajadores colaborará y acordará con la Dirección de la empresa, la implantación de los distintos turnos de trabajo, utilizando dentro de las alternativas posibles, la de mayor rentabilidad para las partes.

2. De acuerdo con este criterio, se podrán utilizar los siguientes instrumentos, aplicables única y exclusivamente con motivo de las variaciones provenientes del programa de producción de Mercedes Benz Vitoria, y sin que en ningún caso suponga un incremento en la jornada laboral anual.

### 17.2 Modelos de trabajo.

Se aplicarán los diferentes modelos de trabajo en función del programa de producción del cliente:

1.1) Modelo de trabajo de dos o tres turnos de lunes a viernes. Éste será el modelo estándar de la empresa.

1.2) Modelo de trabajo de un turno: modelo excepcional, activable solo en caso de activación por parte del cliente Mercedes Benz Vitoria.

1.3) Modelo de trabajo de dos y tres turnos de 7 horas: modelo excepcional, activable solo en caso de activación por parte del cliente Mercedes Benz Vitoria. Únicamente se incorporarán a la bolsa estructural de horas las horas en signo negativo, mientras no se haya superado el límite establecido de -64 horas.

1.4) Prolongación de Jornada de 1 hora (novena hora):

Se podrá prolongar una hora el turno de tarde únicamente por la activación de la novena hora por parte del cliente Mercedes Benz. El preaviso se efectuará con la misma antelación que el cliente Mercedes Benz comunique oficialmente la puesta en marcha de la medida. La 9ª hora será, en primera instancia, con carácter voluntario. En caso de no haber personas voluntarias suficientes, la empresa designará a los/as trabajadores/as necesarios, los cuales acudirán con carácter obligatorio.

En caso de que el tiempo de reacción fuera insuficiente, la prolongación de una hora podrá activarse en el mismo turno con personal voluntario.

17.3 Jornadas con cargo a bolsa.

a) Bolsa estructural de horas:

Para absorber la flexibilidad de Mercedes Benz Vitoria se introduce el concepto de "bolsa estructural de horas", cuya variabilidad puede oscilar entre los límites de +/-64 horas sobre la base de la jornada individual existente en convenio.

El signo negativo significa jornadas u horas dejadas de trabajar por la suspensión de las mismas en Mercedes Benz Vitoria paliando los efectos de posibles ERES, o disminución de plantilla hasta los límites indicados (dichas jornadas u horas irían a la cuenta del debe del trabajador/a).

El saldo negativo éste se trasladaría al año siguiente, no superando en ningún caso la cifra de -64 horas.

Por el contrario, el signo positivo representaría las jornadas u horas trabajadas en más que también se habiliten en Mercedes Benz Vitoria (dichas jornadas u horas se imputarían en la cuenta del haber para el/la trabajador/a).

Todas las horas que se trabajen en más, por encima de +64 no se mantendrán en la cuenta de la "bolsa estructural de horas", sino que pasarán obligatoriamente a considerarse días de producción extraordinaria, y se enmarcarán dentro de la "bolsa individual de disfrute".

La utilización a cuenta de los días u horas previstas de "bolsa" y su recuperación no podrá realizarse en sábados tarde y noche, domingos ni festivos.

La habilitación y suspensión de días u horas fuera del calendario laboral se hará con el mismo preaviso previsto en MBE y se compensarán según el punto 2 "compensación de la flexibilidad".

b) Días de producción extraordinaria:

Son todas aquellas jornadas que tras agotar la "bolsa estructural de horas" se habilitan para producir fuera del calendario laboral.

La realización del trabajo en días de producción extraordinaria conllevará una compensación en disfrute o en metálico, a elegir por el/la trabajador/a.

#### 17. 4 Compensación de flexibilidad.

1. La realización del trabajo en días habilitados fuera del calendario laboral se compensará de la siguiente forma:

a) "Bolsa estructural de horas":

Por encima de las 8 horas de disfrute, conllevará una compensación a elegir por el/la trabajador/a según el siguiente criterio:

– Compensación en metálico. - Será del 60 por ciento de salario/hora por hora trabajada, según la siguiente fórmula: (salario bruto anual/jornada anual) \*0,60.

– Compensación en tiempo. - A razón de 1 hora por hora trabajada. Este tiempo se irá sumando a la "bolsa individual de disfrute".

La compensación adicional, tanto en metálico como en tiempo libre, tendrá carácter presencial y se llevará a cabo siempre y cuando el/la trabajador/a hubiese prestado efectivamente sus servicios. En consecuencia, si los días u horas de producción habilitados con cargo a bolsa coincidieran con situaciones de IT por enfermedad, accidente, vacaciones, licencias retribuidas o días concertados de disfrute, éstas se considerarán trabajadas sin derecho a percibir la compensación económica o en tiempo libre adicional. En el supuesto excepcional que un trabajador o trabajadora, estando trabajando en jornada habilitada con cargo a bolsa, tuviera que ausentarse dando como resultado una situación de IT común o AT, percibirá el plus correspondiente de forma proporcional a la jornada trabajada en este caso.

En el caso de operarios/as y carretilleros/as, así como personal indirecto, vinculados a la empresa mediante contrato eventual, que, en el momento de la finalización de dicho contrato, tuvieran un saldo negativo en su bolsa estructural, se procederá a condonar dicha deuda contraída con la empresa. Igualmente quedará condonada la deuda en caso de despido declarado improcedente.

b) Días de producción extraordinaria:

En estos días la compensación del plus podrá ser únicamente en tiempo a razón de 1 hora libre de más (2X1) por hora trabajada, es decir 2 horas. Este tiempo se irá sumando en la "bolsa individual de disfrute".

c) Compensación de la novena hora:

La compensación podrá ser elegida por el/la trabajador/a de acuerdo a las siguientes alternativas:

– Disfrute a razón de 1 x 1,75 horas, que se sumarán íntegramente a la bolsa individual de disfrute.

– Cobro a razón de 1 x 1,75 del precio de la hora bruta.

En ambos casos, se abonará el plus de nocturnidad por la 9ª hora si ésta se trabaja entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Bolsa individual de disfrute:

En esta bolsa se irán acumulando todas las horas que el/la trabajador/a vaya generando debido a la flexibilidad. Se establece un máximo de 40 horas, las cuales se tendrán que disfrutar antes de que se le aplique nuevamente cualquier concepto de flexibilidad.

El bolsín de disfrute se revisará con carácter anual, cada 30 de junio, procediendo la empresa al abono de los días no disfrutados y, por tanto, caducados, correspondientes al año natural anterior, siendo el plazo de disfrute mayor de 1 de enero a 30 de junio y menor de 1 de julio a 31 de diciembre.

Cualquier trabajador/a que cause baja en la empresa, tendrá que disfrutar su bolsa antes de que se lleve a efecto la misma.

Para el disfrute de toda o parte de la bolsa, el/la trabajador/a enviará una solicitud por correo electrónico al buzón de la empresa "[solicitud.disfrute@faurecia.com](mailto:solicitud.disfrute@faurecia.com)" con un mínimo de 7 días naturales de antelación, con indicación de fecha y hora de la solicitud. La empresa acusará recibo de la solicitud y responderá enviando la aceptación o denegación en un plazo de 48 horas laborables (contabilizadas desde la presentación de la solicitud por parte del trabajador). Cada trabajador/a podrá disfrutar de un tope máximo de 5 días laborables seguidos, y únicamente podrá solicitar tantos días como tenga en su haber en el momento de la solicitud. El disfrute de la bolsa individual se realizará en jornadas de 8 horas. Únicamente se autorizará el disfrute de menos de 8 horas, cuando la bolsa se encuentre con un saldo residual para su liquidación total. Se hará una lista pública con las personas que pidan los días de libre disposición de su bolsa individual, y el disfrute de la jornada de formación obligatoria, no pudiendo coincidir más de dos operarios/as de producción y un/a carretillero/a en el mismo día. Este cupo de disfrute se ampliará en 1 operario/a de producción adicional por día, entre el 1 de abril y el 30 de septiembre. La empresa solo podrá negar la solicitud cuando se supere el cupo establecido. Asimismo, se habilitará una lista de espera, para posibilitar la concesión a corto plazo, en caso de que algún trabajador o trabajadora renunciase a última hora al día concedido. Si durante el disfrute de estos días se produjera suspensión o habilitación de jornada de cualquier tipo, y/o se produjera alguna circunstancia reflejada en el artículo 18 del presente convenio, será el/la trabajador/a quien decida si disfruta los días de libre disposición de su bolsa individual, el día de disfrute de asuntos propios y el disfrute de la jornada de formación obligatoria o si por el contrario decide optar por elegir disfrutar de los permisos y licencias del ya mencionado artículo 18.

Si el/la trabajador/a solicita el disfrute de jornadas con antelación a la activación de un sábado de bolsa, y la jornada o jornadas de disfrute coinciden con el día laborable anterior, posterior o con ambos, será decisión de/ la trabajador/a, trabajar ese sábado con cargo a bolsa. El/la trabajador/a deberá comunicar su decisión con una semana de antelación.

Cada trabajador/a podrá pedir 3 solicitudes, no pudiendo pedir nuevas solicitudes hasta no haber disfrutado alguna de las anteriores.

Las fechas acordadas serán inamovibles, salvo que exista una reserva. Dicha reserva contará como solicitud (es decir, máximo 3 solicitudes, incluida la reserva). El solicitante de la reserva podrá disfrutar el/los día/s en caso de que quede/n vacante/s, y podrá renunciar a ella durante el período de 5 días laborables anteriores a la fecha solicitada. Y en caso de coincidencia con un compañero/a, se tendrá en cuenta a la persona que lo pidió primero, teniendo en cuenta la fecha y hora de la solicitud.

Con objeto de fomentar la conciliación de la vida laboral y familiar, y en concreto, para facilitar el acompañamiento de los trabajadores y las trabajadoras a las clases de preparación al parto de sus parejas, el/la trabajador/a cuya pareja esté embarazada y desee acompañarla a dichas clases, podrá solicitar el disfrute de horas de la bolsa con este fin. El disfrute será siempre en días completos de 8 horas, para lo cual el/la trabajador/a dará un preaviso de una semana.

En el mismo sentido, con objeto de facilitar la adaptación escolar de los hijos/as de los trabajadores y trabajadoras, se establece un cupo máximo de 3 personas de mano de obra directa (operarios/as y carretilleros/as) que podrán disfrutar con cargo a bolsín y horas de libre disposición, con un preaviso de 15 días, el período de adaptación de sus hijos/as. En el caso de la mano de obra indirecta, el disfrute se concretará, conjuntamente con el responsable del departamento.

## 2. Particularidades de la activación de la novena hora.

Las siguientes particularidades serán tomadas en cuenta en el momento de la activación de la novena hora:

– Bolsín individual de disfrute: en caso de solicitar días de disfrute con cargo al bolsín individual, si las horas solicitadas finalizan a las 22:00 horas, el/la trabajador/a no trabajará la novena hora.

– Día de asuntos propios: siempre que la jornada de disfrute finalice a las 22:00 horas, el/la trabajador/a no trabajará la novena hora.

– Trabajadoras embarazadas: Será potestad de la trabajadora decidir trabajar la novena hora.

– Trabajadores/as con reducción de jornada: no se aplicará la 9ª hora salvo acuerdo con el/la propio trabajador/a.

– Trabajadores/as adscritos/as al turno de tarde de forma continuada: a los/as trabajadores/as afectados les será asignado uno de los dos turnos a los efectos de trabajar la 9ª hora, salvo pacto en contrario.

– Solicitud de cambio de turno voluntario: los/as trabajadores/as que soliciten voluntariamente un cambio de turno, y trabajen en turno de tarde, estarán obligados a trabajar la 9ª hora.

– Trabajadores/as puestos a disposición por ETT: la empresa se compromete a informar al/la trabajador/a a través de la ETT, con carácter previo a su incorporación, de las condiciones del turno de trabajo a realizar (9ª hora).

3. La comunicación de los preavisos de la “bolsa estructural de horas” deberá ir dirigida por escrito en primer término al comité de empresa (siempre que fuese posible al presidente/a del comité) con las causas que lo motivan, sectores afectados, personal afectado, la fecha y la hora si fuera necesaria. En el supuesto excepcional de no encontrarse en la empresa ningún miembro del comité, se dará el preaviso a los/as delegados/as de las secciones sindicales con representación. Si no fuera posible preavisar tanto al comité como a los/as delegados/as, la empresa podrá enviar la notificación del preaviso vía fax al sindicato mayoritario representado en la empresa. En el supuesto que la empresa no cumpliera con lo mencionado, abonará una penalización por falta de preaviso que ascenderá a 10 euros por trabajador/a.

Una vez que el comité haya sido preavisado, la empresa inmediatamente preavisará a la plantilla afectada mediante un comunicado en los tablones de anuncios.

### Artículo 18. Licencias retribuidas

El/la trabajador/a avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a permisos retribuidos con arreglo a las tablas salariales anexas, por las siguientes causas.

1.1 Fallecimiento de padres/madres políticos/as, abuelos/as y nietos/as: tres días naturales. Para aquellos casos en que el fallecimiento se produzca entre las 22:00 horas del jueves y las 06:00 horas del sábado, y el trabajador/a haya hecho uso de la licencia desde el viernes inclusive:

a. Se concederá un permiso de 4 horas para acudir al funeral el lunes por la tarde, al trabajador/a que le corresponda trabajar en turno de tarde, justificando la hora del funeral.

b. Asimismo, se concederá un permiso de 4 horas para los casos en que el trabajador/a que, teniendo que trabajar en turno de mañana, desee acudir al entierro el lunes por la mañana, aportando la debida justificación de la hora del entierro.

1.2 Fallecimiento de familiares de primer grado del/a trabajador/a (padres, madres y hermanos/as consanguíneos/as): tres días laborables. Fallecimiento de cónyuge e hijos/as

consanguíneos del/a trabajador/a (naturales y adoptados/as): cinco días laborables, pudiendo solicitar otros cinco más de permiso no retribuido. Los permisos computados en días laborables se podrán disfrutar desde el mismo día del hecho causante, siempre que el/la trabajador/a no haya cumplido su jornada diaria. En caso contrario, el permiso retribuido se disfrutará a partir del día siguiente al hecho causante. En caso de producirse el hecho causante durante las vacaciones estivales o de Navidad, se perderá el derecho al disfrute.

2. Fallecimiento de hermanos/as políticos/as, abuelos/as políticos/as e hijos/as políticos/as: dos días naturales.

3. Enfermedad grave u hospitalización, debidamente justificada, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad: dos días naturales, los cuales podrán ser continuos o discontinuos, a elección del/a trabajador/a. A estos efectos se entenderá por enfermedad grave aquella que sea clasificada como tal por el facultativo correspondiente, bien en la certificación inicial o bien posteriormente a requerimiento de cualquiera de las partes. En defecto de esta certificación se presentará la que a estos efectos expidan los servicios médicos de la Seguridad Social. Esta certificación no será exigible cuando el/la enfermo/a sea familiar directo del/a trabajador/a, conviva habitualmente con él/ella, sea intervenido quirúrgicamente y necesite hospitalización. Cuando la enfermedad grave persistiera, el/la trabajador/a tendrá derecho a una segunda licencia no retribuida por igual tiempo, pasados diez días consecutivos desde la finalización de la primera, sin que en este caso sea de aplicación la ampliación del permiso. En el caso de que la enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, los/as hijos/as o los padres/madres del/a trabajador/a, persistiera, éste/a tendrá derecho a una segunda licencia retribuida de dos días, transcurridos 30 días desde la primera licencia retribuida, y otros dos días de licencia no retribuida transcurridos 40 días de la primera licencia retribuida.

4. Intervención quirúrgica sin ingreso hospitalario: 2 días naturales coincidente con la intervención de hijos/as, cónyuge y padres y madres del/a trabajador/a, sin posibilidad de acumular 2 días adicionales por fuera de provincia.

5. Aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieran hijos/as disminuidos psico-físicamente: dos días naturales para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as siempre y cuando implique desplazamiento fuera de la provincia.

6. Nacimiento de hijo/a: dos días laborables. En caso de precisar intervención quirúrgica, se ampliará tres días naturales más sobre dicho plazo.

7. Matrimonio de padres, madres hijos/as y hermanos/as: un día natural.

8. Matrimonio del/a trabajador/a: diecisiete días naturales. Esta licencia equipara a las parejas de hecho debida y legalmente registradas en el registro de parejas de hecho, no pudiendo disfrutar este mismo permiso con la misma persona en caso de contraer matrimonio civil o religioso, o la realización de pareja de hecho con persona distinta hasta transcurridos dos años. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, esta deberá informar al comité sobre las causas en las que ampara su negativa. Este permiso podrá disfrutarse desde dos días antes del hecho causante, a elección del/a trabajador/a, salvo que una medida organizativa de fuerza mayor lo impida. Esta licencia podrá disfrutarse, a elección del/a trabajador/a, en el plazo de un año desde el hecho causante, siendo los días laborables del permiso los contados a partir del mencionado hecho causante.

9. Traslado del domicilio habitual: un día natural.

En los casos de los apartados 1, 2, 3, 6 y 7 del presente artículo, los plazos anteriormente consignados podrán ampliarse hasta un máximo de dos días más sobre dichos plazos cuando el/la trabajador/a tuviera que realizar desplazamientos fuera de la provincia, tomándose como punto de referencia el centro de trabajo.

10. Consultas médicas y acompañamiento: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la sanidad pública, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo se prescriba consulta por el facultativo de medicina general debiendo presentar previamente el/la trabajador/a la referida prescripción médica. En el caso de que, trabajando en turno de noche, el/la trabajador/a tenga cita médica a la mañana siguiente, siempre y cuando la cita sea antes de las 10:00 horas, el trabajador tendrá la opción de disfrutar las 2 últimas horas del turno de noche con cargo a las 16 horas de licencia para consultas médicas.

Para los demás casos (incluida medicina privada) 16 horas al año. Estas 16 horas a criterio y gestión del/a trabajador/a las podrá utilizar para acompañamiento a consultas médicas de hijos/as de 0 a 18 años y de personas dependientes a cargo del/a trabajador/a, circunstancia que deberá ser justificada debidamente, y para acompañamiento a consultas de especialistas de padres, madres y cónyuge. En el supuesto del gasto de las 16 horas, el/la trabajador/a dispondrá de 4 horas adicionales para el acompañamiento exclusivamente de hijos/as.

11. Se reconoce el derecho a diez horas anuales de libre disposición por asuntos propios, retribuidas y no recuperables, que, a criterio y gestión del/a trabajador/a, podrán disfrutarse en dos jornadas, de 8 horas y 2 horas. El/la trabajador/a avisará con un preaviso mínimo de 24h contando desde el inicio del turno, pudiendo disfrutar esta licencia 1 persona por turno, cuando se trate de la jornada completa, y 1 persona por turno, cuando se trate de la jornada parcial (media jornada o 2 horas). En caso de no haber disfrutado las horas en todo el año natural, a 31 de diciembre se procederá a su abono en la nómina de diciembre.

A partir del año 2022, se generarán 2 jornadas anuales de libre disposición (16 horas o parte proporcional, en función del porcentaje de reducción de jornada), pudiendo optar el/la trabajador/a por el disfrute en medias jornadas desde la firma del convenio.

Los permisos contemplados en los apartados 3 y 6 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del/a trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuera ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

Los permisos y licencias regulados en este artículo deberán disfrutarse en el momento en que ocurra el hecho causante. En el supuesto a que se refiere el apartado 3 el permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad grave u hospitalización y sin perjuicio de lo establecido en el último párrafo anterior.

En el caso de las licencias no retribuidas reguladas en este artículo, el/la trabajador/a tendrá la opción de utilizar los días de disfrute de bolsa individual para cubrir dichas licencias, aunque supere el cupo de disfrute establecido en el artículo 17, pero sin la posibilidad de elegir no trabajar en sábado en caso de su activación, usando esta posibilidad de licencia.

A todos los efectos, tendrán la misma consideración para la aplicación de este artículo los matrimonios, parejas de hecho debidamente inscritas en Registro Oficial y unidades convivenciales asimismo inscritas en Registro Público.

### **Artículo 19. Maternidad**

En todo lo relativo a la situación de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, y adopción o acogimiento, se estará a lo regulado en el ET y demás legislación vigente, en concreto a lo dispuesto en la Ley Orgánica de Igualdad 03/2007.

En aras a favorecer una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, al tiempo que mejoramos el nivel de organización de los recursos humanos adscritos a tareas productivas, se establecen dos gratificaciones de maternidad, que se devengarán en los términos establecidos a continuación:

#### **19.1 Gratificación por maternidad.**

a) Si la trabajadora, una vez disfrutado el permiso por maternidad, opta por una excedencia por cuidado de un menor, de 0 a 5 años, por un plazo mínimo de 2 años, sin llegar a

incorporarse a su puesto de trabajo, la empresa le abonará una única gratificación consistente en el importe equivalente al 10 por ciento del salario mensual durante el tiempo que la trabajadora estuviera en esta situación de riesgo por embarazo con anterioridad al parto, y así lo acreditase la Entidad gestora de la prestación. Dicho abono se efectuará en la nómina de liquidación de saldo y finiquito con motivo de la excedencia y bajo el concepto de "gratificación excedencia maternal".

b) Si la trabajadora, una vez disfrutado el permiso de maternidad, opta por una reducción de jornada por guarda legal de un menor de 0 a 12 años, adaptando el horario de la reducción de jornada de tal manera que la trabajadora quede sometida a la rotación de turnos, haciéndolo coincidir bien con el inicio del turno o bien con la finalización del turno. En este caso, la empresa le abonará una única gratificación consistente en el importe equivalente al 5 por ciento del salario mensual durante el tiempo que la trabajadora estuvo en esta situación de riesgo por embarazo con anterioridad al parto y así lo acreditase la Entidad gestora de la prestación. Dicho abono se efectuará en la nómina del mes en la que se inicie el ejercicio del derecho y bajo el concepto de "gratificación guarda legal".

#### 19.2 Lactancia.

Para el supuesto que la madre trabajadora, antes de finalizar el permiso por maternidad comunicara por escrito a la empresa su decisión de reincorporarse a su puesto de trabajo, ésta podrá disfrutar del derecho a la reducción de su jornada en una hora por lactancia de un hijo menor de nueve meses, acumulándolo en jornadas completas a continuación del permiso por maternidad. En el supuesto que la trabajadora no opte por acogerse a las condiciones citadas anteriormente, podrá acogerse a lo establecido por ley. En el supuesto que los padres deseen disfrutar del permiso de lactancia, podrán acogerse a lo establecido por ley, aunque tendrán la opción de acumular el permiso que pudiera corresponderles, en jornadas completas.

#### Cláusula de garantía.

Para el supuesto que alguno de los contenidos de los apartados 19.1. y 19.2. fuese declarado nulo por el organismo competente al efecto, o bien de manera individual o colectiva se interpusiera cualquier tipo de demanda o reclamación, judicial o extrajudicial, contra los precitados apartados, éstos devendrían ineficaces y quedarían automáticamente sin efecto. Los/as trabajadores/as que estuvieran disfrutando de las condiciones pactadas en dichos apartados, seguirán disfrutando de estas condiciones hasta la finalización de las mismas, siempre y cuando no hayan tomado parte en ninguna reclamación de los citados apartados. En tal caso, ambas partes se comprometen a renegociar en similares condiciones los citados apartados.

### **Artículo 20. Licencia por adopción y acogimiento**

En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta 7 años o de mayores de 7 años cuando se traten de menores discapacitados o minusválidos o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditados por los servicios sociales competentes, la licencia tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, contadas a la elección del/a trabajador/a, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos interrumpidos y con los límites señalados anteriormente.

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y el/la trabajador/a afectado/a, en los términos que la ley establece.

En los supuestos de adopción en el extranjero, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en el presente artículo podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

#### Capítulo IV – Empleo y contratación

##### **Artículo 21. Fomento de igualdad de oportunidades en la contratación. Prohibición de discriminación por razón de sexo o edad**

Los y las firmantes del presente pacto, conscientes de la necesidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y que ésta se efectúe sin discriminación de ningún tipo y con respeto a la igualdad de oportunidades, coinciden que son objetivos para lograr la igualdad los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo. Se prohíbe toda discriminación en razón de sexo o edad en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo similares en una misma empresa por razón de sexo o edad.

Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización de trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

En el caso de las licencias no retribuidas reguladas en este artículo, el/la trabajador/a tendrá la opción de utilizar los días de disfrute de bolsa individual para cubrir dichas licencias, aunque supere el cupo de disfrute establecido en el artículo 17, pero sin la posibilidad de elegir no trabajar en sábado en caso de su activación, usando esta posibilidad de licencia.

##### **Artículo 22. Periodo de prueba**

Podrá concertarse, por escrito, un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder el establecido en el Estatuto de los Trabajadores para cada categoría profesional. En el caso de los especialistas el periodo de prueba tendrá una duración de 1 mes.

Durante el periodo de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/la trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal que afecte al/la trabajador/a durante el periodo de prueba interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

##### **Artículo 23. Contratación temporal**

Debido a las características especiales de Asientos del Norte; un único cliente y trabajo en JIT, la contratación eventual ha de ser una realidad en la planta. Se establece de mutuo acuerdo que durante la vigencia del convenio al menos el 92 por ciento del colectivo de mano de obra directa más carretilleros tendrá un contrato indefinido.

### 23.1 Contratación eventual.

En lo referente a la contratación eventual se estará a lo dispuesto en el párrafo 2 del artículo 47 del Convenio Colectivo Sectorial para la Industria Siderometalúrgica de Álava 2015-2017.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida en el citado artículo 47 párrafo 2º. Se acuerda expresamente que la entrada en vigor de las condiciones pactadas en este artículo se produzca a la firma del convenio.

La empresa se compromete a no finiquitar a los trabajadores eventuales antes de un periodo vacacional, para una vez finalizado el mismo, volverlos a contratar.

### Artículo 24. Formación profesional

La empresa considera a la formación como uno de los elementos claves en su estrategia de desarrollo y consolidación de los próximos años, ya que tiene como objetivo el perfeccionamiento profesional del conjunto del personal y su adaptación a los continuos cambios tecnológicos y organizativos. Ambas partes reconocen la necesidad de la formación permanente de los/as trabajadores/as y el acceso de todos ellos/as a la misma.

Por lo tanto, a la firma del presente convenio se acuerda constituir una comisión paritaria de empresa integrada por representantes de la Dirección de la misma y de la representación sindical.

Esta comisión tendrá las siguientes funciones:

1. Analizar las necesidades de formación de la misma, así como para determinar en su caso las acciones formativas que sean de interés para la actividad de la empresa y adecuados para completar la formación de los/as trabajadores/as que hayan de participar en la misma.

2. La empresa se compromete a informar a la representación sindical, con carácter previo a la presentación a Hobetuz de todos los elementos que integran el plan de formación y que están recogidos en la convocatoria de ayudas a la formación continua de cada año.

3. Así mismo, la empresa remitirá a los representantes sindicales la lista de participantes en las acciones formativas antes del comienzo, y con carácter trimestral informará de la ejecución de las mismas.

4. Dicha comisión determinará las condiciones para poder facilitar a todos los/as trabajadores/as la participación a las acciones formativas, tales como licencias, preferencia a elegir turno de trabajo etc..., así como cualquier tipo de compensación para motivar la formación.

### Artículo 25. Empresas de trabajo temporal

La empresa y el comité establecen como periodo mínimo de contratación 1 jornada completa. En cuanto al periodo máximo de contratación, a la opción existente (a) se añaden dos nuevas opciones (b y c):

a) Período máximo de contratación de 70 días laborables, aun siendo en diferentes contratos o situaciones. Una vez cumplido este tope, el/la trabajador/a, si la empresa requiriese sus servicios, deberá ser contratado/a mediante contrato eventual de ANSA. De lo contrario, deberán transcurrir al menos 6 meses antes de que la empresa pueda requerir de nuevo los servicios del/la trabajador/a a través de esta modalidad contractual.

b) 70 días laborables + cupo adicional de 15 días laborables consecutivos, totalizando 85 días, vinculados a la realización inmediata de un contrato eventual de 6 meses, que podrá ser prorrogado a un año.

c) 70 días laborables + 1º cupo adicional de 15 días laborables consecutivos + 2º cupo adicional de 15 días laborables consecutivos, totalizando 100 días, vinculados a la realización inmediata de un contrato eventual de 12 meses.

La empresa entregará regularmente al comité de empresa copia de los contratos de ETT, y relación mensual del consumo de días por esta modalidad contractual del personal de ETT.

#### **Artículo 26. Preaviso finalización de contrato**

Los/as 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:

- a) Especialistas: 15 días naturales.
- b) Administrativos/as y encargados/as: 1 mes.
- c) Jefes/as o titulados/as administrativos/as: 2 meses.
- d) Técnicos/as no titulados/as: 2 meses.
- e) Técnicos/as titulados/as: 2 meses.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa, llevará aparejado el derecho del/a trabajador/a a ser indemnizado/a con el salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el/la trabajador/a incumplió la de avisar con la antelación debida.

#### **Artículo 27. Fomento de la igualdad de oportunidades en la contratación**

La empresa se compromete al cumplimiento del Real Decreto 1.451/1983 "Sobre Medidas de Fomento del Empleo de los/as Trabajadores/as Minusválidos/as." En cuanto a la contratación de mujeres se seguirá con la línea actual de contrataciones.

#### **Artículo 28. Acuerdo sobre sustitución y renovación de plantilla (Contrato de relevo)**

1. Con carácter plenamente voluntario y potestativo por parte de los/as trabajadores/as, que reuniendo los requisitos necesarios y legales en cada momento deseen acogerse a la jubilación parcial, lo solicitaran a la Dirección de la empresa, quedando la empresa obligada a concederla.

2. La empresa fijará, de conformidad con el/la trabajador/a y su representación legal, la jornada anual a trabajar en el porcentaje que corresponda en su momento, continuando el/la trabajador/a de alta y cotizando hasta alcanzar la edad real de jubilación.

3. La empresa abonará el porcentaje correspondiente a la cuantía calculada al inicio de la jubilación parcial del/a trabajador/a, de tal forma que sea equivalente a dicho porcentaje respecto al salario bruto devengado y anualizado, previo a la situación de jubilación parcial, descontándosele el porcentaje de IRPF que corresponda a su nuevo salario. La citada cuantía tendrá el incremento de salarios correspondiente al acordado para los/as trabajadores/as de la empresa para cada año.

4. Respecto al/la trabajador/a contratado o relevista se le contratará con un contrato a tiempo completo.

5. La Dirección de la empresa comunicará y entregará a la representación legal de los/as trabajadores/as, toda la información y documentación respecto del/a trabajador/a relevista previo a producirse la jubilación parcial.

6. Por cada caso de jubilación que se de en ANSL se convertirá un contrato en indefinido, independientemente de los límites establecidos en el presente convenio.

## Capítulo V – Excedencias

**Artículo 29. Excedencia voluntaria**

29.1 Excedencias para los/as trabajadores/as con al menos una antigüedad de 3 años.

La empresa concederá excedencia a los/as operarios/as y carretilleros/as con al menos una antigüedad de 3 años en la empresa, con reincorporación automática en su anterior o similar puesto de trabajo siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

A) Que dicha excedencia no sea inferior a cuatro meses ni superior a tres años.

B) Que el número de trabajadores/as (MOD) que coincidan en este tipo de excedencia no sea superior al 7 por ciento de la plantilla.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia. Para el resto de empleados/as, así como para otro tipo de excedencias no mencionado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes concordantes.

29.2 Excedencias por estudios.

Al margen de lo establecido en el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la empresa se compromete a conceder por un periodo de un año, con posibilidad de revisión trimestral, excedencias para cursar estudios de grado medio o superior a los/as trabajadores/as fijos/as de plantilla, pertenecientes al colectivo de operarios/as y carretilleros/as, que al menos cuenten con un año de antigüedad. El número de trabajadores/as que coincidan en esta modalidad de excedencia no podrá superar un/a trabajador/a por cada turno de trabajo, caso contrario la excedencia será denegada. Para volver a solicitar la excedencia por este motivo deberá transcurrir al menos un año desde la finalización de la última excedencia voluntaria por estudios disfrutada por el/la trabajador/a, así como la acreditación de haber superado satisfactoriamente los estudios cursados durante la anterior excedencia o bien mediante certificado de asistencia a clase. El tiempo de excedencia no computará a efectos de antigüedad. El/la trabajador/a excedente por este motivo tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que haya o se produzcan en la empresa conforme a la regulación general prevista para las excedencias voluntarias. El/la trabajador/a acreditará dichos estudios mediante justificante del centro de estudios o matrícula. Para el resto de empleados/as, así como para otro tipo de excedencias no mencionado, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás leyes concordantes.

29.3 Excedencia para el cuidado de hijos/as o familiares hasta el 2º de consanguinidad.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 5 años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrá derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar, hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia contemplada en este apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

#### 29.4 Otras excedencias.

En cuanto al resto de excedencias, será de aplicación lo establecido en la legislación en vigor.

### Capítulo VI – Seguridad, higiene y salud laboral

En orden a la designación de los servicios de prevención, delegados/as de prevención y comité de seguridad y salud se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre.

#### **Artículo 30. Seguridad e higiene en el trabajo**

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio quedan obligados a respetar todas las normas internas relativas a la prevención de riesgos laborales, recomendaciones de las fichas de riesgo de cada puesto de trabajo, y en todo caso a respetar siempre la norma de no fumar dentro de las instalaciones de ANSL.

La Dirección garantizará a todos los/as trabajadores/as una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador/a, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas retribuidas al precio establecido para horas de formación en el artículo 15. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los/as trabajadores/as.

Con objeto de garantizar la formación en prevención de riesgos laborales, se acuerda habilitar 1 jornada de 8 horas al año a tal fin. La Dirección y el comité de empresa establecerán cada año la fecha, de común acuerdo. Esta jornada se dedicará exclusivamente a formación teórica, será obligatoria y se retribuirá a 1,5 el precio de la hora ordinaria, únicamente en tiempo de disfrute.

#### **Artículo 31. Vigilancia de la salud y reconocimiento médico**

Asientos del Norte garantiza a todos/as sus trabajadores/as la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. Esta vigilancia a la salud se realizará con una periodicidad anual (salvo legislación expresa) por los especialistas sanitarios de los servicios de prevención acreditados en medicina del trabajo, por la autoridad laboral, propios, ajenos o conmutados.

A tal efecto, la empresa comunicará a los/as delegados/as de prevención como al comité de Seguridad y Salud, a través de qué servicio de prevención se realizará la vigilancia de la salud. En el caso que se opte por un servicio de prevención ajeno, entregará tanto a los delegados de prevención como al comité de Seguridad y Salud una copia del contrato suscrito con el mismo.

La referida vigilancia de la Salud, estará sometida a protocolos específicos u otros medios existentes con respecto a los factores de riesgo a los que esté expuesto el/la trabajador/a. Teniendo en cuenta especialmente las enfermedades profesionales reconocidas o que la evaluación de riesgos lo contemple.

Los exámenes de salud incluirán, en todo caso, una historia clínico laboral, en la que además de los datos de la anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de pertenencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y las medidas de prevención adoptadas.

Los/as delegados/as de prevención, así como el comité de Seguridad y Salud, tendrán conocimiento por escrito, en que van a consistir los reconocimientos médicos a realizar a cada trabajador/a.

La vigilancia de la salud debe ser voluntaria salvo en los supuestos que marca la ley. La información será entregada individualmente a cada trabajador/a respetándose la confidencialidad (salvo autorización expresa) y no discriminación. Esta vigilancia deberá estar garantizada tras la incorporación a un nuevo puesto de trabajo y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Asimismo, cuando se haya producido un daño para la salud de los/as trabajadores/as, con ocasión de la vigilancia de la salud prevista en el artículo 22 de la Ley 31/1.995, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

#### **Artículo 32. Reuniones de los/as delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud laboral**

El comité de Seguridad y Salud Laboral, estará integrado por los/as delegados/as de prevención de una parte, y por el empresario/a y/o sus representantes, en número igual a los/as delegados/as de prevención de la otra, estableciéndose como mínimo una reunión cada mes, computándose el tiempo de reunión de los tres delegados/as de prevención al 100 por ciento a cargo de la empresa.

Igualmente, el comité de Seguridad y Salud Laboral se reunirá, cuantas otras veces sea necesario y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. El comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

De las reuniones que se realicen con la empresa tanto los/as Delegados/as de Prevención como el comité de Seguridad y Salud Laboral, se levantará la correspondiente acta de la reunión.

Asimismo, en las reuniones podrán participar con voz y sin voto, los/as Delegados/as Sindicales y responsables técnicos en prevención.

#### **Artículo 33. Competencias de los/as delegados/as de prevención y comité de Seguridad y salud laboral**

A) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

B) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la empresa mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

A) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

B) Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como de los precedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.

C) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los/as trabajadores/s, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

D) Consensuar en el último trimestre de cada año las acciones preventivas, formativas, de vigilancia de la salud etc... a realizar el año siguiente, las cuales para cada acción tendrán una fecha de realización de las mismas, así como las partidas presupuestarias correspondientes. Realizando en el mes de enero del año siguiente un informe sobre el grado de ejecución realizado de dicha programación. De las 2 situaciones se levantará la correspondiente acta.

Las horas destinadas a cumplir todos los apartados de este artículo computarán como tiempo de trabajo y no como horas de crédito sindical.

#### **Artículo 34. Formación en prevención de riesgos laborales**

La empresa facilitará a los/as delegados/as de prevención los permisos retribuidos oportunos para la asistencia a cursos en materia de seguridad y salud laboral, así como el tiempo destinado al conocimiento y aplicación práctica del plan de prevención de riesgos laborales.

En aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales cada trabajador/a recibirá una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva relacionada con los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, tanto en el momento de contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los puestos de trabajo.

La formación se podrá impartir mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos homologados. La representación legal de los/as trabajadores/as deberá ser informada de los procesos de formación que la empresa desarrolle destinados a la formación en prevención de riesgos laborales de la plantilla.

#### **Artículo 35. Prendas de trabajo**

La empresa proveerá a sus trabajadores/as, al ingreso en la empresa, de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. El personal de producción tendrá derecho a dos equipamientos por año y el personal de logística de tres al año. Asimismo, en aquellos puestos donde se determine que sea necesario, se facilitará ropa de abrigo suficiente.

### Capítulo VII – Percepciones económicas

#### **Artículo 36. Conceptos salariales**

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales, por cuenta ajena. Las percepciones económicas en dinero que en este convenio se reflejan se entienden en todo momento como percepciones brutas.

##### **36.1 Salario base.**

Todos los trabajadores afectados por este convenio, pertenecientes a la categoría de especialistas (MOD), percibirán en concepto de salario base el valor establecido a continuación. Se distribuye en 12 pagas mensuales y 2 extraordinarias.

– El salario base para el año 2019 tendrá un incremento consolidable del 1,5 por ciento (IPC 2018 + 0,3 por ciento) aplicado sobre el salario bruto del año 2018, ascendiendo a 28.030,75 euros.

– El salario base para el año 2020 no tendrá un incremento consolidado. Se abonará un único pago de 200 euros, pagaderos en enero del año vencido, aplicando a los eventuales y a los trabajadores de jornada reducida la parte proporcional.

– El salario base para el año 2021 no tendrá un incremento consolidado. Se abonará un único pago de 200 euros, pagaderos en enero del año vencido, aplicando a los eventuales y a los trabajadores de jornada reducida la parte proporcional.

– El salario base para el año 2022 tendrá un incremento consolidable del 1,5 por ciento, aplicado sobre el salario bruto del año 2019, ascendiendo a 28.451,21 euros.

Para el personal indirecto (MOI), los incrementos salariales serán los mismos.

#### 36.2 Pagas extras.

Existirán dos pagas extraordinarias de devengo semestral que se abonarán, una en junio y otra en diciembre. El personal que preste sus servicios en jornada reducida o a tiempo parcial devengará dichas gratificaciones extraordinarias en el importe correspondiente al tiempo efectivamente trabajado.

#### 36.3 Plus transporte.

La empresa abonará el precio del autobús a todas aquellas personas (MOD o MOI sometida a rotación de turnos) que lo soliciten y que se comprometan a utilizarlo.

#### 36.4 Plus antigüedad.

Este plus corresponde a los comúnmente denominados premios de antigüedad, y su cuantía para las diferentes categorías y para cada uno de los períodos correspondientes a los quinquenios de servicio nunca podrá ser inferior a la que resultaría de la aplicación del porcentaje establecido en la Ordenanza del 5 por ciento sobre el Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento, procediéndose a su regularización automática.

El plus tendrá carácter no presencial, es decir, se abonará estando en situación de incapacidad temporal, exceptuando los períodos de suspensión de contrato por las causas legalmente establecidas (maternidad, paternidad, huelga, riesgo por embarazo...).

El/la trabajador/a que cumpla 25 años en la empresa, disfrutará de un día libre (licencia retribuida), desde la fecha del 25 aniversario hasta la fecha del 26 aniversario, en la fecha que el trabajador proponga y que sea aceptada por el supervisor/a.

#### 36.5 Paga de presentismo.

El comité de empresa y la Dirección de la empresa, conscientes de las dificultades organizativas y del coste económico que supone el absentismo para la empresa, y con el claro objetivo de impulsar una política dirigida a fomentar la evitación de las ausencias y el rechazo social de las mismas, de común acuerdo establecen una paga de presentismo no consolidable, que se abonará con periodicidad semestral, a semestre vencido. El importe de dicha paga será de 480 euros al año por persona, distribuidos en dos semestres, a 240 euros el semestre, para toda la vigencia del convenio, y que se abonará atendiendo a las siguientes condiciones:

– Semestre 1 (Período de enero a junio):

– Abono del 100 por ciento a aquellos/as trabajadores/as (MOD y carretilleros/as) con ausencias entre 0 días y 4 días y dos horas laborables en el semestre,

– Abono del 50 por ciento a aquellos con ausencias entre 4 días, dos horas y un minuto hasta 6 días y 2 horas laborables en el semestre,

– Abono del 0 por ciento a aquellos con ausencias superiores a 6 días y 2 horas laborables en el semestre.

– Semestre 2 (Período de julio a diciembre):

– Abono del 100 por ciento a aquellos/as trabajadores/as (MOD y carretilleros/as) con ausencias entre 0 días y 3 días y dos horas laborables en el semestre,

– Abono del 50 por ciento a aquellos con ausencias entre 3 días, dos horas y un minuto hasta 5 días y 2 horas laborables en el semestre,

– Abono del 0 por ciento a aquellos con ausencias superiores a 5 días y 2 horas laborables en el semestre.

Para el cálculo del absentismo individual únicamente a los efectos de cobrar dicha paga, se considerará el número de días laborables previstos en el calendario laboral, no trabajados a causa de enfermedad común y ausencias injustificadas. No computarán las bajas por IT causadas por embarazo a efectos del cálculo de la paga de presentismo.

Para los/as trabajadores/as que no completen el semestre natural en plantilla por cualquier circunstancia, se aplicará el cálculo del absentismo y de la paga en su parte proporcional.

### Artículo 37. Trabajo nocturno

Se considerará trabajo nocturno el comprendido entre las 22:00 horas y las 6:00 horas de la mañana. Los trabajadores que tengan derecho a percibir suplemento de nocturnidad, cobrarán un plus por noche trabajada o parte proporcional, con las cuantías establecidas a continuación:

AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
21 euros	21 euros	21,5 euros	22 euros

### Artículo 38. Bajas por enfermedad común o accidente de trabajo

#### 38.1 Enfermedad común y accidente no laboral.

A partir de la firma del convenio se aplicará el siguiente cuadro de complementos sobre el salario real, contando de forma continuada los días:

Durante los 3 primeros días de cada año (bloque 1) en situación o situaciones de IT o accidente no laboral, el/la trabajador/a percibirá un complemento del 75 por ciento de su salario real. Una vez finalizada la IT que ha consumido la totalidad del bloque 1, los 3 siguientes días de cada año (bloque 2) en situación o situaciones de IT o accidente no laboral, el/la trabajador/a percibirá un complemento del 65 por ciento de su salario real. Una vez finalizada la IT que ha consumido la totalidad del bloque 2, los 3 primeros días de cada situación de IT o accidente no laboral el/la trabajador/a no percibirá complemento alguno.

Para todas las situaciones de IT o accidente no laboral, del día 4 al día 15 la empresa garantizará al/a trabajador/a el 70 por ciento de su salario real, del día 16 al 30 el 80 por ciento de su salario real, y a partir del día 31, el 100 por ciento de su salario real.

	DÍA 1	DÍA 2	DÍA 3	DÍAS 4-15	DÍAS 16 A 30	DESDE EL DÍA 31
Bloque 1	75 por ciento	75 por ciento	75 por ciento	70 por ciento	80 por ciento	100 por ciento
Bloque 2	65 por ciento	65 por ciento	65 por ciento	70 por ciento	80 por ciento	100 por ciento
Bloque 3	0 por ciento	0 por ciento	0 por ciento	70 por ciento	80 por ciento	100 por ciento

Al/a trabajador/a que haya iniciado un único proceso de IT Contingencia Común en el año natural anterior, se le abonará en enero del año siguiente, o en su defecto, en el momento que cause alta, un plus consistente en la compensación al 100 por ciento de los días del Bloque 1 que hubiera estado de baja en ese único proceso de IT (max. 3 jornadas); es decir, el plus compensará el 25 por ciento del salario real dejado de percibir en el momento de la baja. En el resto de los casos no se modifica la tabla actual.

El/a trabajador/a que tenga 3 o más procesos de IT CC en el año natural, tendrá a partir del tercer proceso, una compensación del 65 por ciento del salario real entre los días de 4 hasta 15 de la baja, en los procesos de ITCC que pudiera tener a lo largo de ese mismo año.

Se considera un único proceso del año natural, aquel proceso iniciado en el año de la fecha de la baja. En el caso de las recaídas, éstas se consideran la continuación del proceso anterior, y no son, por tanto, un proceso nuevo.

### 38.2 Accidente laboral o enfermedad profesional.

La empresa complementará hasta el 100 por ciento del salario real a partir del primer día de la baja.

### Artículo 39. Ayuda por hijo/a

En el mes de septiembre de cada año, la empresa abonará a los padres/madres de familia una ayuda por cada hijo/a de 0 a 18 años de:

AÑO 2019	AÑO 2020	AÑO 2021	AÑO 2022
100 euros	100 euros	110 euros	110 euros

Para disponer del derecho al cobro de esta ayuda, deberá justificarse el hecho de la edad mediante la aportación del libro de familia. En el supuesto de coincidir la madre y el padre en la empresa, solo uno de ellos tendrá derecho a percibir la ayuda por hijo/a.

## Capítulo VIII — Disposiciones varias

### Artículo 40. Seguro colectivo

La empresa tiene contratada una póliza que cubre los riesgos de vida y accidente conforme a las siguientes estipulaciones.

- 25.000 euros por muerte a consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional.
- 30.000 euros por Incapacidad Permanente Total, Absoluta, o Gran Invalidez a consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, declarada como tal por los organismos laborales y de Seguridad Social competentes.

### Artículo 41. Ayuda estudio de idiomas

La empresa sufragará el 50 por ciento de la matrícula de estudios en centros oficiales, de los/as trabajadores/as que tengan intención de obtener una titulación oficial, siempre y cuando la formación aporte conocimientos aplicables al desarrollo del/a trabajador/a en la compañía, es decir, que los estudios estén comprendidos dentro de la siguiente lista:

- Grado de ingeniería industrial, mecánica o electrónica (quedan excluidas las ingenierías de teleco., química y energías renovables).
- CFGM o S: mecanizado, automoción, electrónica, autómatas, electromecánica, etc.

En caso de que la misma persona solicite la ayuda por segundo año consecutivo, deberá demostrar que ha pasado de curso, en cuyo caso la empresa abonará el 50 por ciento de la matrícula de las asignaturas no suspendidas el año anterior, es decir, abonará la matrícula de las asignaturas una sola vez.

Se mantiene la ayuda al estudio de idiomas a aquellas personas que por motivos laborales necesiten perfeccionar su nivel y siempre y cuando aparezca esta necesidad formativa en la evaluación anual del desempeño realizada por su superior/a jerárquico/a.

**Artículo 42. Fondo social de préstamos**

Se creará un fondo social de 40.000 euros. Se establecen las siguientes cantidades de préstamos:

- La cuantía de préstamos por adquisición de vivienda habitual: 5.000 euros.
- La cuantía del préstamo por compra de coche o moto, nuevo o de 2ª mano: 1.500 euros.
- La cuantía de préstamo por reforma de la vivienda habitual: 3.500 euros.
- La cuantía de préstamo por contingencia médica para trabajador/a, hijos/as, padres, madres y cónyuge: 2.000 euros.

Siempre que exista remanente en el fondo social, la comisión gestora podrá aplicarlo a su criterio a otros destinos diferentes de los definidos asignando la cuantía del préstamo que considera conveniente en función del remanente y de la solicitud formulada. Igualmente se someterá al estudio de la comisión la posible ampliación del fondo social, en caso de que éste se agote. Queda fijado como interés aplicable el interés legal del dinero vigente en el momento de la concesión del préstamo.

Administración del fondo.

El fondo se administrará mediante una comisión mixta empresa-trabajadores/as que aplicará la norma establecida para la concesión de los préstamos en las cuantías mencionadas.

Esta comisión paritaria estará compuesta por un representante de la Dirección y un representante de los/as trabajadores/as. En caso de discrepancia entre los miembros de la comisión sobre la procedencia o improcedencia de la concesión de un préstamo decidirá la Dirección de la empresa.

Devolución.

Se realizará mediante descuento directo de nómina realizado en las siguientes cuantías:

- Préstamo de 5.000 euros: 120 euros por cada una de las 12 pagas.
- Préstamo de 3.500 euros: 100 euros por cada una de las 12 pagas.
- Préstamo de 1.500 euros: 90 euros por cada una de las 12 pagas.
- Préstamo de 2.000 euros: 90 euros por cada una de las 12 pagas.

Cada préstamo se documentará en un contrato de préstamo laboral, quedando ligado a la existencia de relación laboral entre Asientos del Norte y la persona que lo reciba.

En la normativa de funcionamiento del fondo, se especifica, entre otros extremos, la justificación o acreditación del gasto que da a lugar el préstamo.

**Artículo 43. Mutuas de accidente de trabajo**

La mutua de accidentes será elegida por la Dirección de la empresa previa consulta al comité de empresa. Asimismo, la Dirección se compromete a hacer llegar a la dirección de la mutua todas aquellas quejas que pudieran detectarse por la representación de los/as trabajadores/as.

La empresa mantendrá el convenio de asociación con la MATEP correspondiente que cubre la cobertura económica de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral). En el supuesto de que una reforma legislativa introdujera modificaciones en el actual marco de la cobertura de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes se creará una Comisión que analice el alcance y efecto de esas modificaciones en la realidad de la empresa con el fin de implantar o no esos hipotéticos cambios.

**Artículo 44. Fundación Laboral San Prudencio**

Se mantienen los servicios de la Fundación Laboral desde la fecha de la firma de este convenio.

## Capítulo IX — Régimen disciplinario

**Artículo 45. Código de conducta**

El presente acuerdo sobre código de conducta laboral tiene por objeto el mantenimiento del ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de los/as trabajadores/as y empresarios/as.

La Dirección de la empresa podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales de acuerdo con la graduación de faltas que se establecen en los artículos siguientes.

Corresponde a la Dirección de la empresa, en uso de la facultad de dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron. Al mismo tiempo la Dirección dará cuenta a la RLT de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma podrá dilatarse hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

**Artículo 46. Graduación de las faltas**

Toda falta cometida por los/as trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

**Artículo 47. Faltas leves**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.
- b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.
- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.
- h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.
- i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un/a superior/a en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

#### **Artículo 48. Faltas graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los/as compañeros/as de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los/as trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o la dignidad de las personas.

#### **Artículo 49. Faltas muy graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

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

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores/as o a los familiares de éstos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores/as en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos/as, jefes/as o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral, o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

#### **Artículo 50. Régimen de sanciones**

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

– Despido.

#### **Artículo 51. Prescripción**

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

– Faltas leves: diez días.

– Faltas graves: veinte días.

– Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Capítulo X — Derechos sindicales

**Artículo 52. Garantías sindicales**

Apartado 1º) Secciones sindicales dentro de la empresa.

Los/as trabajadores/as de la empresa afiliados/as a una central sindical, legalmente constituida, podrán constituir una sección sindical de empresa.

La sección sindical de empresa tendrá la siguiente garantía:

a) Difundir publicaciones y avisos de carácter sindical o laboral en los locales de la empresa; recaudar las cotizaciones de sus afiliados, y no podrán ser obstaculizadas en sus tareas de afiliación sindical, sin que el ejercicio de tales derechos pueda interferir el trabajo o la marcha general de la producción.

b) Elegir el delegado/a sindical que represente a los afiliados de la sección sindical ante el empresario.

c) Utilizar, previa notificación y autorización de la empresa, los servicios de expertos sindicalistas, economistas, abogados, etc., en los temas colectivos (negociación colectiva, revisiones salariales, expedientes de regulación de empleo, etc.) con acceso a los locales de la empresa.

d) El delegado de la sección sindical de empresa que cumpla el requisito establecido en este apartado, podrá convocar a los delegados/as de personal o comité de empresa, dentro de las horas retribuidas a estos últimos, con los mismos requisitos y preavisos establecidos para sus reuniones ordinarias.

e) El delegado de la sección sindical de empresa que cumpla los requisitos establecidos en este apartado:

- Dispondrá de la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del comité de empresa o delegados de personal en su caso.

- Deberá ser informado y oído por la empresa, de cuantas cuestiones afecten colectivamente a los trabajadores/as, y en especial las relativas a:

- Expediente de regulación de empleo.

- Traslados totales o parciales de empresa.

- Introducción de nuevos sistemas de trabajo e incentivos.

- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

- En el caso de expediente de regulación de empleo, podrá emitir informe en los plazos previstos en la legislación vigente, que se adjuntará en el expediente ante la Autoridad Laboral correspondiente, conjuntamente con el que emita el comité de empresa, en su caso, junto al acta de finalización de consultas.

- Tendrán el mismo tratamiento que los miembros del comité de empresa o Delegados/as de empresa, en su caso, en cuanto a la prioridad de permanencia en la misma, en los supuestos de suspensiones o extinción por causas tecnológicas o económicas.

f) La empresa permitirá reunirse a los afiliados a un Sección Sindical de empresa en los locales de la misma, fuera de las horas de trabajo. Se podrá acudir a las reuniones de los afiliados de una Sección Sindical de empresa que cumpla los requisitos establecidos en el presente apartado, previa notificación y autorización de la empresa. Se facilitarán locales donde celebrar dichas reuniones, así como espacios propios para el Delegado de la Sección Sindical que cumpla los requisitos establecidos en el artículo siguiente. En el caso de que la empresa no pueda facilitar locales adecuados para la celebración de las reuniones, éstas podrán realizarse en los locales del sindicato.

g) En el supuesto de medidas disciplinarias por faltas graves o muy graves contra cualquier trabajador afiliado, y siempre que esta condición haya sido puesta en conocimiento de la empresa por la respectiva sección sindical, la dirección de la empresa notificará al delegado sindical la propuesta de sanción. En el término de las 48 horas siguientes, éste emitirá informe, que no tendrá carácter vinculante, y la empresa podrá adoptar, sin más trámite, la sanción que estime adecuada.

El requerimiento mínimo para la constitución de una sección sindical de empresa o centro de trabajo, es el de tener un 10 por ciento de los trabajadores afiliados.

El delegado sindical de empresa o, en su caso, de centro de trabajo, que agrupen como mínimo en cada empresa o centro de Trabajo al 10 por ciento de los trabajadores/as, dispondrán de un máximo de 15 horas retribuidas al mes, a salario real, para el caso de que las secciones sindicales agrupen al 20 por ciento de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de 20 horas mes retribuidas a salario real.

Las secciones sindicales con el 10 por ciento de afiliación, dispondrán de hasta cuatro (4) horas anuales durante la vigencia de este convenio, para la celebración reuniones sindicales fuera de horas de trabajo, y que serán retribuidas única y exclusivamente para sus afiliados. Estas reuniones podrán realizarse tanto dentro como fuera de los locales de la empresa.

Para el caso de que las Secciones Sindicales agrupen al 15 por ciento de afiliación, el número de horas a que se refiere el presente párrafo será de seis (6) anuales.

Las citadas reuniones serán convocadas por el delegado sindical, que lo comunicará con una antelación mínima de 24 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la reunión y el orden del día de la misma.

Cuando el local en que se realicen estas reuniones no esté dedicado por la empresa a uso exclusivo del comité, delegados/as del personal o secciones sindicales, la hora de celebración de la reunión se fijará de común acuerdo con la Dirección de la empresa.

La retribución de estas reuniones se realizará sobre el salario real. De conformidad con lo anteriormente señalado, las centrales sindicales deberán remitir a la Dirección de la empresa, relación nominal de afiliados asistentes a dichas reuniones, a efectos de retribución de las mismas.

La retribución a la que se hace referencia en este apartado, podrá ser abonada: si así lo acuerda la correspondiente sección sindical, a través del delegado sindical. A tal efecto, se comunicará la decisión a la empresa, acompañando, en todo caso, escrito individual de cada uno de los trabajadores afiliados autorizando el abono de dicho importe a través de su delegado sindical, autorización que tendrá la misma vigencia que el presente convenio. En dichos casos, la empresa entregará al delegado de la sección sindical correspondiente, para su posterior distribución, el importe íntegro de las retribuciones que correspondan a los afiliados asistentes a las reuniones. Las retribuciones abonadas por este sistema tendrán el mismo régimen salarial y fiscal que si fueran abonadas directamente por la empresa a los trabajadores/as.

Apartado 2º) Delegados/as de personal o comités de empresa.

El delegado/a de personal o los comités de empresa son los órganos de representación de los trabajadores/as. Tendrán la composición y garantías que se señalan en la legislación vigente en cada momento, sin perjuicio de las específicas que se establecen en el presente convenio.

Las horas retribuidas para el ejercicio de la actividad de los delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, serán de 20 horas mes, pudiendo acumularse horas entre los miembros del comité de empresa de un mismo sindicato. En el caso de que la plantilla supere los 175 trabajadores el crédito será de 22 horas; con más de 200, 25 horas; con más de 225, 27 horas y con más de 250 el crédito será de 30 horas.

Serán funciones del delegado de personal o comités de empresa, y de los delegados de las secciones sindicales que cumplan los requisitos de afiliación establecidos en el artículo:

a) Asegurar el cumplimiento de las normas laborales, seguridad e higiene en el trabajo y Seguridad Social vigentes para la empresa, advirtiendo a la Dirección de ésta de las posibles infracciones y ejercitando, en su caso, cuantas reclamaciones fueran necesarias para su cumplimiento.

b) Informar en los expedientes administrativos de clasificación profesional y aquellos otros en que por necesidad legal fuese necesario.

c) Ser informado con antelación suficiente, de los puestos de trabajo que la empresa piensa cubrir, así como de las modalidades de los nuevos contratos (fijo, eventual, interino, tiempo parcial, trabajo a domicilio, etc.) razones que los motivan, duración, categoría profesional y demás condiciones generales de los mismos.

Asimismo, la empresa deberá entregar mensualmente a la representación de los trabajadores/as, información sobre los contratos de duración determinada celebrados en dicho período.

En dicha información deberá constar nombre de los trabajadores/as, modalidad de la contratación, vigencia de los contratos y categorías profesional. Igual información deberá facilitarse sobre las prórrogas de los contratos realizados.

d) Ser informados, en el caso de que existiesen, de las pruebas y exámenes que los trabajadores/as hayan de realizar.

e) Ser informados anualmente de la situación de seguridad laboral en la empresa y de las medidas adoptadas para su mejora.

f) Ser informado y consultado de cuantas medidas afecten directamente a los trabajadores/as y especialmente de aquellas que pudieran adoptarse sobre:

- Expedientes de regulación de empleo.
- Traslados totales o parciales de la empresa.
- Introducción de nuevos sistemas de trabajo o incentivos.
- Incorporación de nuevas tecnologías que puedan afectar al empleo, condiciones de trabajo, salud laboral o formación.
- Decisiones que afecten sustancialmente a la organización del trabajo.

La validez de las actuaciones de la empresa en las materias comprendidas en este apartado estará condicionada a los requisitos de información y consulta establecidos.

g) Proponer a la empresa, cuantas medidas consideren adecuadas en materia de organización de producción o mejoras técnicas.

h) Los miembros del comité de empresa y delegado sindical podrán acumular sus horas sindicales entre ellos anualmente.

Apartado 3º) Asambleas.

La empresa autorizará la celebración de asambleas retribuidas como horas extras fuera de las horas de trabajo, hasta un máximo anual de 4 horas. Se abonarán a 1,75 sobre el salario real.

Las asambleas serán convocadas por el delegado de personal o comité de empresa, a iniciativa del mismo, o a requerimiento del delegado de la sección sindical de empresa, en las condiciones establecidas en el siguiente párrafo y hasta el límite de las 4 horas señaladas.

En el supuesto que la importancia y trascendencia de un asunto invitará a que la asamblea debiera hacerse dentro del horario de trabajo, el comité deberá solicitarlo a la Dirección de la empresa por escrito con una antelación de 24 horas. Es exclusivamente potestad de la Dirección el autorizar o no que esa asamblea se haga dentro del horario de trabajo. En el caso de realizarse dentro del horario de trabajo el importe de la hora será normal en lugar de extra.

El delegado de personal o el comité de empresa estará obligado a convocar asambleas retribuidas dentro del límite establecido, cuando a tal fin sean requeridos por el delegado de una sección sindical de empresa, siempre que la misma agrupe a un número de afiliados que represente, como mínimo, el 33 por ciento de la plantilla total de la empresa. La convocatoria de las asambleas se comunicará con una antelación mínima de 24 horas a la Dirección de la empresa, fijándose en dicha comunicación la fecha de la asamblea y el orden del día de la misma.

#### **Artículo 53. Reuniones del comité de empresa**

Se realizará al menos una reunión al mes entre el comité de empresa y la Dirección de la misma, al objeto de tratar los asuntos que las partes consideren de su interés, computándose el tiempo de reunión al 50 por ciento a cargo de la empresa y 50 por ciento a cargo del comité.

### Capítulo XI – Condiciones obligacionales

#### **Artículo 54. Comisión paritaria**

Para todo aquello derivado de la aplicación del presente convenio, se establece una comisión paritaria compuesta por tres miembros del comité de empresa y tres miembros en representación de la Dirección. A su vez, cada una de las partes podrá acudir con el asesoramiento que estime oportuno. Obligatoriamente habrá que acudir a la comisión paritaria previamente a someterse a cualquier otra instancia judicial o extrajudicial en caso de conflicto relativo a la interpretación de este convenio.

En caso de discrepancia entre ambas partes, se establece la obligatoriedad de acudir al sistema de mediación establecido en el Consejo de Relaciones Laborales. Así mismo podrá acordarse por las partes en conflicto el sometimiento al arbitraje del Consejo de Relaciones Laborales.

#### **Artículo 55. Paz laboral**

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes se comprometen a mantener la paz laboral existente, sin que ello impida el ejercicio de los derechos que consideren oportunos.

Ambas partes consideran que todos los procedimientos del PRECO deberán ser utilizados con preferencia a cualesquiera otros para la resolución de toda clase de conflictos colectivos, por ser una manifestación de la autonomía colectiva de las organizaciones sindicales y empresariales, y favorecer al fortalecimiento del diálogo y la negociación en las relaciones laborales.

En consecuencia, los negociadores de este convenio colectivo se obligan a concurrir a la mediación del PRECO cuando se produzcan conflictos colectivos y este procedimiento de mediación haya sido instado por la mayoría de una de las dos partes. En los conflictos de interpretación y aplicación del convenio, conforme a lo estipulado por el PRECO, previamente se deberá acudir a la comisión mixta del convenio.

**Anexo I**

## Datos salariales

**Año 2019**

Colectivo MOD (Especialista):

- Salario base: IPC 2018 + 0.3 por ciento (28.030,75 euros).
- Plus presentismo: 240 euros / semestre.
- Trabajo turno noche: 21 euros /noche.

Colectivo MOI (Resto de categorías):

- Salario base: IPC 2018 + 0.3 por ciento.

Ayuda hijo/a: 100 euros /hijo.

**Año 2020**

Colectivo MOD (Especialista):

- Salario base: 28.030,75 euros + 200 euros no consolidables.
- Plus presentismo: 240 euros / semestre.
- Trabajo turno noche: 21 euros /noche.

Colectivo MOI (Resto de categorías):

- Salario base: 0 por ciento + 200euros no consolidables.

Ayuda hijo/a: 100 euros /hijo.

**Año 2021**

Colectivo MOD (Especialista):

- Salario base: 28.030,75 euros + 200 euros no consolidables.
- Plus presentismo: 240 euros / semestre.
- Trabajo turno noche: 21,5 euros /noche.

Colectivo MOI (Resto de categorías):

- Salario base: 0 por ciento + 200euros no consolidables.

Ayuda hijo/a: 110 euros /hijo.

**Año 2022**

Colectivo MOD (Especialista):

- Salario base: 1,5 por ciento (28.451,21euros).
- Plus Presentismo: 240 euros / semestre.
- Trabajo turno noche: 22 euros /noche.

Colectivo MOI (Resto de categorías):

- Salario base: 1,5 por ciento.

Ayuda hijo/a: 110 euros /hijo.

**Anexo II**

Lista de especialistas de medicina privada

Lista definitiva

Lista de especialidades de medicina privada

Alergología

Anestesia reanimación

Angiología y cirugía vascular

Aparato digestivo

Cardiología

Cirugía cardiovascular

Cirugía general y del aparato digestivo

Cirugía infantil

Cirugía maxilofacial

Dermatología

Endocrinología

Fisioterapeuta

Ginecología y obstetricia

Hematología

Medicina interna

Nefrología

Neumología

Neurocirugía

Neurofisiología

Neurología

Odontología

Oftalmología

Oncología

Otorrinolaringología

Pediatría

Psiquiatría

Reumatología

Traumatología

Urología