

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de septiembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Ardagh Metal Beverage Spain, S. L. (código número 28103121012021).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Ardagh Metal Beverage Spain, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 16 de julio de 2021, 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 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 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, en relación con el artículo 4 del Decreto 88/2021, de 30 de junio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica básica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de septiembre de 2021.—La Directora General de Trabajo, Silvia Mariña Parra Rudilla.

I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARDAGH METAL BEVERAGE SPAIN, S. L.**CENTRO DE TRABAJO VALDEMORILLO (MADRID)****TÍTULO PRELIMINAR****CAPÍTULO PRIMERO****DISPOSICIONES GENERALES**

Negocian el presente Convenio la representación de la Dirección de la Empresa y la totalidad de la representación legal de la plantilla del Centro de Trabajo de Valdemorillo, Carretera M-600, Km 22, 28210 Valdemorillo, Comunidad de Madrid.

Artículo 1 - Ámbito de aplicación

1.1 De ámbito empresarial en sus aspectos territorial, funcional y personal, afecta a todo el personal de la Empresa fijos y temporales que prestan sus servicios en el Centro de Trabajo de Valdemorillo, quedando exceptuado el Personal de Dirección y de responsabilidad que pacten individualmente sus condiciones particulares a expensas de dicho convenio, personas incorporadas en el sistema "AIB" (Ardagh Incentive Bonus) o Sistema de Incentivo de Grupo Ardagh.

Artículo 2 – Vigencia, prórroga y denuncia

2.1 El presente Convenio entrará en vigor, con carácter general, el 1 de diciembre de 2020 finalizando su vigencia el 1 de enero de 2024. Su vigencia será de tres años y un mes, salvo que sea denunciado por cualquiera de las partes con una antelación mínima de dos (2) meses respecto de la fecha de su vencimiento.

2.2 La denuncia por cualquiera de las partes legitimadas para ello deberá llevarse a cabo mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Comisión Mixta Paritaria que se prevé y se regula en este Convenio. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro, a la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid, según establece el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

2.3 Denunciado el Convenio, subsistirán, no obstante, sus preceptos, hasta la entrada en vigor del nuevo Convenio.

2.4 Cláusula de Inaplicación de condiciones de Trabajo.

Cuando la Empresa decida solicitar la inaplicación de las condiciones de trabajo deberá seguir el procedimiento previsto en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo que se refiere el Artículo 82.3 del E.T serán igualmente de aplicación entre las partes las previsiones recogidas en el Artículo 41 del presente Convenio.

Artículo 3 – Derechos adquiridos

Se respetarán las condiciones más beneficiosas y "ad personam" existentes, siempre que, en su conjunto y en cómputo anual, sean superiores a las establecidas en este Convenio.

Artículo 4 – Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación serán consideradas global y conjuntamente, de manera que, si por disposición legal o resolución judicial se alterara alguna de las estipulaciones, el Convenio quedaría sin eficacia ni efectos, debiendo en su consecuencia renegociarse su contenido.

CAPÍTULO SEGUNDO

TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

Artículo 5 – Jornada

5.1. La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de:

Año 2021: 1744 horas anuales de trabajo efectivo

Año 2022: 1736 horas anuales de trabajo efectivo

Año 2023: 1728 horas anuales de trabajo efectivo

5.2 La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual pactada respetará la jornada máxima legalmente preestablecida, y ello cualquiera que sea el promedio semanal, mensual o de otros períodos inferiores al año, a no ser que por disposición legal futura la jornada laboral fuera inferior a la aquí acordada. Todo ello respetando lo establecido en el Real Decreto 1561/1995 de 21 de Septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

5.3 En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y en el ámbito de aplicación del convenio se garantizará el registro diario de jornada de todas las personas trabajadoras vinculadas mediante una relación laboral, con la única exclusión del personal de alta dirección o administradores de la sociedad, sin perjuicio de la flexibilidad horaria aplicable en su caso.

5.4 Se organiza y documenta este registro de jornada a través de la aplicación relacionada con el sistema de control horario por aplicación móvil, huella o registro facial sito en las instalaciones o a través de registro documental por fuerza mayor.

La empresa conserva los registros durante un mínimo de cuatro años permaneciendo a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 6 - Vacaciones

6.1 Los 30 días naturales establecidos por la legislación se distribuirán de la siguiente manera:

6.1.1 El personal de trabajo a turnos disfrutará las vacaciones por turnos completos. No obstante, a lo anterior, el personal podrá cambiar las fechas de vacaciones, pasando de uno a otro turno, siempre que exista acuerdo entre las personas afectadas y solicitud previa a la Empresa, en un plazo no inferior a dos meses. Con el fin de definir con el calendario actual el periodo vacacional se marcarán tres periodos de descanso de 10 días como vacaciones a principio de año.

6.1.2 El personal sin turno, con jornada de lunes a viernes, podrá disfrutar de las vacaciones prevaleciendo su disfrute, hasta tres semanas, durante el período del 15 de junio al 15 de septiembre, siendo los días restantes negociables, de acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa, teniendo en cuenta las necesidades organizativas.

A efectos de fijar la fecha del disfrute de los días restantes, ésta intentará coincidir con los periodos de Navidad, Semana Santa y festivos.

Los días de vacaciones se negociarán teniendo en cuenta las necesidades organizativas, siendo autorizadas por el responsable de cada área.

6.2 Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones pactado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

6.3 El Personal con una antigüedad de servicio mayor a 15 años que decida hacer uso del derecho a la jubilación anticipada acorde a la legislación vigente de cada momento, tendrá derecho en caso de dar un preaviso de 6 meses a la fecha de su jubilación al disfrute, inmediatamente anterior de su baja, de unas vacaciones especiales de 2 meses de duración. El disfrute de esta bolsa especial de vacaciones deberá hacerse, necesariamente, en vigencia del contrato.

6.4 Como anexo III se adjuntan los calendarios del año en curso.

Artículo 7 – Horarios de trabajo

7.1 Personal de turnos de fábrica: De 7 a 15 horas; de 15 a 23 horas; de 23 a 7 horas; en períodos rotativos de mañana, tarde y noche, con un descanso por jornada y turno de treinta minutos considerados como tiempo de trabajo efectivo, con el descanso legalmente preestablecido. (R.D. 1561/1995 de 21 de septiembre)

7.2 Personal con jornada de lunes a viernes (a excepción de personal de mantenimiento): Horario normalizado de 9 a 17 horas, con una interrupción de 30 minutos de descanso que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. La compañía podrá incorporar medidas de flexibilidad horaria individual o colectivas y en base a los principios establecidos en el Plan de Igualdad.

7.3 Personal de mantenimiento: Horario normalizado de 08:00 a 16:00 horas, con una interrupción de 30 minutos de descanso que serán considerados como tiempo de trabajo efectivo. La compañía podrá incorporar medidas de flexibilidad horaria individual o colectivas y en base a los principios establecidos en el Plan de Igualdad

7.4 Otros casos: Según las necesidades de la Empresa y previo acuerdo entre el personal afectado, la Empresa y el Comité.

7.5 Flexibilidad: En el caso del personal de turnos de fábrica. La diferencia de tiempo de trabajo existente entre la jornada anual efectiva y el tiempo efectivo de trabajo establecido por el calendario de producción para los turnos se dedicará al mantenimiento prestado en doble turno. Dicho calendario se acordará con el comité a principio de año, dichos dobles turnos se ubicarán de lunes a viernes. La Dirección Técnica, avisando con una semana de antelación y comunicándose al Comité de Empresa, podrá decidir en función de las necesidades de trabajo sobre la prestación de servicios en el doble turno, de manera que podrá trabajar todo o parte del personal del turno, en función de dichas necesidades de trabajo.

CAPITULO TERCERO

SISTEMA RETRIBUTIVO

Artículo 8 – Retribuciones

8.1 Todo el personal al que es de aplicación el presente Convenio estará encuadrado en uno de los niveles salariales descritos en el anexo I o II del mismo, de acuerdo con el grupo ó categoría profesional y funciones del puesto de trabajo encomendado, sin que ello afecte a la libertad que tiene la empresa para poder suscribir los contratos formativos y de cualquier otra naturaleza laboral, en las condiciones que legal y reglamentariamente estén vigentes en cada momento. Incorporaciones o futuras promociones a las posiciones equivalentes a los antiguos niveles 8 y 9 tendrán como mínimo un nivel salarial L de la tabla Anexa I pactándose en contrato individual sus futuras condiciones salariales y recibiendo incrementos salariales acorde a su evaluación de rendimiento, siempre garantizando los mínimos del Nivel L que se recoja en el Convenio.

8.2 Antiguos Niveles Salariales 8 y 9.

Se acuerda que todas las personas que tengan en la actualidad estos niveles salariales se seguirán rigiendo por la tabla Anexa II.

Estos niveles irán desapareciendo en futuras Tablas Salariales según no exista persona alguna en dichos niveles (Actualmente queda personal en los niveles salariales 8C y 9C)

También se acuerda que se respetan y respetarán todos los derechos actuales y futuros que se recojan en los convenios venideros para todo el personal que actualmente tiene los Niveles Salariales 8 y 9, así como los futuros incrementos salariales que se pacten en esos convenios. Se ofrecerá a cada persona que tenga estos niveles salariales, si así lo desea, el refrendo en un acuerdo individual como garantía personal

Artículo 9 – Complemento por cumplimiento Plan Objetivos

9. 1 Para el año 2021 se contempla un Plan de Objetivos ligado a los indicadores de la planta de Valdemorillo, los cuales van en línea con los objetivos generales definidos por la Compañía.

9. 2 Este incentivo se divide en 4 objetivos independientes que podrán ser conseguidos cada uno individualmente, estos están acorde a los presupuestos que se plantean a principio de año.

9. 3 Para este año 2021 el porcentaje sobre el salario base a fecha 31 de diciembre de cada uno de estos conceptos es del 0.625% (2,5% si se alcanzan todos los objetivos al 100%) pudiendo llegar a ser del 1,25% si se supera en un 15% todos y cada uno de los objetivos marcado (5% si se alcanzan en todos los objetivos en un 115%). El pago se realizará en la nómina de marzo.

9. 4 Cada año se marcarán los objetivos desde la dirección de la fábrica y serán presentados en cuanto se apruebe el presupuesto.

9. 5 Para percibir el incentivo la persona tendrá que permanecer en activo en la compañía hasta el día 31 de Diciembre del año en curso.

9. 6 Aquellas personas que tengan participación en cualquier otro sistema de Bonus o Incentivos proporcionado por la Compañía no podrán participar en este plan de objetivos.

Artículo 10 - Tratamiento retributivo para la vigencia del Convenio (desde 1 de diciembre de 2020 al 31 de diciembre de 2021)

10. 1 Tablas salariales iniciales.

Se acuerda una subida salarial del 1,5% + IPC del año 2021.

El 1,5% no será de aplicación puesto que IPC resultante en diciembre 2020 ha sido negativo en -0,5, y no se aplicará regularización de descuento al adelanto del 1% aplicado en 2020 como condición más beneficiosa durante el 2021. Por lo que el 1,5% ya se ha aplicado anteriormente. Las tablas salariales pactadas para el primer año de vigencia del presente Convenio son las que aparecen en las tablas salariales anexas.

10. 2 Revisión salarial.

Una vez conocido el I.P.C. (Incremento de Precios al Consumo) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrado a 31 de diciembre del 2021 se realizará una revisión de las tablas salariales iniciales de este primer año de convenio equivalente a dicho IPC. (No se realizará revisión salarial si el IPC registrado en 2021 fuese negativo).

La citada revisión salarial tendrá, en su caso, efectividad económica a partir del 1 de Enero del 2021 y las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro del mes siguiente a recibirse el certificado acreditativo del I.P.C. del 2021, expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 11 - Tratamiento retributivo para la vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2022)

11.1. Tablas salariales iniciales.

Se acuerda una subida salarial equivalente al IPC del año 2022.

Las tablas salariales para el segundo año de vigencia del presente Convenio serán las resultantes de aplicar en las tablas que aparecen en las tablas salariales anexas la revisión salarial del año 2021 (Artículo 10.2 de este convenio).

11.2 Revisión salarial.

Una vez conocido el I.P.C. (Incremento de Precios al Consumo) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrado a 31 de diciembre del 2022 se realizará una revisión de las

tablas salariales iniciales de este segundo año de convenio equivalente a dicho IPC (No se realizará revisión salarial si el IPC registrado fuese negativo).

La citada revisión salarial tendrá, en su caso, efectividad económica a partir del 1 de Enero del 2022 y las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro del mes siguiente a recibirse el certificado acreditativo del I.P.C. del 2022, expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

Artículo 12 - Tratamiento retributivo para la vigencia del Convenio (desde 1 de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023)

12.1 Tablas salariales iniciales.

Se acuerda una subida equivalente al IPC del año 2023

Las tablas salariales para el tercer año de vigencia del presente Convenio serán las resultantes de aplicar, en las tablas del segundo año de convenio, la revisión salarial reflejada en el Artículo 11.2 de éste convenio.

12.2 Revisión salarial

Una vez conocido el I.P.C. (Incremento de Precios al Consumo) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrado a 31 de diciembre del 2023 se realizará una revisión de las tablas salariales iniciales de este segundo año de convenio equivalente a dicho IPC (No se realizará revisión salarial si el IPC registrado fuese negativo)

La citada revisión salarial tendrá, en su caso, efectividad económica a partir del 1 de Enero de 2023 y las cantidades que pudieran corresponder por este concepto se abonarán, de una sola vez, dentro del mes siguiente a recibirse el certificado acreditativo del I.P.C. del 2023, expedido por el Instituto Nacional de Estadística.

12.3 Tablas salariales base para aplicar los incrementos que puedan pactarse en próximos Convenios

Las tablas salariales base sobre las que se aplicarán los incrementos que en el siguiente Convenio pudieran pactarse a partir del 1 de Enero de 2024, serán las resultantes de aplicar a las tablas vigentes en el tercer año de vigencia del presente convenio la revisión salarial del año 2023 (Artículo 12.2 de éste convenio)

Artículo 13 - Regulación de retribuciones mensuales

De acuerdo con los calendarios establecidos para cada turno, el número de noches, festivos y horas de trabajo varía mensualmente, completándose lo previsto para cada turno al finalizar el año natural.

Con el fin de redistribuir más equilibradamente los ingresos por salarios a lo largo de todo el año, el devengo anual previsto según el calendario de cada turno por plus nocturno, festivos y días de trabajo se dividirá a partes iguales entre los doce meses. Efectuándose los ajustes necesarios en caso de existir discrepancias/ desajustes (por ejemplo cambios de turno, bajas médicas en la Empresa, etc).

Artículo 14 - Gratificaciones Extraordinarias

14.1 El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será igual al salario convenio más antigüedad mensual que se indica en el anexo I o el que corresponda en cada momento por la aplicación de los incrementos y revisiones salariales indicadas en los artículos 10, 11, 12 y 13.

14.2 Devengo de gratificaciones extraordinarias:

a) Gratificación extraordinaria de junio.

Se devengará en el año natural, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio del año en curso.

b) Gratificación extraordinaria de diciembre

Se devengará en el año natural, desde el 1º de julio hasta el 31 de diciembre del año en curso.

14.3 Estas gratificaciones se harán efectivas el 30 de junio y 31 de diciembre de cada año

Artículo 15 - Complemento salarial por antigüedad

15.1 Cada cinco años de permanencia en la Empresa se devengará un complemento salarial consistente en un 5% sobre el salario convenio según tablas con el límite máximo de cinco quinquenios.

15.2 Cada tres años de permanencia en el mismo nivel y grado de retribución salarial devengarán el pase automático al siguiente grado de retribución, pero limitado al grado máximo del propio nivel.

Artículo 16 – Complemento salarial por nocturnidad

16.1 El personal que trabaje en turno de noche percibirá un complemento salarial por noche trabajada consistente en un 35% sobre el salario convenio y antigüedad/ día según tablas salariales vigentes del presente Convenio.

16.2 A estos efectos se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 6 horas.

16.3 Trabajando en dicho periodo nocturno más de una hora se percibirá el complemento de nocturnidad por toda la jornada.

Artículo 17 – Plus festivo

17.1 Para todo el personal se establece que, cuando por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día festivo, se compensará con un día de descanso compensatorio. Se entiende por "festivos" los catorce días señalados en el calendario laboral anual.

17.2 Además del día de descanso compensatorio, se establece el abono de un plus de domingos y festivos efectivamente trabajados por importe de 75 € por persona y día festivo o domingo trabajado.

No se incluirá en este plus, los días de cierre de fábrica trabajados. En estos casos se abonará a las personas que voluntariamente trabajen dichas jornadas, en la misma cuantía que las horas extras sin incluir el Plus Festivo.

Artículo 18 – Horas extraordinarias

18.1 Su valor se calculará de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\frac{(\text{Salario convenio mensual} + \text{antigüedad}) \times 14 \times 1.75}{\text{Horas trabajo anuales (Art. 5)}}$$

18.2 Las horas extraordinarias que sea necesario realizar por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la peculiaridad de la Empresa, tendrán carácter de horas estructurales, siempre que no puedan ser sustituidas mediante contratos temporales o a tiempo parcial, y dentro de las limitaciones establecidas en la legislación vigente.

18.3 En los relevos continuados, la persona trabajadora permanecerá en el desempeño de su trabajo el tiempo necesario hasta su sustitución, con un máximo de dos horas, siempre que el retraso sea imputable a la persona trabajadora que va a sustituir y/o cuando la ausencia/retraso no haya sido comunicada con carácter previo a la Empresa.

18.4 En lo referente a prevención o reparación de siniestros, u otros daños extraordinarios y urgentes, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

18.5 Horas Extraordinarias que sean compensadas con descanso se equiparan a 2 horas de descanso por hora extra realizada.

Artículo 19 – Dietas y gastos de empresa

Cuando como consecuencia del trabajo sea necesario realizar desplazamientos, se abonarán las siguientes compensaciones:

19.1 La Empresa reembolsará los gastos realizados por la persona trabajadora previa presentación de los justificantes y recibos correspondientes, debidamente autorizados.

19.2 El hospedaje se realizará en un establecimiento hotelero que cumplan con los requisitos de la Política de Viajes de la Compañía.

19.3 La Empresa anticipará el importe de los gastos que se estimen, siempre que dicha persona no tenga saldo pendiente de justificar de otros desplazamientos anteriores.

19.4 En los desplazamientos en vehículo propio se abonará:

0.40€ por kilómetro durante toda la vigencia del convenio

Artículo 20 - Complemento horas Formación/Entrenamiento

a. La formación se intentará realizar en horario de trabajo. Cuando la Formación sea relativa a Seguridad e Higiene en el trabajo y no pueda ser realizada durante la jornada laboral se abonará a un precio equivalente a la de Hora Extraordinaria.

b. Las personas trabajadoras tendrán la obligación de acudir a las formaciones obligatorias de *lean manufacturing* y Seguridad y Salud con un máximo de ocho horas a partir del 1 de Enero del año 2023.

c. Se establece un complemento por horas de Formación y/o Entrenamiento y actividades relativas a Mejora Continua o *Lean Manufacturing* (talleres 5S, *six sigma*, *SMED*, *TPM*, etc.) que no son de trabajo y que se regirá por las siguientes normas:

En compensación por la colaboración prestada, se abonará a el personal que la realice un complemento en concepto de "H. Mejora continua" por hora utilizada, fuera de su horario habitual de trabajo, en la formación/entrenamiento ó actividades mencionadas, cuya cuantía será de 24€ brutos por hora para todo el personal.

d. Mensualmente se dará al Comité relación del personal y horas afectadas por este acuerdo.

e. No se aplicará lo pactado en el presente artículo a las horas utilizadas en mantenimiento o trabajos ordinarios o extraordinarios propiamente dichos y habituales dentro del proceso productivo diario, a las cuales se les aplicará lo previsto legalmente al respecto.

CAPITULO CUARTO

MEJORAS SOCIALES

Artículo 21 – Comedor

21.1 La empresa mantendrá un servicio de comedor gratuito de lunes a domingo.

21.2 El personal recibirá una ayuda económica por comida de 2,1 €, por persona y día de trabajo, cuando por su horario no disponga del servicio de comedor.

Artículo 22 – Mejora Prestaciones por I.T. Derivada de Accidente de Trabajo

El personal en situación de Incapacidad Temporal (I.T.), derivada de accidente de trabajo recibirá de la Empresa un complemento económico en concepto de mejora de prestaciones por I.T. que será igual a la diferencia entre el 100% de la base reguladora de dicha prestación, o del salario mensual establecido en las tablas salariales vigentes, según convenio, cuando éste sea superior, y la prestación por I.T.

Artículo 23 – Mejora Prestaciones por I.T. Derivada de Enfermedad Común ó Accidente no Laboral

23.1 Primera y segunda enfermedad del año natural: 3 primeros días

De acuerdo con lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente, en la primera enfermedad del año natural con una duración no superior a tres (3) días, la Compañía abonará a la persona afectada al cincuenta (50) por ciento del Base Reguladora diaria de cada uno de los tres (3) días citados.

En la segunda enfermedad del año, la Compañía abonará al personal trabajador afectado el cincuenta (50) por ciento de la Base Reguladora del primer día exclusivamente.

23.2 Enfermedad superior a 3 días, pero inferior a 16.

Cuando la enfermedad del trabajador/a tenga una duración inferior a los dieciséis (16) días, la Compañía abonará un complemento del quince (15) por ciento de la correspondiente base reguladora de la Seguridad Social. Dicho complemento se aplicará a partir del “primer (1) día y, en su caso, hasta el decimoquinto (15), ambos inclusive.

23.3 Enfermedad superior a 16 días.

Cuando la situación de incapacidad temporal motivada por enfermedad común o accidente no laboral, excluidas las situaciones en que no exista el pago delegado como por ejemplo la situación de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, sobrepase los quince (15) primeros días y la persona afectada tenga una antigüedad superior a los seis (6) meses en la Empresa, el complemento total a abonar por la empresa será igual a la diferencia entre el 100% de la base reguladora correspondiente a dicha prestación, y la prestación por I.T., a contar desde el primer (1º) día.

23.4 Si el índice anual de absentismo por motivos de enfermedad común ó accidente no laboral resultase igual ó inferior al 1%, se revisarán los casos de I.T. por tales motivos que debido a su duración no se hubiesen complementado hasta el 100% de la base reguladora a fin de abonar tal diferencia. Además del cumplimiento del requisito respecto a no superar el % de absentismo indicado, el abono de esta mejora estará condicionado a su aprobación por unanimidad de la Comisión de Control de I.T. (ver punto 24.5 del artículo 24 siguiente) La mejora derivada de la aplicación del presente apartado se abonará en enero siguiente al año a que corresponda. Para el cálculo del índice de absentismo de este punto, de las bajas de larga duración únicamente se computarán los 30 primeros días, eliminándose del cómputo en meses posteriores.

23.5 En el supuesto de que en el futuro cambiaran las normas legales sobre esta materia y como consecuencia del cambio se produjera una reducción del porcentaje/subsidio de la base reguladora que actualmente corre a cargo de la Seguridad Social, el personal afectado percibirá de la Seguridad Social el nuevo porcentaje/subsidio sin que la Empresa tenga obligación alguna de complementar o compensar la reducción correspondiente.

23.6 En ningún caso la cantidad que pueda percibir el personal será superior al salario que hubiera devengado de estar en activo.

Artículo 24 - Normas Comunes para aplicar a los artículos 22 y 23

Las siguientes normas se aplicarán en los casos contemplados en los artículos 22 y 23 anteriores.

24.1 Será condición indispensable para poder obtener el complemento indicado en los apartados artículos 22 y 23 que el personal en situación de I.T:

- Disponga del correspondiente parte médico de baja, independientemente de los días de duración de la situación de I.T.
- Avise, tan pronto se conozca la situación de baja o alta, a su superior inmediato o a RRHH, de su imposibilidad de asistir al trabajo o del día de su incorporación en el caso de alta médica.
- Remitir los correspondientes partes médicos de baja dentro del plazo legalmente establecido o en el momento de reincorporarse a su trabajo si el alta se produce antes de 3 días.

24.2 Cuando la persona afectada no reúna los requisitos para tener derecho a la prestación o subsidio por no tener cotizado el período mínimo exigible por las normativas socio/laborales, la mejora que se conceda por aplicación del presente acuerdo será la diferencia entre la prestación

que le hubiese correspondido en el caso de haber cotizado dicho período mínimo y la mejora que de acuerdo con el presente artículo le corresponda.

24.3 El derecho a percibir las mejoras contempladas en los artículos 22 y 23 se extinguirá en los siguientes casos:

- a) Reingreso al trabajo por alta en la situación de I.T.
- b) Extinción o suspensión del derecho a la prestación/subsidio por aplicación de normativas legales u órdenes socio/laborales establecidas por los Organismos Competentes.
- c) Cuando se cause baja en la empresa o desaparezca la obligación de cotizar respecto de la persona afectada.
- d) Cualquier otra causa que ahora o en el futuro pudiera estar prevista en la legislación vigente.

24.4 El Servicio de Prevención, podrá prestar asistencia al personal de la empresa en situación de baja por I.T. que lo requieran y necesiten de forma voluntaria, estando a su disposición en el centro de trabajo.

24.5 En caso de que se superara un porcentaje de absentismo tal que se valore en Comité de Seguridad y Salud su control, se creará una Comisión de Control de I.T. que estará compuesta por tres representantes de la Dirección de Empresa y tres representantes del Comité de Empresa, que se reunirá dos veces al año con carácter ordinario y las veces que sea preciso si situaciones extraordinarias así lo demandan. El objetivo de esta Comisión es sugerir o tomar una serie de medidas que fomenten la mejora de temas relacionados con la salud, ayuden a controlar el absentismo o eviten situaciones de abuso.

Artículo 25 – Ayuda Escolar

La Empresa abonará al personal con hijos, hijas en edad escolar la cantidad de 300€ brutos por año, de acuerdo con las siguientes normas:

- a) Se entenderá por hijas/hijos en edad escolar aquellos que estén comprendidos entre los 0 años y los menores de 18 años a 1º de enero del año en curso.
 - a.1) Hijas, hijos que estén en edad de guardería (hasta los 3 años cumplidos antes del 31 de diciembre del año en curso) se deberá presentar previamente la justificación documental de la matrícula en la guardería, prorrateándose desde la fecha de inscripción la parte proporcional correspondiente.
 - a.2) A partir de los 16 años, será necesario presentar previamente justificación documental de la matrícula del Instituto ó Centro de Formación Profesional donde el hijo, hija esté realizando los estudios.
- b) El pago se realizará en el mes de octubre, excepto en los casos de personas que se incorporen de octubre a diciembre que lo percibirán en el mes de incorporación o siguiente.

Artículo 26 – Jubilación

Durante la vigencia del presente convenio, la jubilación, se regirá por lo dispuesto en la legislación vigente, al amparo del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la SS.

1.- Jubilación parcial

Al amparo del artículo 215 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la SS.

2.- Jubilación anticipada

Al amparo de los artículos 206, 207 y 208 del Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la SS.

Artículo 27 – Permisos Retribuidos

El personal, avisando con la mayor antelación posible, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario contractual o pactado, por las siguientes causas:

1. Tres días laborales en caso de fallecimiento de cónyuge, padre, madre, hijos, hijas, hermanos, hermanas o abuelos, abuelas, en grado de consanguinidad o de afinidad, y dos días laborales en caso de fallecimiento de nietos, nietas, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por dicho motivo, se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días laborales.

Este permiso empezará desde el primer día laborable después del hecho causante dentro de los 7 días siguientes.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.

2. Tres días laborales en caso de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario de cónyuge, padre, madre, hijos, hijas o hermanos, hermanas, en grado de consanguinidad o afinidad, y dos días laborales cuando dichas contingencias afecten a abuelos, abuelas o nietos, nietas, en grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo, la persona solicitante necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días laborales. Se pueden ampliar estos días, sin retribución, en tanto dure la enfermedad u hospitalización.

Este permiso empezará el primer día laborable después del hecho causante dentro de los 7 días siguientes.

A estos efectos, se considera que es preciso efectuar un desplazamiento cuando la distancia, contada desde el lugar de residencia del solicitante, sea igual o superior a 400 Km ida y vuelta.

Igualmente, a estos efectos se considera accidente o enfermedad grave cuando se requieran, al menos, dos días de hospitalización, y se considera intervención quirúrgica la que se practique con anestesia total o epidural.

Se entiende por hospitalización, a todos los efectos establecidos en el presente Convenio (permisos, etc.) el internamiento hospitalario con carácter diferente al de ser practicadas pruebas médicas.

3. En el caso que una persona no desee disfrutar de permiso por paternidad disfrutará de dos días laborales por nacimiento de hijos, hijas, sin que se tenga en cuenta el día del hecho causante. Se ampliará un día más hasta los cuatro días contando el día del hecho causante por desplazamiento siempre y cuando éste sea igual o superior a 400 Km. ida y vuelta, contados desde el lugar de residencia del solicitante. No obstante, la Compañía fomentará el disfrute del permiso de paternidad en relación los principios derivados del Plan de Igualdad.
4. Un día natural en caso de matrimonio de padre, madre, hijo, hija, hermano, hermana; en ambos supuestos de consanguinidad y afinidad.
5. Quince días naturales en caso de matrimonio o constitución de pareja de hecho. Empezando desde el primer día laborable después del hecho causante. El permiso por constitución en unión estable de pareja de hecho, sólo se podrá disfrutar una vez cada 5 años, excepto en casos de fallecimiento de uno de los componentes de la unión, en cuyo caso, el plazo para solicitar un nuevo permiso por esta causa quedará reducido a 3 años.
6. Un día laborable por traslado de domicilio.
7. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del RDL 2/2015 de 23 de octubre (el Estatuto de trabajadores). En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

8. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social presentando justificación con hora de entrada y salida del mismo, y firma del colegiado médico visitado.
9. Visita al Médico de Medicina General de la Seguridad Social o médico especialista de sociedades médicas privadas, con el límite de veinticuatro horas al año.
10. La persona trabajadora podrá ausentarse para acompañar al médico a los hijos, hijas menores de 16 años o con discapacidad sin límite de edad, justificando hora, nombre y firma del médico visitado.
11. Por el tiempo necesario para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
12. El trabajador podrá ausentarse para acompañar al médico especialista a sus madres, padres mayores de 75 años, justificando edad, hora, nombre y firma médico del visitado con máximo de 8 horas anuales.
13. La persona trabajadora podrá ausentarse para acompañar por el tiempo indispensable a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad durante la realización de pruebas médicas que conlleven sedación o anestesia general.
14. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
15. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
16. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

17. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. El disfrute de este permiso estará supeditado a la normativa vigente.
18. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se

utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

La retribución de los permisos encuadrados en este artículo se hará efectiva previa la correspondiente justificación.

A aquellas personas en condición de pareja de hecho, debidamente inscritas en el Registro correspondiente, o en su defecto, en el documento público que lo acredite, se les reconocerá los mismos derechos, permisos y licencias retribuidas que a las personas que estén en condición de matrimonio.

Artículo 28 – Excedencias

1. Excedencia para cargo sindical. Las personas trabajadoras para desempeñar cargos de responsabilidad en su sindicato y que deban dedicarse por completo al desempeño de sus tareas, podrán solicitar voluntariamente la excedencia por el tiempo que dure la situación, transcurrido el cual se incorporarán a sus puestos de trabajo siempre y cuando se solicite antes de transcurrido un mes a contar desde la fecha de haber cesado en los referidos cargos.
2. Excedencia voluntaria. - La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.
3. Excedencia por atender al cuidado de hijos, hijas o de familiares. - El personal tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 años el personal para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y no desempeñe actividad retribuida. La excedencia a que se refiere este apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, no obstante, si dos o más personas pertenecientes a la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El período en que la persona trabajadora permanezca en la situación de excedencia a que se refiere este apartado, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el personal de dirección de la empresa, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o Nivel equivalente.

No obstante, cuando el personal forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se excederá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta de 18 meses si se trata de categoría especial.

Artículo 29 – Revisión Médica

La Empresa proporcionará a su personal una revisión médica anual como reconocimiento médico realizado por el Servicio de Prevención, de acuerdo con las normas vigentes sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. (Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Artículo 22).

Cuando el reconocimiento médico no pueda ser realizado durante la jornada laboral se realizará en un día descanso, abonándose en este caso el valor equivalente a 4 horas extras en caso de acudir en el día asignado por la empresa.

Artículo 30 –Formación

1-Promoción y formación profesional en el trabajo.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en especial a lo descrito en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2-Ayudas para la formación

La Empresa podrá autorizar el pago de hasta el 80% del coste total de los estudios del personal que así lo solicite, siempre que dichos estudios tengan relación directa con el trabajo realizado en la Empresa. La ayuda económica recibida deberá ser reembolsada a la Empresa en el caso de que las calificaciones finales de los estudios realizados no alcancen el nivel de aprobado.

Artículo 31 – Ayuda a hijos, hijas con discapacidad

El personal con hijos, hijas con discapacidad percibirán una ayuda económica mensual cuyo importe será de 300€ brutos por cada hijo, hija que tenga en esa situación, en concepto de “Ayuda Desc Discapacitados” en estos casos:

- En todos los casos los hijos, hijas menores de edad con discapacidad.
- Los hijos, hijas mayores de edad que obtengan el reconocimiento de discapacidad igual o superior al 33% por el órgano autonómico competente.

En ambos casos será requisito obligatorio aportar el documento oficial que acredite el grado de discapacidad, actualizado periódicamente si es necesario.

Artículo 32 – Seguro Colectivo de Vida

La Empresa gestionará la cobertura y pagará la prima de un seguro colectivo de vida para todo el personal al que sea aplicable este Convenio por un capital de 25.000 €

CAPITULO QUINTO

ORGANIZACIÓN, SEGURIDAD Y SALUD Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 33 – Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde a la Dirección de la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades organizativas, tanto en el área económica como técnica, y de dirección y control del trabajo y emisión de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

Artículo 34 – Período de Prueba Interno

34.1 Promociones

Con el fin de obtener la mayor eficacia en el desempeño de nuevos trabajos o responsabilidades, se establecen los siguientes períodos de prueba o adaptación previos a consolidar la posición, categoría laboral y salario correspondiente del nuevo puesto.

- a) 12 meses para los puestos que se requiera formación técnica o titulada y responsabilidad (desempeño de trabajos de nivel 6 o más).
- b) 6 meses para los puestos que se requiera formación técnica o titulada (desempeño de trabajos de niveles 4 y 5).

En el caso de que la persona trabajadora no superase el período de prueba antes citado, bien al concluir este o durante el mismo, la persona afectada volverá a su puesto de trabajo anterior u otro equivalente, con la categoría reconocida antes del cambio o promoción, devengando igualmente el salario correspondiente a dicha categoría.

34.2 Cambio de puesto de trabajo con carácter interino

Cuando el cambio se deba a sustitución de personal ausente con derecho a reserva de su puesto de trabajo, la sustitución comprenderá como máximo el tiempo que duren las circunstancias que hayan motivado la ausencia.

Si el cambio se debe a sustitución de personal que temporalmente se encuentren en situación de movilidad funcional, se aplicará el mismo criterio que en el punto anterior.

Por ello, en ambos casos, la persona que efectúe la sustitución lo hará con carácter interino hasta que la persona sustituida se incorpore a su puesto de trabajo habitual, sin que dicha sustitución conlleve la consolidación del salario o categoría profesional/nivel o puesto de trabajo.

Artículo 35 – Vacantes

35.1 Con excepción de los cargos y puestos que impliquen ejercicio de mando o autoridad sobre personas, los cuales serán de libre designación por la Dirección de la Empresa, la cobertura de vacantes se producirá teniendo en cuenta la formación, méritos y experiencia de las personas interesadas en dichas vacantes

35.2 El procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) La Empresa dará a conocer con una antelación de 15 días, las vacantes o puestos a cubrir en producción o mantenimiento, la fecha en que deberán efectuarse los ejercicios, el programa a desarrollar, así como las condiciones que se requieran para aspirar a ellas, también se hará constar la forma de celebrarlo y los méritos, títulos y demás circunstancias pertinentes. En los casos de vacantes distintas al área de producción o mantenimiento se publicará por los medios internos incluyendo la información y descripción del puesto, así como sus condiciones específicas y forma de aplicar.
- b) A la convocatoria podrá presentarse cualquier persona trabajadora que esté interesada. El resultado de los exámenes y pruebas realizados se darán a todas y cada una de las personas interesadas.

Artículo 36 – Preavisos ceses voluntarios

El personal que desee cesar voluntariamente en la Empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal de los niveles 1 al 7: 15 días.
- b) Personal de los niveles L, 8 y 9: Un mes.

El incumplimiento de esta obligación dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 37 – Régimen disciplinario

37.1 Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional del Sector Metalgráfico.

Artículo 38 – Comité de Seguridad y Salud

Se acuerda designar tres delegadas, delegados de prevención (elegidos por y entre la representación legal del personal) y a otros tres representantes de la Dirección para ejercer las facultades que reconoce la legislación vigente sobre la materia.

El Comité deberá reunirse trimestralmente y llevar el correspondiente Libro de Actas

Artículo 39 – Prendas de Trabajo

La Empresa proporcionará al personal de planta las prendas necesarias para el ejercicio de su labor, no pudiendo ser el número inferior a cinco pantalones, siete camisetitas, un par de zapatos y dos sudaderas o similar.

La empresa contratará un servicio de lavandería con la posibilidad de incluir un servicio de *renting* de prendas de trabajo. Dicha empresa revisará el estado de la ropa a los cincuenta lavados, de tal forma que se revise y estime su cambio.

Artículo 40 – Contratos de duración determinada (Art. 15 apartado 1 b) del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos de lo dispuesto en el art. 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en cuanto a la duración máxima de tales contratos y el periodo dentro del cual se pueden realizar, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Nacional del Sector Metalgráfico.

Artículo 41 – Comisión Paritaria

Se crea una Comisión Paritaria integrada por cuatro personas, dos por parte de la representación de la plantilla (Comité de Empresa) y otras dos por parte de la Dirección de la Empresa, que podrán asistir a las sesiones acompañados de asesoras o asesores, dos como máximo por cada parte, y que tendrá como función interpretar las cláusulas de este Convenio, debiendo emitir sus pronunciamientos a cuantas cuestiones controvertidas se la sometan en el plazo máximo de un mes.

En Valdemorillo, a 23 de agosto de 2021

Por el Comité de Empresa

Por la Empresa

ANEXO I
TABLAS SALARIALES AÑO 2021

RELACION DE FUNCIONES, CATEGORIA LABORAL Y NIVELES/GRADOS SALARIALES				
FUNCION – GRUPO PROFESIONAL	CATEGORIA LABORAL	NIVEL	GRADO	Salario Mes 2021
Recuperadores Labores Auxiliares Fábrica Otras labores asimilables	Peón Auxiliar de Fábrica	1	1 1A	1300,25 1386,23
Personal Operador Front End Oficinas: Labores auxiliares administrativas ó técnicas	Especialista 2ª Auxiliar Administrativo	2	2 2A	1652,38 1705,41
Personal Operador de Paletizador Personal Operador Front End Personal de Almacén Personal aprendiz Oficinas: Labores auxiliares administrativas/técnicas Ayte Compras	Especialista 1ª Auxiliar Administrativo	3	3 3A 3B 3C	1.817,62 1.872,70 1.927,78 1.982,86
Operador/a de Barnizado Inspector/a de Calidad Personal Operador Relevos Personal Operador de FRONT END Oficinas	Oficial 3ª Oficial 2ªAdministrativo	4	4 4A 4B 4C	1.996,63 2.045,74 2.106,42 2.167,09
Personal Operador de Litografía Persona Mecánico (2ª) Electricista (2ª) Control de	Oficial 2ª	5	5 5A	2.219,11 2.281,5

Calidad (2ª) Oficinas	Of. 2ª Admvo. Especial		5B 5C	1 2.343,93 2.406,35
Personal Operador - Personal Mecánico Litografía Personal Mecánico (1ª) Electricista (1ª) Control de Calidad(1ª) Oficinas	Oficial 1ª Oficial 1ª Administrativo	6	6 6A 6B 6C	 2.470,49 2.548,50 2.626,52 2.704,52
Personal Mecánico (1ª Especial) Electricista Especial) Oficinas	M. Encargado/a Of 1ª Especial T.G.M. y/o TGS (Técnicos) Of .1ª Admvo. Especial	7	7 7A 7B 7C	 2.843,23 2.921,25 2.999,25 3.077,27
Supervisor, Supervisora Jefe, Jefa de Turno Oficinas: Jefe, Jefa 1ª o 2ª o Dpto. Administrativo ó Téc nico	Of 1ª J.Equipo M.Encargado/a T.G.M./ T.G.S. Jefe/a 1ª o 2ªAdvo. o Técnico	Con Supervisión sobre trabajadores cualificados/ Con Dirección o Jefatura sobre un Dpto/Turno o Sección	L	 3.231,13
M. Encargado. Encargada = Maestro, Maestra Encargado, Encargada T.G.M. = Técnico Grado Medio T.G.S. = Técnico Grado Superior A las personas contratadas para prestar servicios en los puestos de trabajo de Paletizador, Paletizadora, Auxiliar Administrativo, Auxiliar Administrativa, se les asignará el grado salarial 3 desde el inicio.				

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2021 (sobre las que se aplicará convenio)

Personal adscrito a los Niveles 8 y 9 con anterioridad al XI Convenio de Valdemorillo

Supervisor Jefe, Jefa de Equipo Encargado, encargada de Sección Producción ó Turno Oficinas: Jefe, Jefa 2ª Administrativo ó Técnico	Of 1ª J.Equipo M.Encargado T.G.M. T.G.S. Jefe, Jefa 2ªAdmvo. Jefe, jefa 2ªTécnico	Con Supervisión sobre trabajadores cualificados	8	8C	4.039,46
	M. Encargado/a T.G.M T.G.S. Jefe/a 1ªAdmvo. Jefe/a 1ªTécnico	Con Dirección ó Jefatura sobre un Dpto./Turno/Sección	9	9C	5.721,14

**ANEXO III
CALENDARIOS**

CALENDARIO DE MANTENIMIENTO DE 2021																															Laborables

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

21

19

DÍAS LABORABLES	247
VACACIONES	22
TOTAL DÍAS	225
EXCESOS	7
TOTAL HORAS AÑO	###

Fiesta Local	
Fiesta	
E* Exceso	

Cierre de Fábrica	
D Domingo	
Sábado	

Horario ordinario de 8 a 16. Pudiendo flexibilizar por necesidades del servicio.
 Los excesos y las vacaciones deberán solicitarse a través de la aplicación que RRHH pone a disposición de los empleados de oficinas, a través de la cual es aprobado por el superior jerárquico.
 Cualquier modificación durante el año de vacaciones o excesos deberá ser negociada con el jefe individualmente e informada al Dpto. de Personal antes de la realización del mismo.
 Los retrasos y salidas anticipadas deberán de ser informados al jefe y comunicados al Dpto. de Personal, recuperando el tiempo en un periodo máximo de 15 días, de lo contrario se descontará de días de excesos o de nómina en caso de haberlos agotado.

BOCM-20211016-1

DICIEMBRE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
				D							D							D								D						19

Cierre de Fábrica
D
Domingo
Sábado

Fiesta Local
Fiesta
E*
Exceso

DÍAS LABORABLES	247
VACACIONES	22
TOTAL DÍAS	225
EXCESOS	7
TOTAL HORAS AÑO	1744

Horario ordinario de 9 a 17. Pudiendo flexibilizarse por la situación del COVID la entrada de 7 a 10 si las necesidades del servicio lo soportan. Los excesos y las vacaciones deberán solicitarse a través de la aplicación que RRHH pone a disposición de los empleados de oficinas, a través de la cual es aprobado por el superior jerárquico.

Cualquier modificación durante el año de vacaciones o excesos deberá ser negociada con el jefe individualmente e informada al Dpto. de Personal antes de la realización del mismo.

Los retrasos y salidas anticipadas deberán de ser informados al jefe y comunicados al Dpto. de Personal, recuperando el tiempo en un periodo máximo de 15 días, de lo contrario se decontará de días de excesos o de nómina en caso de haberlos agotado.

	D	C	C	E	E	A	A	D	D	B	B	B	E	E	A	A	C	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	B		H.	noct.							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	56	240					
JUL	D	C	C	C	E	E	A	A	D	D	B	B	B	E	E	A	A	C	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	B		18	17	18	19	21	93		
	A	D	D	C	C	E	E	A	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	B		3	2	2	2	3	12		
	B	A	A	A	D	D	C	C	E	E	E	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	C	B	B	E	E	D	D		55	47	41	49	56	248		
AGO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
	B	A	A	D	D	C	C	C	E	E	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	C	B	B	E	E	D	D		21	19	17	17	19	93			
	C	B	B	A	A	D	D	C	C	E	E	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	C	B	B	E	B	E	E		3	3	3	3	3	15		
	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	E	E	E	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	C	B	B		56	56	54	40	42	248		
SEPT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	E	E	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	A	C	C	B	B		21	16	18	19	16	90	
	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D	C	C	E	E	A	A	A	D	D	B	B	E	E	E	E	A	C	C		4	3	2	4	2	15		
	E	E	D	D	D	C	C	B	B	A	A	A	D	D	C	C	E	E	E	A	A	D	D	B	B	B	E	E	A	A		56	39	35	56	54	240	
OCT	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	F12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31							
	E	E	E	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	E	E	E	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A		17	19	17	21	19	93		
	B	B	B	E	E	D	D	C	C	B	B	A	A	D	D	C	C	E	E	A	A	D	D	B	B	E	B	E	E		4	4	4	3	3	18		
	C	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	B	B	A	A	D	D	B	B	E	E	A	A	C	E	E	A	D	B	B		40	56	54	56	42	248	
NOV	F1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30								
	C	C	B	B	E	E	E	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D	C	C	C	E	E	A	A	D	D	D	B	B		18	16	21	19	16	90	
	A	A	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	C	B	B	A	A	D	D	C	C	E	E	E	E	A	A	A	D	D		3	2	4	3	3	15	
	E	E	A	A	C	C	C	B	B	E	E	D	D	C	C	B	B	A	A	D	D	C	C	E	E	A	A	E	E	A	A		56	33	56	42	53	240
DIC	1	2	3	4	5	F6	7	F8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	F25	26	27	28	29	30	31							
	E	E	A	A	A	C	C	B	B	E	E	E	D	D	C	C	B	B	B	A	A	D	D			E	E	D	C	C		14	19	16	14	21	84	
	B	B	E	E	E	A	A	C	C	B	B	B	E	E	D	D	C	C	C	E	B	A	A			B	A	E	D	D		3	5	5	1	4	18	
	D	D	B	B	B	E	E	A	A	C	C	C	B	B	E	E	D	D	D	C	E	E	E			C	B	B	A	A		33	56	40	39	56	224	

PERIODOS DE VACACIONES

A B C D E

Días trabajados	216	216	216	216	216
Total Festivos	39	39	38	37	36
Total Nocturnos	576	576	576	576	576
Dobles Turnos	2	2	2	2	2
Cierre Fábrica					
Festivos					
Domingos					
Dobles Turnos					

(03/28.041/21)

