

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 2** *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Trocellen Ibérica, Sociedad Anónima” (código número 28008172011993).*

Examinado el texto del convenio colectivo del grupo de empresas “Trocellen Ibérica, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 6 de abril de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de julio de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE TROCELLEN IBÉRICA, S.A.

ALCALÁ DE HENARES

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- Ámbito territorial y personal.- El presente Convenio regula las relaciones laborales y económicas de TROCELLEN Ibérica, S.A. con sus trabajadores y empleados que presten servicio o pasen a prestarlo en el futuro en el Centro de Trabajo de Alcalá de Henares (Madrid).

Quedan excluidos de su ámbito, el personal directivo, considerando como tal a Directores, Técnicos Superiores, Jefes Administrativos y Contra maestres.

ART.2.- Ámbito Temporal

- a) Vigencia.- El presente Convenio entrará en vigor el día de la firma de las partes y será retroactivo al Uno de enero de dos mil once, excepto en aquellos que expresamente se indique en el articulado otra fecha de efectividad.
- b) Duración.- La duración del presente Convenio será anual, es decir su ámbito temporal será del 1 de enero al 31 de diciembre de 2011.
- c) Denuncia y prórroga.- No obstante cuanto antecede, se prorrogará por años naturales vencidos, de no formularse por escrito y ante la Dirección General de Trabajo y Empleo de la Comunidad de Madrid, su denuncia por cualquiera de cada una de las dos partes concertantes; la parte que lo denuncie, lo comunicará formalmente a la otra parte firmante de este Convenio; La denuncia, ante el organismo Oficial correspondiente y su notificación a la otra parte contratante, deberá efectuarse y tramitarse con al menos tres meses de antelación a la fecha de la expiración prevista para la validez de este convenio (Párrafo b, que precede).
- d) La Empresa se compromete a poner todos los medios a su alcance para intentar el mantenimiento de todos los puestos de trabajo existentes a la firma del presente Convenio, teniendo derecho el Comité de Empresa/Delegados de Personal a ser informados en caso de alguna reducción de plantilla de los motivos que obligan a la Empresa a llevar a cabo dicha reducción.
- e) Expresamente la Empresa hace constar que ni los cambios tecnológicos que se están introduciendo para la mejora del control del proceso, ni la nueva estrategia comercial orientada a la creación de una red de clientes-transformadores, suponen la necesidad de reducción de puestos de trabajo en el nivel actual de contratación con carácter fijo.

ART.3.- Prelación de normas.- Las normas contenidas en el presente Convenio regularán las relaciones entre Empresa y el personal de la misma indicado en el Art. 1, observándose al efecto la prelación de normas establecidas en el Art.3º del Estatuto de los Trabajadores, por lo que constituirán para los afectados la segunda fuente de disposiciones laborales normativas.

ART.4.- Compensación.- Las mejoras de cualquier clase, sean o no económicas, establecidas en el presente Convenio. Serán absorbibles y compensables en su conjunto, con otras mejoras que se establezcan por disposición legal, jurisprudencial, resolución de cualquier índole o convenio de cualquier ámbito, bien entendido que puede realizarse dicha compensación y absorción entre conceptos de distinta naturaleza.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico: a efectos de su práctica serán consideradas globalmente. Si la Autoridad Laboral estimase que el Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente, o lesiona gravemente el interés de terceros, o la jurisdicción competente adoptara medidas modificando o anulando cualquier contenido de su articulado, el presente Convenio quedará sin eficacia debiendo procederse a la reconsideración de la totalidad de su contenido.

ART.5.- Garantía personal.- Se respetarán las condiciones superiores que en su conjunto pudieran tener acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el convenio.

ART.6.- Comisión paritaria y mixta.- Constituyendo un todo orgánico el presente Convenio Colectivo, las partes intervinientes se obligarán mutua y recíprocamente al estricto cumplimiento de lo pactado. En caso de existir conflicto en la aplicación de las normas contenidas en el presente Convenio, se reunirá la Comisión Paritaria de Interpretación, que estará formada por dos personas designadas por la Dirección de la Empresa y dos miembros del Comité de Empresa, pudiendo ambas partes estar representadas por un Letrado.

Sin que ello obstaculice en ningún caso el libre ejercicio de las acciones correspondientes en las vías administrativa y judicial, la Comisión Paritaria se compromete a solicitar previamente los servicios de mediación, para lo que se formará una Comisión Mixta integrada por dos personas de plantilla de la Empresa, una de ellas designada por la Dirección de la Empresa y otra, por el Comité de Empresa, quienes someterán a la Comisión Paritaria la propuesta de la solución que consideran justa; la aceptación de la propuesta de la Comisión Mixta de mediación tendrá la eficacia de un Convenio Colectivo, si legalmente pudiera concertarse.

ART.7.- Jornada.- La jornada ordinaria anual para el personal en jornada partida es de 1764 horas de trabajo efectivo para el año 2011. Para el personal a Turnos con jornada continuada será de 1709 horas efectivas o 1784 horas de presencia, no computándose por tanto el descanso por bocadillo como jornada efectiva.

A) Distribución de la Jornada continuada en 3 Turnos de Lunes a Viernes:

Turno de mañana:	De 6 a 14 horas
Turno de tarde:	De 14 a 22 horas
Turno de Noche:	De 22 a 6 horas

B) Distribución de la jornada partida:

Lunes a jueves:	De 08 a 13 horas
	De 14 a 17:30 horas
Viernes:	De 08 a 13:30 horas

Para el año 2011 una vez conocidas las fiestas oficiales (publicadas en el B.O.E. y B.O.C.A.M. en el mes de Diciembre), se procederá a la confección del calendario laboral así como a la distribución de la jornada laboral para dicho año.

C) Trabajo en Sábados:

Cuando las necesidades de producción lo hiciesen necesario, se trabajarán preferentemente los turnos de mañana y tarde de los sábados, en cuyo caso los trabajadores que realicen en dichos turnos recibirán la compensación económica que se establece en el artículo 14.b (en concepto de complemento de sábados, domingos y festivos) mas día de descanso por día de trabajo, o bien se trabajarán y abonarán como horas extraordinarias. La opción elegida por el trabajador, se mantendrá a lo largo de todo el año, exceptuando que en el segundo caso se sobrepasen el máximo de horas extraordinarias permitido por la ley. En este caso y a partir de ese momento se compensaría según la primera opción.

El descanso correspondiente en su caso a los días trabajados, se realizará dentro de los tres meses siguientes.

1. Por acumulación de uno o dos fines de semana, el descanso se realizará dentro de los tres meses siguientes.
2. Por acumulación de pedidos más de dos fines de semana, se descansará a petición de los afectados, de mutuo acuerdo con la Empresa dentro del año. Si se diese el caso de que coincidieran varios en pedir el mismo día, sería el Comité junto con la Empresa quienes buscarán la forma de perjudicar lo menos posible a los interesados.

D) Trabajo en domingos o festivos:

Al igual que el apartado anterior y cuando las necesidades de producción hiciesen necesario trabajar domingos o festivos, los trabajadores recibirán una compensación económica establecida en el art.14.b) y descanso sustitutivo según el apartado C) anterior.

E) Trabajo de siete días por semana:

En los casos en que la Empresa necesitare implantar el sistema de trabajo de siete días por semana, se comunicará al Comité de Empresa con una antelación de diez días.

Asimismo se tratará de que al finalizar este sistema de trabajo todo el personal afectado haya trabajado el número de días correspondiente al de días laborales habidos durante el período implantado. En el caso de que algunas personas hayan trabajado más días, se les retribuirá la diferencia como horas extraordinarias. En el caso contrario, de que se hayan trabajado menos días, la diferencia no será recuperada después de finalizar el mismo.

ART.8.- Niveles y funciones:

Niveles.- Se establece un sistema de niveles de acuerdo con las funciones del puesto de trabajo, cuya distribución es la siguiente:

NIVEL	PRODUCCIÓN	ALMACÉN	ADMINISTRACIÓN
A			Telefonista
C1	Mozo de almacén		
C2	Operario de producción de nuevo ingreso durante los 6 meses primeros.		
C3	Operario de producción de nuevo ingreso a partir del 7º mes.		
D	Capacitado para trabajar en 4 máquinas del grupo A.		
E	4A + 4B ó 1C + 4A		
F	4A + 8B ó 1C + 4A + 4B	ó	2C + 4A
G	1C + 4A + 8B ó 2C + 4A + 4B	ó	3C + 4A
H	2C + 4A + 8B ó 3C + 4A + 4B	ó	4C + 4A
I =>	3C + 4A + 8B ó 4C + 4A + 4B	ó	5C + 4A

Descripciones de funciones:

Fabricación:

Las máquinas existentes, se dividen en grupos, según su grado de complejidad.

GRUPO A: Vertical
Horno B (Salida horno)
Máquina de embalaje de planchas
Máquina de embalaje de rollos

GRUPO B: Butt joint
Rebanadora I/II
Laminadora de Film
Laminadora de Espuma
Laminadora de llama
Laminadora de adhesivos
Máquina de corte de camping y planchas
Compactadora

GRUPO C: Línea de Mezclado
Extrusora I/II
Horno A I/II

Se llega al acuerdo de la equiparación de las distintas categorías a los grupos profesionales establecidos en el Convenio General de la Industria Química, quedando establecido del modo siguiente:

GRUPO II	=	Mozo de Almacén, Ayudantes de operario y Auxiliares Administrativos.
GRUPO III	=	Operarios de Producción.
GRUPO IV	=	Jefes de Equipo y personal de Mantenimiento.
GRUPO V	=	Encargados.
GRUPO VI	=	Contramaestres.

Otros grupos y funciones

Podrán incorporarse al sistema de producción, mediante el oportuno aprendizaje, reconociéndole, en su caso, los niveles retributivos consolidados.

El salario mínimo de entrada para la actual categoría C2 Operario de nuevo ingreso en producción es de 19.523,74€. Una vez transcurridos 6 meses, el trabajador/a pasará a percibir igual salario que el resto de los trabajadores que realicen las mismas funciones (C3), entendiéndose que los meses empiezan a contar desde el inicio de la relación laboral.

ART.9.- Calidad, Progresión, Productividad y Seguridad

- a) Progresión, Productividad y Movilidad Funcional.- Para lograr la promoción profesional de personal afectado por este Convenio, dar una mayor flexibilidad de cobertura de los distintos puestos de trabajo y mejorar la productividad se establecerá un programa de entrenamiento del personal para que puedan alcanzar los distintos niveles de calificación que se establecen en el Art. 8.a).

Con el objeto de hacer posible la implantación del sistema de organización del trabajo, al personal afectado por este convenio, le podrán ser asignadas funciones distintas a las de su puesto habitual, dentro del centro de trabajo de Alcalá de Henares.

En todo caso se respetarán las condiciones de retribuciones del máximo alcanzado por cada persona, independientemente del trabajo que en cada momento realice.

En el caso de asignaciones temporales a distintos grupos funcionales, se mantendrá el nivel retributivo consolidado por la persona afectada.

- b) Calidad, Productividad y Seguridad.- los empleados de la compañía adquieren el compromiso de continuar trabajando en la mejora de la calidad, productividad y seguridad; a tal efecto la compañía impartirá la formación necesaria en estos temas y sus empleados asistirán y llevarán a la práctica la formación recibida.

La formación se dará, siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo. Cuando esto no ocurra, se remunerará el tiempo empleado como hora normal de trabajo.

ART.10.- Retribuciones.- Las retribuciones pactadas en este convenio estarán sujetas a los descuentos fiscales (I.R.P.F.), de Seguridad Social, etc. que están establecidos o que establezcan las leyes en el futuro, y por consiguiente, en todo caso las mismas deben considerarse como cantidades brutas.

Las retribuciones en concepto de salario, complemento personal y complemento de antigüedad se percibirán por los trabajadores en quince pagas iguales y su período de devengo corresponderá al año natural en que la prestación del trabajo se realiza.

Las quince pagas arriba indicadas corresponden a los doce meses del año más tres pagas extraordinarias que se abonarán en Abril, Julio y Diciembre.

La subida salarial anual para éste periodo comprendido entre el 1 de enero al 31 de diciembre de 2011 será:

- 1% de incremento fijo para todos los conceptos salariales.
- 0,4 % de incremento variable proporcional a las horas trabajadas en el mismo periodo (del 1 de enero al 31 de diciembre del 2011).

Siendo el máximo a percibir el 0,4 % en el caso de computar la totalidad de la jornada anual establecida en convenio.

Dicho incremento variable se calculará sobre el salario base y antigüedad y se pagará en concepto de prima; no siendo acumulativo para dichos conceptos.

En caso de pérdidas del negocio TROCELLEN, se remiten a lo dispuesto en la Cláusula de descuelgue prevista en el CGIQ (Convenio General de la Industria Química).

ART.11.- Salario.- El salario de los trabajadores comprendidos en este convenio, entendido como parte de la retribución del trabajador fijadas por unidad de tiempo, sin atender a las circunstancias determinantes de sus complementos, será el que para cada nivel se establece en la tabla siguiente, que a todos los efectos se entenderá que forma parte de éste convenio.

TABLA SALARIAL AÑO 2011 (1% fijo)

Se acuerda realizar una subida fija de un 1%.

Tabla Salarial 2011

NIVEL	1,00%	
	MES	AÑO
	2011	2011
A	1.032,17	15.482,50
B	1.245,94	18.689,12
C1	1.106,35	16.595,24
C2	1.301,58	19.523,74
C3	1.454,58	21.818,75
D	1.607,59	24.113,78
E	1.650,98	24.764,74
F	1.694,41	25.416,18
G	1.737,79	26.066,79
H	1.795,60	26.933,98
I	1.853,49	27.802,37

ART.12.- Complementos personales.- Estos complementos a título personal pasaron a formar parte del salario de aquellas personas que lo poseían.

ART.13.- Antigüedad.- Los trabajadores fijos comprendidos en éste convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la empresa, consistente en dos trienios y cinco quinquenios, como máximo.

El importe de cada Trienio o cada quinquenio comenzarán a devengarse el día 1º de Enero del año de su cumplimiento.

TABLA DE ANTIGÜEDAD BRUTA MENSUAL

	2011	1T	2T	2T1Q	2T2Q	2T3Q	2T4Q	2T5Q
A	MES	25,65	51,31	102,62	153,93	205,24	256,55	307,86
B		31,75	63,50	127,00	190,50	254,00	317,51	381,01
C1		27,65	55,29	110,58	165,86	221,16	276,45	331,74
C3		39,21	78,42	156,85	235,27	313,70	392,12	470,55
D		40,30	80,61	161,22	241,82	322,43	403,03	483,64
E		41,40	82,80	165,61	248,42	331,22	414,03	496,83
F		42,51	85,02	170,04	255,06	340,08	425,10	510,12
G		43,61	87,22	174,43	261,66	348,87	436,09	523,31
H		45,05	90,08	180,16	270,32	360,42	450,52	540,63
I		46,54	93,06	186,13	279,21	372,28	465,35	558,41

ART.14.- Pluses y complementos

- a) Plus de trabajo nocturno.- Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá la retribución bruta de 3,34.-€/hora para todos los niveles.
- b) Complemento de Sábados, domingos y festivos.- Se establece una compensación económica de 118,14.-€. brutos por día trabajado.

ART.15.- Horas extraordinarias

- a) Definiciones

Se acuerda la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, con arreglo a los siguientes criterios.

a.1.-Horas extraordinarias habituales: Supresión.

a.2.-Horas extraordinarias de fuerza mayor, que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros análogos, cuya no realización produzca evidentes y graves perjuicios a la propia empresa o a terceros, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.

a.3.-Horas extraordinarias estructurales: Realización.

Se consideran horas extraordinarias estructurales:

- Las necesarias por pedido o período punta de producción, cuando estos son imprevisibles o su no realización produzca graves pérdidas materiales o de clientes y ello sea evidente.
- Las producidas por ausencias imprevistas.
- las necesarias para la puesta en marcha y/o parada.
- las producidas por cambio de turno.

Las horas extraordinarias en todo caso, por su naturaleza, serán voluntarias, de acuerdo con la ley, exceptuando aquellas cuya no realización produzca a la Empresa graves perjuicios o impidan la continuidad de la producción y los demás supuestos de fuerza mayor contenidos en el apartado a.2. del presente artículo.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, las distribuciones por secciones. Asimismo, en función de esta información y de los criterios más arriba señalados, la Empresa y los Representantes Legales de los Trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

Las discrepancias podrán someterse al arbitraje de la Comisión Paritaria.

La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copias del resumen al trabajador en el parte correspondiente.

b) Retribuciones

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima diaria de la jornada de trabajo, se abonará por el importe que se indica en la siguiente tabla:

TABLA DE RETRIBUCIONES DE HORAS EXTRAORDINARIAS 2011

	1,00
NIVEL	AÑO 2011
A	13,42
B	16,30
C1	14,48
C2	17,03
C3	19,06
D	21,10
E	21,68
F	22,26
G	22,84
H	23,60
I	24,37
J. Equipo	25,53
Encargado	27,78

El valor correspondiente a las tarifas indicadas, es el resultado de aplicar el Art.35 del Estatuto de los Trabajadores a los módulos mutuamente acordados por ambas Comisiones Negociadoras del presente Convenio.

En ningún caso, las horas extraordinarias que por cada uno se realicen, rebasarán los topes legales vigentes (actualmente, 80 horas extraordinarias/año, Art. 35 E.T.), sin que entren en dicho cómputo las horas trabajadas como extraordinarias, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes. En sustitución de su abono en metálico, cabe también, en determinados casos, el que las mismas puedan compensarse concediendo un período de descanso equivalente a las horas extras realizadas incrementadas en un 75%.

ART.16.-Abono de la nómina.- El abono de la nómina se realizará mensualmente mediante transferencia bancaria. El trabajador tendrá derecho a cambiar la domiciliación de su nómina mediante comunicación escrita de dicho cambio al Dpto. de Personal.

Las nóminas correspondientes a los meses naturales se abonarán entre el día 26 y el último de cada mes.

Las pagas extraordinarias se abonarán en las siguientes fechas:

Abril: Entre el 6 y 8 de Abril.

Julio: Entre el 16 y 18 de Julio.

Diciembre :Entre el 22 y 25 de Diciembre.

Todo ello salvo caso de fuerza mayor.

Todos los conceptos retributivos variables (tales como pluses de trabajo nocturno, complemento de Sábado, domingo y festivo, horas extraordinarias, etc.) serán abonadas en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

ATENCIÓNES SOCIALES

ART.17.- Comedor.- Todo el personal que trabaje a jornada partida percibirá en concepto de ayuda de comida la cantidad de 7,62.-€. por día trabajado a jornada partida.

En el caso de que la Empresa provea de un servicio de comidas, esta compensación quedará automáticamente sustituida por el mencionado servicio.

ART.18.- Bolsa de Navidad.- Con ocasión de la Navidad, los trabajadores que hayan prestado sus servicios al menos durante el mes de Noviembre y hasta el día 22 de Diciembre, recibirán una Bolsa de Navidad.

ART.19.- Ayuda de Estudios.- Tendrán derecho a solicitarla todos los trabajadores, con las siguientes excepciones:

- a) Los trabajadores que dejen de prestar sus servicios en este Centro de Trabajo antes del día 10 de Septiembre.
- b) Los trabajadores que ingresen en éste Centro de Trabajo con posterioridad al 10 de Octubre.

Se establecen las siguientes Ayudas de Estudios:

- 1.- El importe de cuarenta y dos con siete euros (€. 42,07) por cada hijo comprendido entre la edad de cuatro y quince años; ambas inclusivas, con la presentación del resguardo de matrícula. La edad de cuatro años se considerará su cumplimiento dentro del curso escolar.
- 2.- El importe de cuarenta y dos con siete euros (€. 42,07) por cada trabajador o hijo de trabajador a su cargo y mayor de dieciséis años, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. El grado de aprovechamiento necesario para el disfrute de esta ayuda será superar el curso académico o profesional en cualquiera de sus convocatorias.
- 3.- El abono de esta Ayuda se realizará en la nómina de Octubre.

ART.20.- Anticipo Social.- El personal del Centro de Trabajo, podrá solicitar, en caso de necesidad demostrable, un anticipo de hasta un doceavo de su salario anual neto (Sueldo más antigüedad), a devolver mediante deducciones mensuales, sin interés, en un plazo máximo de 6 meses.

La concesión del anticipo social dependerá de la situación del Fondo dedicado a tal efecto.

ART.21.- (Sin contenido)

PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

ART.22.- Ascensos y provisión de vacantes.- Las plazas de la Empresa por cubrir se efectuarán con el siguiente módulo:

- a) Puestos de mando. Se cubrirán por libre designación de la Dirección de la Empresa. Se entenderán por personal de mando:
 - Técnicos, ayudantes Técnicos, Contra maestre, Encargado, jefe de equipo, y el personal específicamente excluido del ámbito de éste convenio según el art. 1.
 - Administrativos: Oficial de 1ª, Jefe administrativo.
- b) Puestos sin mando. Se cubrirán mediante las oportunas pruebas de aptitud entre el personal interesado. La aptitud será valorada por una Comisión Calificadora integrada por un representante de la Dirección de la Empresa, el Jefe del Departamento donde se cree la vacante y 2 miembros del Comité de Empresa con la categoría profesional más afín al nivel de la vacante creada. La comisión

calificadora elaborará las bases de la valoración de la prueba de aptitud antes de cada examen y atendiendo al tipo de puesto a cubrir.

Quien supere la prueba de aptitud, no consolidará el nuevo nivel profesional si no realiza la nueva tarea a plena satisfacción durante el período que fije la Comisión Calificadora, por lo que se establece que el ascenso sea "a prueba" durante tal período, y su no superación implica meramente la vuelta al nivel anterior al ascenso dejando de percibir la remuneración correspondiente al período de "prueba".

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

ART.23.- Excedencias voluntarias.- El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo que dure esta situación no computará a ningún efecto.

El trabajador excedente conserva el derecho al reingreso en un puesto igual o similar dentro de su grupo profesional, en plazo de quince días desde la terminación de la excedencia.

Si el trabajador no solicita el reingreso en el mes inmediatamente anterior a al terminación de la excedencia causará baja definitiva en la Empresa.

AUSENCIAS, PERMISOS Y VACACIONES

ART.24.- Licencias y permisos retribuidos.- El trabajador, previo aviso y posterior justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Dieciséis (16) días naturales en caso de matrimonio, que deberá coincidir con uno de estos días.
- b) Dos (2) días por traslado de domicilio habitual.
- c) Un (1) día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, incluso políticos, o padres en la fecha de celebración de la ceremonia, ampliable a dos (2) días en caso de necesario desplazamiento fuera de un radio de 150 Kms. desde Alcalá de Henares.
- d) Tres (3) días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de padres, cónyuge o hijo de cualquiera de los cónyuges, ampliable a cinco días en caso de necesario desplazamiento fuera de un radio de 150 Kms. desde Alcalá de Henares.
- e) Dos (2) días en los casos de enfermedad grave o fallecimiento de otros parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de un radio de 150 Kms. desde Alcalá de Henares, el plazo será de hasta cuatro (4) días.

	1.º GRADO	2.º GRADO
CONSANGUINIDAD	Padres, hijos	Abuelos, nietos, hermanos.
AFINIDAD	Suegros	Abuelos, hermanos cónyuge

- f) Tres (3) días en los casos de nacimiento de hijo o alumbramiento malogrado. En caso de extrema necesidad dispondrá de dos días más. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera de un radio de 150 Kms. desde Alcalá de Henares el plazo será de cinco (5) días.

En el caso de infortunio familiar grave que precise la presencia del trabajador, éste dispondrá a tal efecto de una licencia no retribuida de hasta veinticinco (25) días al año. La vacante será cubierta con personal activo de la Empresa.

ART.25.- Absentismo

a) Cálculo del índice:

No serán computables a tales efectos las ausencias debidamente justificadas en la cuantía y condiciones establecidas en el art.37 del E.T. 10-03-90, en los siguientes casos:

1. Matrimonio.
2. Nacimiento de hijo o enfermedad grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
3. Traslado de domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.
5. Realización de funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
6. Los permisos por lactancia de un hijo menor de nueve meses.
7. Las ausencias derivadas de hospitalización del trabajador.
8. Las ausencias debidas a accidente laboral y enfermedad profesional.
9. Las ausencias ocasionadas por la suspensión de la actividad laboral en caso de riesgo de accidente cuando así se decrete por la Autoridad Laboral o la decida el propio empresario, sea o no a instancia de los representantes legales de los trabajadores.
10. Los permisos de maternidad.
11. Los supuestos de suspensión de contrato por causas legalmente establecidas, excepto la I.T.

b) Permisos retribuidos

Solamente serán considerados como tales los establecidos en el Art. 24 del Convenio Colectivo, en sus apartados a, b, c, d, e, f, siendo responsables de su buena aplicación los Supervisores del Personal afectado.

c) Reducción del absentismo.

El personal afectado se compromete a colaborar en todo lo posible para reducir el absentismo; intentando el cambio de turno para el caso de algunos permisos retribuidos o recuperando las ausencias debidas a permisos no retribuidos.

d) Complemento en caso de I.T. (Incapacidad Temporal):

La Empresa complementará los conceptos retributivos fijos (Salario, antigüedad y complementos personales) hasta el 100% de las percepciones brutas previstas en el Convenio vigente, cuando la cifra individual de absentismo no excediera del 3,6% sobre las horas teóricas o 16 horas (si el valor anterior es inferior a éste), de trabajo correspondiente a un período de tres meses, no considerándose a estos efectos las faltas ininterrumpidas de más de veintiún días.

La Empresa tiene derecho a comprobar la situación médica del enfermo a través del Médico de Empresa. La negativa a recibir al médico o acudir a los Servicios médicos de empresa a requerimiento de este sin causa que lo justifique, o las simulaciones de baja o la falta de observación de las prescripciones médicas, serán causas suficientes para que la empresa retire el complemento voluntario, de acuerdo con lo establecido en el Art. 20 del E.T. en su apartado cuarto.

ART.26.- Vacaciones anuales.- El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 22 días laborables.

La supervisión determinará antes del 1 de Mayo, el numero de personas de cada sección que deben tomar sus vacaciones en cada turno. La adscripción a cada uno de estos turnos se hará de común acuerdo entre el personal afectado y en caso de discrepancias se dará prioridad al más antiguo de la Empresa.

ART.27.- Prendas de trabajo

Se entiende como prendas de trabajo:

- Mono
- Camisa y pantalón
- Chaqueta o chaleco

Se entregarán dos juegos por año. Para ello en los primeros quince días del mes de Octubre se confeccionará una lista con las peticiones de todos los operarios (Mono o Camisa/Pantalón) entregando la ropa solicitada tan pronto como se reciba en planta, durante el primer trimestre del año siguiente,

Al personal de nuevo ingreso y en función de su fecha de ingreso se le entregarán uno o dos juegos de ropa de trabajo.

En la línea de mezclado, por sus características especiales, además de lo anteriormente indicado se entregará la ropa adicional y prendas interiores necesarias según su grado de deterioro.

PARTICIPACIÓN

ART.28.- Ampliación de plantilla.- Si se decidiera ampliar la plantilla de personal al presente convenio, tanto fijos como eventuales (excepto en el caso de contratación temporal, cuando existan razones de urgencia, en cuyo caso se comunicará al Comité la decisión de la Compañía y las razones de urgencia) se dirá previamente al Comité de Empresa y se comunicará al resto de personal con la suficiente antelación para que puedan acceder a las vacantes, de acuerdo con el procedimiento indicado en el art. 22.

ART.29.- Garantías.- Los miembros del Comité de Empresa/Delegados de Personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán cada uno de ellos un crédito trimestral de 60 horas retribuidas, para el ejercicio de sus funciones de representantes.

ART.30.- Tablón de anuncios.- La Empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa/ Delegados de Personal un tablón de anuncios. Su uso se regirá por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores.

REPRESENTANTES DE LA EMPRESA

YOLANDA SELLES MARTINEZ
Jefa de Personal

LUIS FERNANDEZ BENITEZ
Director General

REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ELISEO MUÑOZ DEL CERRO
Portavoz

MANUEL GARCIA MORENO

ALEJANDRO GOMBAO DE LA VELA

En Alcalá de Henares a 6 de abril de dos mil once

(03/28.814/11)