I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

1 *RESOLUCIÓN de 7 de diciembre de 2023, 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 Alcalá Industrial, S. A., para su Centro de Trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) (código número 28000092011986).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Alcalá Industrial, S. A., para su Centro de Trabajo de Alcalá de Henares (Madrid), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 12 de julio de 2023, 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 colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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 38/2023, de 23 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 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad 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 Economía y 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 7 de diciembre de 2023.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

BOCM-20231223-1

XIII CONVENIO COLECTIVO de ALCALA INDUSTRIAL, S.A.U. PARA SU CENTRO DE TRABAJO DE ALCALA DE HENARES (MADRID)

CAPITULO I

AMBITO Y CONDICIONES GENERALES DE APLICACIÓN DEL CONVENIO

ARTICULO PRELIMINAR

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa Alcalá Industrial, S.A.U y los trabajadores incluidos en su ámbito personal.

Dicho Convenio ha sido negociado por una Comisión formada por el pleno del Comité de Empresa de una parte, y por una representación de la Dirección de Alcalá Industrial, S.A.U. de otra, estando todos ellos legitimados para negociar y habiéndose reconocido mutuamente como interlocutores válidos

ART 1º AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de **Alcalá Industrial S.A.U.** del Centro de trabajo de Alcalá de Henares (Madrid) con excepción de las personas que ostenten el cargo de Director.

ART 2º PUBLICACIÓN Y UNIDAD DE CONTENIDO.

A partir de la fecha de vigencia del presente Convenio se dará al mismo la debida publicidad, y serán de plena aplicación todas sus cláusulas sin ninguna excepción, en sustitución de todas las existentes en Convenios anteriores.

ART 3º ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA.

Independientemente, de la fecha de la firma del presente Convenio su eficacia será de 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2026.

Una vez transcurrido el plazo señalado, este Convenio quedará renovado tácitamente de año en año en sus propios términos, siempre que no mediase la denuncia del mismo, por alguna de las dos partes, con una antelación de tres meses como mínimo respecto a la fecha de expiración del Convenio, o de cualquiera de sus prórrogas.

ART 4º RESCISION

Será motivo de rescisión del presente Convenio el incumplimiento de lo pactado por cualquiera de las partes.

ART 5º SEGUIMIENTO E INTERPRETACION DEL CONVENIO

El seguimiento e interpretación del Convenio Colectivo lo realizará la Comisión Paritaria a que se refiere el Anexo IX del mismo.

En caso de desacuerdo, ambas partes acuerdan someterse a la decisión del Instituto para la solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid, con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral.

ART 6º GARANTIAS PERSONALES

Se respetaran las situaciones personales que globalmente consideradas y computadas por año, excedan a las que corresponden a la aplicación de este Convenio, manteniéndose estrictamente para cada persona.

CAPITULO II

ORGANOS REPRESENTATIVOS Y TRAMITACIÓN DE QUEJAS

SECCION 1ª: EL COMITÉ DE EMPRESA

ART. 7º FACULTADES Y GARANTIAS

El Comité de Empresa podrá emitir comunicaciones a los trabajadores a través de los tablones de anuncios destinados a tal fin, o directamente (no interrumpiendo el proceso productivo), siempre que dichos comunicados se refieran a temas relacionados con la Empresa en su vertiente de relaciones laborales.

Los comunicados tendrán que ser aprobados antes de su difusión por el Comité de Empresa, haciendo llegar su texto con carácter previo a la Dirección de Recursos Humanos y Responsable del Centro afectado, en su caso.

En la misma forma la Dirección de Recursos Humanos, pasará copia con carácter previo al Comité de Empresa de los comunicados que inserte en los tablones de anuncios, siempre que se refieran a la vertiente de relaciones laborales.

El Comité de Empresa podrá utilizar los medios de reproducción de la Empresa, para la emisión de circulares que se refieran a cuestiones internas de la misma.

BOCM-20231223-1

Cada miembro del Comité de Empresa dispondrá de 20 horas al mes para desarrollar todas las funciones de su cargo representativo, tanto dentro como fuera de la Empresa. Los miembros del Comité tendrán derecho a permutar su puesto, cambiando de turno, para asistir a las reuniones preparatorias, tanto en las sesiones del Comité con los organismos de Dirección, como las de estos con el Comité, avisando con 24 horas de antelación a su jefe inmediato.

El Presidente y el Secretario del Comité para el ejercicio de sus funciones, podrán disponer de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 50% más del asignado a un miembro del Comité. Dicho tiempo podrá ser ampliable por acumulación de horas de otros miembros del Comité de Empresa en la cuantía que el Comité establezca, siempre que informe de ello a la Dirección dentro del mes natural anterior a aquel a que corresponda la acumulación.

Los Secretarios de las Comisiones de Salud Laboral, Métodos y Tiempo y Asuntos Sociales, podrán disponer para el ejercicio de sus funciones de un tiempo de dedicación que suponga hasta un 25% más del que tienen asignado como miembros del Comité.

En aquellos casos particulares (Presidente y Secretario del Comité, Secretarios de Comisiones, etc.) que por su carácter especifico no pudieran atender a su puesto de trabajo con continuidad y mientras dura su ausencia, la Empresa podrá con carácter interino, cubrir dicho puesto sin menoscabo alguno de categoría, mando y remuneración económica del titular del puesto.

Dentro del cómputo de horas establecidas para los miembros del Comité de Empresa no estarán incluidas:

- Las reuniones convocadas por la Dirección
- Las que se refieran a la negociación del Convenio Colectivo

Ningún trabajador elegido como miembro del Comité podrá ser sancionado o despedido por el ejercicio de su representación sindical.

Si por supuestas faltas graves o muy graves debidas a otras causas, la Empresa decidiese sancionar o despedir a algún miembro del Comité de Empresa, este recurrirá a la jurisdicción laboral.

Si la sanción adoptada fuese el despido, y este se declarase improcedente por la jurisdicción laboral, la Empresa no podrá negarse a la readmisión inmediata; esta garantía se prolongará durante todo el año siguiente a la fecha de cese en el cargo.

El crédito horario sindical que a cada una de las Secciones Sindicales le corresponda por acumulación de horas sindicales de cada uno de sus Representantes, podrá ser distribuidas por el Delegado Sindical en computo anual, comunicando a la Dirección de Relaciones Laborales con una antelación de 24 horas en todos lo casos. Si esto no fuera posible se informará inmediatamente después.

ART. 8º RECEPCION DE INFORMACION

El Comité de Empresa recibirá periódicamente la información escrita y firmada que a continuación se indica:

a) Anualmente, el Comité recibirá la memoria económica de la Empresa
b) Trimestralmente el Comité deberá ser informado por la Dirección sobre los siguientes puntos:
    - Evaluación general del sector económico a que pertenece la Empresa.
    - Evolución de los negocios y de la situación de la producción.
    - Cifras de ventas en Euros (€).
    - Evolución de los precios de ventas de los productos fabricados.
    - Programas de producción.
    - Evolución probable del empleo en la Empresa.
    - Créditos.
    - Planes de inversión.
    - Cifras de stocks.
    - Situación financiera de la Empresa.
    - Y en general sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
    - En todos los casos de reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, procesos de absorción, fusión o modificación del status jurídico de la Empresa, traslado total o parcial, de las instalaciones, el Comité será informado y oído con carácter previo al planteamiento de estas situaciones.
c) Mensualmente el Comité se reunirá con la Dirección de Fábrica para recibir información actualizada sobre aspectos diversos de la Fabricación, con arreglo a los siguientes puntos:
    - Programas de producción y cumplimentación de los mismos.
    - Inversiones.
    - Evolución del empleo.
    - Movilidad o reestructuración de plantillas.

BOCM-20231223-1

- Evolución de la productividad y de la actividad, elaborado con datos reales y desglosados por unidad de Fabricación.
- Evolución del absentismo.
- Modificaciones de procesos de trabajo.
- Calidad.

d) Trimestralmente la Dirección de Garantía de Calidad y Medio Ambiente se reunirá con el Comité de Empresa para informar de todo lo concerniente al ámbito de Garantía de Calidad, aportando la documentación oportuna en cada momento. Por su parte, el Comité de Empresa se compromete a actuar para mejorar los ratios de calidad.

ART. 9º PARTICIPACION

Con base en el contenido de la información recibida, el Comité de Empresa, podrá formular proposiciones a la Dirección que serán consideradas y debatidas conjuntamente.

Especialmente el Comité de Empresa intervendrá en los siguientes aspectos:

a) Empleo:

El Comité participará en las necesidades de contratación del nuevo personal en Fábrica, cobertura de vacantes, perfiles exigidos a los candidatos, fuentes de reclutamiento a emplear y tipo de pruebas a realizar en la contratación.

Será informado igualmente, antes de la contratación en firme, del criterio seguido en la selección del personal y en las altas y bajas que se produzcan en la plantilla, pudiendo comprobar a solicitud del trabajador la conformidad de este con la liquidación percibida, teniendo a cuenta lo previsto en la Legislación Vigente.

b) Formación:

El Comité de Empresa participará en la política de formación pudiendo presentar sugerencias sobre el diseño de nuevos cursos, enfoque de los mismos y evaluación de resultados. Interviniendo en lo concerniente a esta materia.

La Empresa dará cursos de formación ó reciclaje a todos los trabajadores.

Aspectos sobre la formación:

- Formación dentro de la jornada laboral: Se consideran como horas laborables en todos sus conceptos salariales.
- Formación fuera de la jornada laboral: Se compensara, a 1 hora de formación por 1 hora de libre disposición, sin variación en conceptos salariales.
- En el caso que el trabajador precise descanso para comida, esta será abonada por la empresa.

c) Salud Laboral

Se constituirá un Comité de seguridad y salud laboral integrado por los delegados de prevención elegidos por y entre los miembros del Comité de Empresa y en igual número por representantes de la Dirección de la Empresa.

Este Comité se reunirá mensualmente y con carácter extraordinario siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

Las actuaciones de este Comité de Seguridad y Salud Laboral se regirán por su propio reglamento de funcionamiento interno, que se aprobará entre los miembros del mismo en el momento de su constitución.

La política en materia de salud laboral tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

La elaboración de la política preventiva se llevará a cabo con la participación de la empresa y de los trabajadores a través de sus representantes. En este sentido y, con objeto de contribuir a la mejora de las condiciones de trabajo en materia preventiva, tanto la dirección de la empresa como los representantes de los trabajadores promoverán el efectivo cumplimiento de la legislación vigente en la materia.

Anualmente se establecerá un presupuesto destinado a Salud Laboral.

En aplicación de la política preventiva en materia de Seguridad y Salud Laboral se tomaran en consideración tanto las guías técnicas del I.N.S.S.T. como lo protocolos del Ministerio de Sanidad.

Si cualquier trabajador considera que en una maquina, instalación o proceso de trabajo existe riesgo grave de accidente por no atenderse en él las normas aplicables a esta materia, lo comunicará inmediatamente al Jefe inmediato y a la Comisión de Seguridad y Salud Laboral, quienes lo pondrán en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, quien estudiando el caso inmediatamente después de su comunicación, tomará la decisión pertinente que tendrá aplicación inmediata.

BOCM-20231223-1

Si el riesgo fuese inminente, el Comité de Empresa solicitará de la Dirección correspondiente que se ordene la paralización del trabajo con carácter inmediato. Si esta orden no se cursa podrá el mismo Comité ordenar la paralización del citado trabajo informando de ello por escrito a la Dirección de Recursos Humanos, con carácter inmediato.

Cuando la situación de riesgo inminente se produjese en horario en que en el Centro de Trabajo solo estuviesen presentes el operario y su mando inmediato, serán el operario y su mando los que deban proceder en la forma establecida en el párrafo anterior.

Ambas partes se comprometen a vigilar la utilización efectiva y mantenimiento de los medios de protección asignados a cada puesto de trabajo, así como el empleo adecuado de las restantes medidas establecidas para la seguridad y la higiene.

d) Disciplina:

Cuando la Dirección de la Empresa decida imponer medidas disciplinarias por supuestas faltas laborales graves o muy graves, lo comunicará al interesado y al Comité de Empresa respectivamente, de manera simultanea, la decisión adoptada.

En el caso de que la sanción que corresponda imponer sea el despido, será preceptivo que exista un informe previo del Comité de Empresa, siempre que este sea emitido dentro de los dos días hábiles siguientes a la comunicación que del despido se haya dado al Comité. Dicho informe será estudiado por la Dirección antes de comunicar la decisión final al interesado.

Si la empresa mantiene la decisión del despido, el trabajador podrá recurrir a la Jurisdicción Laboral.

e) Acoplamiento de personas con discapacidad:

El Comité de Empresa participará en el acoplamiento de las personas con discapacidad a las plazas vacantes que se produzcan.

f) Calidad y Productividad:

Tanto la Dirección, como el Comité de Empresa y las Centrales Sindicales son conscientes de la trascendencia que tiene la mejora de la Calidad y la Productividad para la supervivencia de Alcalá Industrial, S.A.U., todas las partes se comprometen a mantener una actitud positiva al respecto y a prestarse la máxima colaboración.

SECCION 2ª: LAS SECCIONES SINDICALES

ART. 10º FACULTADES Y GARANTIAS:

La Dirección reconoce a la Secciones Sindicales de Empresa en los términos previstos por la Ley 11/1985 de 2 de agosto de Libertad Sindical.

SECCION 3º: ASAMBLEAS

ART. 11: CONVOCATORIA

Las asambleas podrán ser convocadas bien por el Comité, o por el 25% de los trabajadores de la plantilla del centro, avisando con 24 horas de anticipación especificando los puntos a tratar.

La Empresa facilitará el local adecuado para la celebración de las asambleas así como los medios de megafonía.

SECCION 4ª: TRAMITACION DE QUEJAS

ART. 12º VIAS DE RECLAMACION

Todos los trabajadores podrán hacer uso de este derecho personalmente o a través de sus representantes sindicales:

1. Cuando un operario curse una reclamación, lo hará a su jefe que ineludiblemente será contestada al trabajador dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de reclamación.

2. Si la repuesta no satisface al interesado, este podrá recurrir, previa tramitación ante la Dirección de Relaciones Laborales, al mando que adoptó la decisión, acompañado por miembros del Comité de Empresa.

3. Si no se resolviera la reclamación en el plazo antedicho, el interesado o los miembros del Comité de Empresa elevarán dicha queja ante quien corresponda, para obtener su solución en un plazo máximo de 3 días hábiles.

4. Cuando las denuncias o reclamaciones se refieran a la actuación de los mandos, se presentarán directamente y por escrito ante la Dirección de Relaciones Laborales debiendo dar conocimiento también por escrito al Comité de Empresa. La resolución por parte de la Dirección de Relaciones Laborales, deberá estar en poder de los representantes sindicales dentro de los 4 días hábiles siguientes a la fecha en que se le haya presentado la reclamación.

BOCM-20231223-1

En cualquier caso, el trabajador podrá recurrir a la Comisión Paritaria a que se refiere el Anexo IX de este Convenio, y si la respuesta dada por la misma no le satisface, podrá acudir a los órganos jurisdiccionales del orden social.

CAPITULO III

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, CLASIFICACION PROFESIONAL E INICIACION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

SECCION 1ª: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ART. 13º ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La Organización del Trabajo se extenderá, entre otras, a las cuestiones siguientes:

1. La determinación de los elementos necesarios (maquinas o tareas especificas) para que el trabajador pueda alcanzar el rendimiento normal o habitual.
2. La fijación de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación y la exigencia consecuente de índices de desperdicios y pérdidas.
3. La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, instalaciones y utillaje encomendados al trabajador
4. La distribución del personal con arreglo a lo previsto en el presente Convenio.

SECCION 2ª: CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 14º CLASIFICACION PROFESIONAL

Todas las personas que trabajen en esta empresa tendrán asignada una categoría profesional determinada en función del nivel profesional del trabajo dominante que realicen, y siempre que acrediten mediante pruebas de aptitud y capacitación profesional, o mediante la presentación de los correspondientes certificados, que tienen un nivel de conocimientos equivalentes a los que se pueden adquirir en los Centros de Formación Profesional o Académica.

Quienes no puedan acreditar los conocimientos profesionales adecuados, que estén realizando un trabajo de nivel superior a la categoría profesional que tienen asignada, percibirán eventualmente el salario correspondiente al trabajo de categoría superior.

Cuando dicho trabajo lo realicen por un periodo superior a 6 meses durante 1 año, y 8 meses durante 2 años, consolidarán dicho salario.

La clasificación de los grupos y las categorías profesionales, así como sus definiciones, figuran en los Anexos I y II del presente Convenio.

Dichas categorías se agrupan a efectos saláriales en los niveles que aparecen en los cuadros siguientes:

I. Técnicos, Administrativos y Subalternos.

	TÉCNICOS		ADMINISTRATIVOS Y TECNICOS DE OFICINA	SUBALTERNOS
NIVELES	ESTUDIOS Y PROYECTOS	FABRICACION		
1.01	Titulado Superior	Titulado Superior	Titulado Superior	
1.02	Titulado Medio	Titulado Medio Jefe Taller	Titulado Medio Jefe 1ª	
1.03	Maestro Industrial Delineante Proyecto	Maestro Industrial M. Taller	Jefe 2ª	
1.04		Encargado		
1.05	Delineante 1ª Analista 1ª		Oficial 1ª	
1.06	Delineante 2ª Analista 2ª	Capataz	Oficial 2ª	Conductor Mensajero
1.07	Auxiliar Calcador		Auxiliar	Almacenero Telefonista

BOCM-20231223-1

II. Operarios

NIVEL	PROFESIONALES CUALIFICADOS	PERSONAS NO CUALIFICADAS
2.01 **2.02** **2.03** **2.04** **2.05**	OFICIALES 1º OFICIALES 2º OFICIALES 3º	ESPECIALISTAS PEONES

Categoría de Especialista de Nuevo Ingreso

Durante la vigencia de éste Convenio se establece la categoría profesional de Especialista de Nuevo Ingreso.

El trabajador contratado como Especialista de Nuevo Ingreso ingresará en la empresa con la categoría de Peón Ordinario (nivel 2.05 del XIII Convenio AISA), permaneciendo en ésta categoría durante un plazo de 24 meses, a partir del cual pasará a ocupar el nivel que le corresponda de acuerdo con la clasificación de los grupos y de las categorías profesionales.

El Complemento de Antigüedad se devengará al sexto año vencido de permanencia en la Empresa (devengo del primer trienio).

Cobertura de Vacantes:

La cobertura de los puestos no amortizables que queden vacantes, y puedan constituir un ascenso para algún trabajador de la empresa se realizará mediante convocatoria en tablones de avisos y prueba de aptitud eminentemente práctica tomando como referencia las siguientes circunstancias:

a) Titulación adecuada.
b) Conocimiento del puesto de trabajo.
c) Historial profesional.
d) Haber desempeñado funciones análogas a las del puesto vacante.
e) Superar satisfactoriamente las pruebas que se propongan que serán adecuadas al puesto a desempeñar.

Pasarán a ocupar los puestos vacantes quienes superen las pruebas con mayor idoneidad.

En idénticas condiciones de aptitud se adjudicará el puesto al más antiguo.

El ascenso de los trabajadores a puesto que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.

Los representantes de los trabajadores dentro de su ámbito de competencia ejercerán la labor de vigilancia que les corresponde en esta materia.

ART. 15º MOVILIDAD FUNCIONAL

Con el objeto de contribuir a la mejora de la productividad del conjunto, ambas partes acuerdan que se pueda efectuar la movilidad de los trabajadores del Centro de Alcalá de Henares en los términos previstos por el Estatuto de los Trabajadores.

SECCION 3ª: INICIACION Y EXTINCION DE LA RELACION LABORAL

ART. 16º PERIODOS DE PRUEBA

Los periodos de prueba para el personal que ingrese en la Empresa serán los siguientes:

- Personal Técnico Titulado: 6 meses
- Técnicos no Titulados: 3 meses
- Resto de personal: 1 mes

ART. 17º EMPLEO

La Empresa utilizará las Empresas de Trabajo Temporal. Con carácter general se tenderá a la contratación directa.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en la empresa y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

Los familiares de los trabajadores serán considerados preferentes, si reúnen los requisitos necesarios de idoneidad de los puestos de trabajo a cubrir, en la contratación de trabajadores temporales o a través de Empresas de Trabajo Temporal, sin perjuicio de las facultades de la dirección de la empresa en esta materia.

Cuando un puesto de trabajo se considere que pueda ser fijo, se podrá llegar a un compromiso entre la Empresa y el Comité, en los primeros 2 meses de dicha contratación.

BOCM-20231223-1

En este compromiso se podrá llegar a acuerdos para que la empresa realice contratos del nivel 2.05, con una duración máxima de 6 meses. A partir de estos 6 meses, se harán contratos del nivel 2.04, en todos aquellos puestos que se consideren, entre ambas partes, como imprescindibles.

En caso de desacuerdo en estas contrataciones, la Empresa podrá establecer su criterio aplicando siempre la legislación vigente.

CAPITULO IV

REGIMEN ECONOMICO

ART. 18º AUMENTO SALARIAL

Para el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2022): 4,5% de incremento salarial.

Para el segundo año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2023): 4,5% de incremento salarial.

Para el tercer año año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2024): 4,5% de incremento salarial (1).

Para el cuarto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2025): 3% de incremento salarial (2).

Para el quinto año de vigencia del presente Convenio Colectivo (2026): 3% de incremento salarial (2).

(1) Por lo que el incremento lineal aplicado por la Empresa en 2022, 2023 y 2024 sería de 13,5%(4,5%+4.5%+4.5%).

El Incremento lineal del IPC Real de los años 2022, 2023 y 2024 es desconocido al no tener la información de IPC del año 2023.

No obstante, este incremento de 13,5% se contrasta con el IPC lineal sumado de estos tres años, siendo la diferencia entre el IPC real de estos tres años (2021 , 2022 y 2023)lo que constituya la "bolsa de ipc", que se aplicará en años sucesivos (2025 y 2026).

(2) Si el ipc del año 2024 y 2025 es inferior al 3% se recuperará ipc de la"bolsa", si la hubiese.

En el supuesto de que la suma del IPC general español correspondiente a los años 2021 2022 , 2023 2024 y 2025 resulte una cifra superior a la suma de los incrementos pactados,(19.5%), en el presente Convenio Colectivo, se procederá a efectuar una actualización salarial, en la indicada diferencia y sin efectos retroactivos, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, y hasta un máximo del 2%, de incremento salaral a los trabajadores a 1 de enero de 2027 y previo a lo que se determine en ta negociación de un próximo convenio para los años 2027 y siguientes.

El incremento de salarios que en su caso proceda se abonará por tanto con efectos del 1 de enero de 2027, sirviendo como base de cálculo para el incremento salarial que se pueda pactar entre las partes a partir de esa fecha. En caso de que ese remanente"bolsa" supere el 2%, el resto que quede de el 2% implementado en 2027, en los años siguientes se implementará a razón de un 1% cada año.

En el supuesto caso de que en alguno de los años el ipc real sea negativo, no se descontará este ipc negativo del salario.

Los incrementos realizados por la Empresa y las regularizaciones no generarán nunca atrasos.

ART. 19º EQUIPARACION ECONOMICA DE NIVELES

Se equiparan las percepciones mínimas en los siguientes niveles:

- Nivel 1.05 con el 2.01.
- Nivel 1.06 con el 2.02.
- Nivel 1.07 con el 2.04.

A efecto de esta equiparación se computará el importe de la Prima Consolidada (con coeficiente) y Complemento de Asistencia.

También se computarán los Complementos Personales mínimos de los niveles 2.01, 2.02 y 2.04; incrementándose los Complementos Personales de los niveles 1.05 a 1.07 con la diferencia anual a que de lugar la equiparación.

SECCION 1ª: SALARIOS Y SUELDOS PROFESIONALES

ART. 20º SUELDO O SALARIO DE CONVENIO (NIVEL SALARIAL)

El sueldo o salario de Convenio (S.C.) para cada nivel profesional es el que figura en el Anexo III.

ART. 21º FORMA Y CONDICIONES DEL PAGO DEL SALARIO

1. Salarios Horario: El importe horario para el pago del salario individual se obtiene realizando la siguiente operación:

$$\text{Importe Horario: } \frac{\text{S.I.A.}}{\text{H. presencia + h. p. Extra + h. vacaciones}}$$

BOCM-20231223-1

Siendo las horas de presencia retribuida media mensual:

— 2022; 158,91 horas

Las horas de pago al año serán:

— En 2022; 158,91 x 14 pagas = 2.224,74 horas

El salario anual de los trabajadores manuales (salvo aquellos que perciben su retribución en la misma nómina que los empleados), se abonará en 14 mensualidades iguales, de horas de pago cada una, salvo ausencias no retribuidas.

El importe de los días no laborales y abonable (festivos reglamentarios o añadidos, prolongación de vacaciones, etc.) esta incluido por partes proporcionales en el salario individual horario, y por lo tanto, se abona prorrateado en las horas de trabajo, de la misma forma que la parte proporcional de los domingos.

2. Sueldos Mensuales: El importe horario para el pago del Sueldo Individual se obtiene realizando la siguiente operación:

Importe Horario: _____ _S.I.A._____

2.224,74 horas

Y el Salario Individual mensual:

Importe Mensual: _____ _S.I.A._____

14 mensualidades

Siendo:

S.I.A.= Sueldo Individual Anual

El abono de los Sueldos se realizará por periodos mensuales y, en consecuencia, el

Sueldo Individual Mensual comprende los importes de domingos y festivos.

3. Regulación económica de las ausencias: No tendrá derecho a percibir Salario o Sueldo el trabajador en que concurra cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea sancionado con suspensión de empleo y sueldo

b) Cuando le sea concedido un permiso no retribuido

Cuando permanezca en situación de baja por Incapacidad Transitoria derivada de accidente o enfermedad, el devengo del salario será de acuerdo con lo pactado en la materia.

Las ausencias y cualquier otro tipo de incidencias que se produzcan, se computarán mensualmente, incluyendo en cada nómina las que se produzcan en el mes natural anterior a aquel en que se realiza el pago de los Sueldos.

A los trabajadores manuales que perciban su retribución en la misma nómina, que los empleados, se les calculará el Salario de la misma forma que a éstos.

El pago de las retribuciones se mantendrá con carácter mensual para todos los trabajadores, efectuándose a lo sumo el último día hábil del mes

SECCION 2ª: COMPLEMENTOS DE CANTIDAD O CALIDAD

ART. 22º DEFINICIONES

Son complementos de cantidad o calidad las cantidades que se adicionan al Salario Profesional convenido por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, tales como los incentivos a la producción, el Complemento por Asistencia y Puntualidad y las Horas Extraordinarias.

ART. 23º INCENTIVOS A LA PRODUCTIVIDAD

Conforme a lo establecido en el Acta suscrita en fecha 8 de mayo de 2015 entre las partes firmantes de este Convenio, por el que se acordó un Pacto de Competitividad y modificación de diversos artículos del XII convenio colectivo, tanto en su vigencia como en sus efectos económicos (código número 28000092011986) publicado en el BOCAM núm. 204, del viernes 28 de agosto de 2015, quedó eliminado del Convenio Colectivo el sistema de primas de producción recogido en el artículo 24 del anterior convenio, teniendo efectos la eliminación con efectos desde la firma de dicha acta, situación que se ha mantenido a lo largo de la prórroga de la vigencia del convenio modificado y durante la negociación del XIII convenio; la eliminación de este concepto queda confirmada en este Convenio; el importe percibido por cada empleado con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de dicha modificación quedó consolidado como complemento personal o *"ad personam"* de cada uno de los trabajadores que lo percibían antes de la modificación del Convenio, en los términos recogidos en el propio Pacto de Competitividad.

BOCM-20231223-1

ART. 24º COMPLEMENTO SALARIAL POR ASISTENCIA

Durante la vigencia del presente Convenio se abonará un Complemento Salarial por asistencia para los niveles 1.01 al 1.07 y 2.01 al 2.05, que se liquidará en la siguiente forma:

- Empleados de niveles 1.01 a 1.07:

El importe máximo del Complemento de Asistencia en los empleados comprendidos en los niveles indicados tendrá las siguientes cuantías mensuales (sin inclusión en pagas extras):

COMP. ASISTENCIA 2022		COMP. ASISTENCIA 2023	
1.01	11,72 €	1.01	12,25 €
1.02	11,72 €	1.02	12,25 €
1.03	51,02 €	1.03	53,31 €
1.04	51,02 €	1.04	53,31 €
1.05	51,02 €	1.05	53,31 €
1.06	51,02 €	1.06	53,31 €
1.07	51,02 €	1.07	53,31 €

- Operarios de niveles 2.01 a 2.05:

El importe máximo del Complemento de Asistencia en los operarios comprendidos en los niveles indicados tendrá las siguientes cuantías mensuales (sin inclusión en pagas extras):

COMP. ASISTENCIA 2022		COMP. ASISTENCIA 2023	
2.01	71,52 €	2.01	74,74 €
2.02	71,52 €	2.02	74,74 €
2.03	71,12 €	2.03	74,32 €
2.04	70,38 €	2.04	73,55 €
2.05	65,72 €	2.05	68,68 €

1. **Forma de liquidar el Complemento de Asistencia**

1.1.1 El trabajador que no tenga incidencia de asistencia o puntualidad en el mes natural, percibirá el 100% del importe del Complemento de Asistencia.

1.1.2 Para el trabajador que tenga incidencias se aplicarán las siguientes reglas:

a) Si solamente tienen permisos retribuidos, según se contemplan en el Art. 43 del presente Convenio tales como matrimonio, enfermedades graves, o fallecimiento de padres, hijos, cónyuge, etc., alumbramiento de esposa, visitas a Especialistas médicos, exámenes oficiales, etc. y vacaciones, percibirá el 100% del importe del complemento obtenida en el mes natural en que se produzcan dichas incidencias.

b) Si tiene permisos no retribuidos percibirá lo siguiente:

1. Con un permiso en el mes natural, percibirá el 50% del importe del Complemento de Asistencia.
2. Con dos permisos en el mes natural, percibirá el 25% del Complemento de Asistencia.
3. Con tres permisos en el mes natural no percibirá Complemento de Asistencia.

La asistencia a asambleas autorizadas no será considerada como incidencia a los efectos del Plus de Asistencia, salvo para aquellos trabajadores que estén en puestos claves y asistan a ella sin autorización.

c) Si tiene falta de asistencia injustificadas o retrasos en la entrada al trabajo superiores a 60 minutos percibirá lo siguiente:

1. Con una falta de asistencia o un retraso en el mes natural (que serán dos retrasos para turno de mañana), percibirá el 50% del Complemento de Asistencia.
2. Con dos faltas de asistencia o dos retrasos en el mes natural (que serán 4 retrasos para turno de mañana) no percibirá el Complemento de Asistencia.

Más, de 3 retrasos al mes se considerarán como una incidencia a efectos de la liquidación de este Complemento.

A efectos del complemento de asistencia, se considerarán como permisos retribuidos los permisos no retribuidos por asistencia a juicios y entierros de tíos carnales.

Se posibilita que se recuperen las ausencias por permisos no retribuidos de los trabajadores por necesidades del trabajador.

ART. 25º PLUS PRESENCIA

- En el año 2022 se abonará un Plus Salarial por Presencia de 10,55 € a los Empleados que vengan percibiendo este Plus desde el año 2012 por 12 mensualidades.

BOCM-20231223-1

- En el año 2022 se abonará un Plus Salarial por Presencia de 415,66€ ó 478,62€ (dependiendo de los importes consolidados en su día y/o a la fecha de ingreso en la empresa) anuales distribuidos en las dos pagas extraordinarias.

Este plus tiene naturaleza "Ad Personam" a los trabajadores que lo adquirieron por derecho del Convenio Vigente en 2012.

SECCION 3ª: OTROS COMPLEMENTOS SALARIALES

ART. 26º COMPLEMENTO PERSONAL POR ANTIGÜEDAD (Trienios)

Con el fin de simplificar la escala de Complementos de Antigüedad del personal afectado por el Convenio, se establece una clasificación por grupos de niveles en la forma que se indica en el Anexo IV donde aparecen asimismo los importes que corresponden a cada grupo.

El empleo en régimen de transición computa para el Complemento de Antigüedad.

Estos Complementos se devengarán desde el 1 de enero para el personal que genere el Trienios en el primer semestre del año, y desde el 1 de julio para el personal que genere el Trienios en el segundo semestre del año.

ART. 27º COMPLEMENTO POR NOCTURNIDAD

Los trabajadores que realicen trabajos durante el periodo comprendido entre las 22 y las 06 horas percibirán en cada hora trabajada en el citado periodo los importes que figuran en el Anexo V del presente Convenio. Este Complemento será independiente de las bonificaciones que, en concepto de trabajos excepcionalmente tóxicos, penosos o peligrosos, les correspondan.

ART. 28º COMPLEMENTOS DE PUESTO POR TRABAJOS EXCEPCIONALMENTE PENOSOS, TOXICOS O PELIGROSOS.

La excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos, quedará normalmente comprendida en la valoración de puestos y en la fijación de los valores de los incentivos. Cuando no quede comprendida en otros conceptos salariales, se abonará al personal que haya de realizar aquellas labores las bonificaciones horario que figura en el Anexo V del presente Convenio.

La bonificación se reducirá a la mitad si se realiza el trabajo excepcionalmente tóxico, penoso o peligroso durante un periodo superior a 60 minutos por jornada, sin exceder de media jornada.

En aquellos supuestos en los que muy singularmente concurriese de modo manifiesto la excepcional penosidad, la toxicidad y la marcada peligrosidad, superior al riesgo normal de la industria, la bonificación se multiplicará por 1,25 si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y por 1,50 si fuesen las tres.

Se establecerá un plus de calor de 0,47 €/hora trabajada para todo el personal de fábrica (M.O.D. / M.O.I.) que trabaje entre las 10:00 horas de la mañana y las 02:00 horas de la madrugada (16 horas), entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En caso de instalarse medios técnicos que disminuyan la temperatura, este plus quedará anulado.

Igualmente y, en el caso que a primero de diciembre no se hayan efectuado las adecuaciones de los puestos de trabajo a las adversas condiciones climatológicas del invierno, en el periodo comprendido entre el 1 de diciembre y el 1 de marzo se cobrará plus de frío de 0,47 €/hora trabajada para todo el personal de fábrica (M.O.D. / M.O.I.) que trabaje en el turno de noche (entre las 10:00 y las 06:00 horas de la mañana)

Para el personal encargado se mantiene el complemento hora que establece el Anexo V.

Cualquier trabajo realizado entre estas horas fuera de la jornada habitual continuada de 8 horas, devengará, a efectos de este plus, sólo el horario efectivamente trabajado o fracción de éste.

ART. 29º COMPLEMENTO POR JEFE DE EQUIPO ó PREPARADOR

Ostentarán el cargo de Jefe de Equipo los trabajadores de este grupo profesional, que efectuando trabajos manuales, si procediese, asumen el mando de un grupo de trabajadores no superior a 8.

Todos los Jefes de Equipo que habitualmente tengan a su cargo más de 8 trabajadores, tendrán la opción a pasar automáticamente a Encargado o Capataz.

La promoción de Jefes de Equipo a Capataz o Encargado deberá realizarse mediante análisis y clasificación por baremo, elaborado por un Comité paritario de valoración.

Los Complementos que se asignan a los Jefes de Equipo, según las categorías que ostenten, son los siguientes:

PLUS JEFE DE EQUIPO 2022			PLUS JEFE DE EQUIPO 2023		
2.01	OFICIAL 1ª	138,33 €	2.01	OFICIAL 1ª	144,55 €
2.02	OFICIAL 2ª	129,09 €	2.02	OFICIAL 2ª	134,90 €
2.03	OFICIAL 3ª	119,42 €	2.03	OFICIAL 3ª	124,80 €
2.04	ESPECIALISTA	115,55 €	2.04	ESPECIALISTA	120,75 €

BOCM-20231223-1

Cuando el Jefe de Equipo desempeñe sus funciones durante un periodo de 1 año consecutivo, o de 3 años en periodos alternos, si luego cesa en su función se le mantendrá el importe del Complemento que venia cobrando hasta que por su ascenso a superior categoría quede superado dicho importe.

De igual modo, ostentarán el cargo de Preparador los trabajadores del grupo profesional, que efectuando trabajos manuales, si procediese, realizan trabajos, entre otros muchos, los de montaje de utillaje en máquinas, acondicionar el puesto de trabajo para las piezas a producir, fabricar primeras piezas de lote y comprobar dimensionalmente, transportar o disponer de piezas entre fases, sustituir al encargado cuando falta ó no hay,…

- Preparador: Se establece y reconoce el puesto de trabajo de preparador en convenio, asimilándolo en condiciones económicas a los jefes de equipo que reconoce el citado articulo y absorbiendo otros complementos que pudiera tener por este puesto.

  Las funciones son, entre otras, las siguientes:

  - Preparación de los puestos de trabajo.
  - Uso de carretillas.
  - Jefe de Equipo
  - Realizadas las funciones durante 12 meses se consolida categoría, sin agravios comparativos en conceptos personales consolidados en nomina.

SECCION 4ª POLITICA SOCIAL

Con el fin de compensar económicamente a los trabajadores de la Empresa que se encuentren en alguna, o algunas, de las circunstancias que a continuación se indican, Alcalá Industrial, S.A.U. asigna la cantidad de 44.611,710 Euros para el año 2023.

Dicha cantidad será administrada por la Comisión de Asuntos Sociales del Comité de Empresa, que presentará anualmente a la Dirección un presupuesto desglosado en los 2 conceptos que seguidamente se especifican:

I. Ayudas para estudios y Asuntos Sociales
II. Ayudas a trabajadores con hijos con discapacidad

ART. 30º INDEMNIZACIONES A TRABAJADORES EN SITUACION DE SUSPENSION POR I.T.

En el supuesto de IT derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los Servicios Médicos de Empresa, la Seguridad Social, Mutua de Trabajo, o quien corresponda, la empresa abonará a los trabajadores que se encuentren en tal situación la diferencia existente entre el importe de la prestación que por accidentes de trabajo le corresponda y el 100 % bruto de la base reguladora de cotización, con un límite máximo de dieciocho meses.

En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral:

1. Si se requiere hospitalización desde el primer día; se completará la prestación de la Seguridad Social hasta el 100 % bruto de la base reguladora de cotización, hasta su alta en el hospital. En la baja sin hospitalización se completará la prestación según el punto número 2.

2. Desde el primer día y hasta el día 60 de I T, se complementará el 90% bruto de la base reguladora de cotización. Desde el día 61 hasta el final de IT, se complementará el 100 % bruto de la base reguladora de cotización.

ART. 31º AYUDAS POR ESTUDIOS Y ASUNTOS SOCIALES

Podrán percibir la Ayuda de Estudios los trabajadores de Alcalá Industrial, S.A. que lo soliciten por encontrarse en alguna de las situaciones siguientes:

a) Estar cursando ellos mismos estudios de Primaria, Secundaria, Bachillerato, Estudios Universitarios o Formación Profesional.
b) Tener hijos hasta de 24 años, en Guardería, ó que cursen estudios de Educación Infantil, Primaria, Secundaria, Bachillerato y Universitarios
c) Tener hijos hasta 24 años que cursen F.P. en sus distintas especialidades

Los trabajadores inscritos en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el M.E.C, para la obtención de títulos académicos a tenor de la Ley de Educación o en cursillo organizados por Alcalá Industrial, S.A.U. así como los que concurran a oposiciones para ingresar en cuerpos de Funcionarios Públicos, tienen derecho, en los términos que se establezcan, a prestar sus servicios, en los casos que asistan a los cursos que señalan anteriormente y en la Empresa haya varios turnos de trabajo, en aquel que mejor facilite el cumplimento de sus obligaciones escolares.

ART. 32º AYUDA A TRABAJADORES CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

Podrán solicitar estas ayudas los trabajadores que tengan hijos con cualquier discapacidad reconocida. La Comisión de Asuntos Sociales concederá las ayudas económicas que estime pertinentes ya sea con carácter ordinario o extraordinario, mediante el examen de facturas y otros documentos que aportarán los solicitantes como justificantes de los gastos.

BOCM-20231223-1

ART. 33º PLUS DE DISTANCIA

Por tratarse de un concepto que se devenga en función de una circunstancia personal existente en el momento de la contratación individual inicial, se acuerda que su regulación mínima este dada por las disposiciones vigentes existentes sobre la materia.

No obstante, esta regulación mínima puede mejorarse a titulo individual por acuerdo posterior entre Empresa y trabajador.

ART. 34º SEGURO INDIVIDUAL DE ACCIDENTES

Durante la vigencia del presente Convenio, se mantiene la póliza de Seguro

Individual de Accidentes que garantiza el pago de un capital de 18.030,36 Euros. en

caso de muerte o 36.060,73 Euros en caso de Invalidez Permanente por la citada causa.

1. El costo de la prima correspondiente será sufragado en un 50% por la Empresa y en un 50% por el asegurado, mediante descuento en nómina.

Los trabajadores que quieran incorporarse a la citada póliza de accidentes, deberán presentar su solicitud por escrito ante el Departamento de Personal.

ART 35º INVALIDEZ TOTAL O MUERTE DE UN TRABAJADOR

En el caso de que se produzca una situación de invalidez total o muerte de un trabajador en plantilla activa de la Empresa, cualquiera que sea la causa que provoque la situación, se dará preferencia absoluta a la viuda o uno de los hijos del trabajador afectado, para incorporase a la plantilla de la Empresa en la primera vacante que se produzca y que sea adecuada a las características profesionales de la persona a incorporar. Asimismo se acuerda establecer una ayuda económica en pago único para los casos de fallecimiento de cualquier trabajador en plantilla activa consistente en una aportación de 6,01 Euros de cada uno de los trabajadores de **Alcalá Industrial, S.A.U.** y otra de la Empresa, de cuantía igual a la suma de las aportaciones individuales recaudadas.

ART. 36º PRENDAS DE TRABAJO

Todos los trabajadores de la Factoría, tanto operarios como mandos deberán utilizar las prendas de trabajo establecidas, no pudiendo adquirir otras cuya naturaleza difiere de las reglamentarias. El plazo de entrega será durante el 1º trimestre de cada año natural.

a) Personal operario; entrega a cada trabajador de dos monos de trabajo y un calzado de seguridad (uno de los monos de trabajo podrá ser cambiado por camisa y pantalón).
   La camisa de manga corta sólo podrá ser utilizada en áreas sin riesgos de cortes y/o chispas.
   Se entregara un tercer mono de trabajo en aquellos puestos que por razón de suciedad, grasas, pintura, etc. necesite una mayor limpieza de su ropa de trabajo, siempre que permanezca en ese puesto de trabajo más de seis meses en el año natural según visado del responsable de línea.
b) Cuando el personal permanezca a la intemperie durante todo el invierno más del 50% de su jornada de trabajo, un anorak cada cuatro años.
c) Una prenda de abrigo para todo el personal de fabrica, cada dos años.

CAPITULO V

JORNADAS DE TRABAJO, CALENDARIO LABORAL, HORARIOS, PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ART. 37º JORNADAS DE TRABAJO.

- Jornada de Trabajo 2022-2023-2024-2025-2026

El número de horas de trabajo anual en el ámbito del presente Convenio será de mil setecientas sesenta (1.760) horas para el año 2022-2023-2024-2025 y 2026, tanto para el “Horario fijo” como para los “Turnos de Relevos”. Estas horas de la jornada laboral anual se distribuirán a lo largo del año en la forma que figura en el calendario laboral (Anexo VIII del Convenio) a razón de 8 horas diarias de presencia.

Las personas que trabajen en jornada continuada de 8 horas, ya sean en “Horario Fijo” o a “Turnos de Relevo”, tendrán un descanso diario intermedio de 15 minutos retribuidos por la Empresa.

La jornada laboral efectiva pactada en este Convenio de 7 horas 45 minutos (8 horas de presencia menos 15 minutos de descanso intermedio), se cumplirá en el puesto de trabajo realizando las tareas adecuadas que se ordenen y sin que se produzca abandono del mismo a lo largo de dicha jornada, salvo para satisfacer las necesidades personales establecidas en el régimen de trabajo.

(ANEXO XIII, Acta de 28 de junio de 2019)

ART. 38º CALENDARIO LABORAL

El calendario laboral, será objeto de consulta y negociación, reflejado en cada Convenio, sin quitar en ningún caso la potestad final de la Empresa para poner el calendario laboral según establece la legislación vigente.

BOCM-20231223-1

La demasía de horas por jornada industrial se disfrutará según necesidades del trabajador, previa comunicación a la empresa con una antelación mínima de 48 horas, y de acuerdo con la línea de producción o departamento, garantizando la eficacia del servicio.

ART. 39º TURNOS DE TRABAJO

En caso de que a un trabajador se le tuviera que poner en un turno distinto al que venía realizando habitualmente, deberá ser preavisado con un mínimo de 24 horas, siempre que tenga un descanso intermedio de 12 horas entre turno y turno, salvo que se trate de petición voluntaria del trabajador.

La Dirección autorizará los cambios de turno solicitados por los trabajadores, siempre que existan causas justificadas, y no perjudiquen gravemente el proceso productivo, o se resuelva dicho perjuicio mediante permuta.

En estos casos, se respetarán los horarios mensuales de trabajo previstos para los operarios que realicen el cambio, y no se producirán liquidaciones de horas a su favor, por esta causa.

Con carácter general se tenderá a la desaparición del turno de noche.

En caso de implantación de un nuevo turno nocturno, será perceptivo un estudio previo entre una comisión de la representación sindical y la Dirección de la Empresa, salvo que los trabajadores afectados lo acepten voluntariamente.

ART. 40º PUNTUALIDAD

El retraso en la entrada al trabajo o la imputación anticipada de la salida puede producir los siguientes efectos:

a) De 1 a 30 minutos de alteración produce un descuento de media hora en los emolumentos.
b) De 31 a 60 minutos de alteración produce un descuento de 1 hora en los emolumentos
c) El personal que se retrase mas de 1 hora, no podrá incorporarse al trabajo hasta la media hora siguiente en punto.

El Departamento de RR.HH. y la representación sindical estudiarán las circunstancias que concurran en los retrasos, debido a causas especificas tales como dificultad en la locomoción, condiciones climatológicas, etc..

Se ha considerado que como consecuencia de la disminución del número de personas que imputan, ya no se justifica el margen de retraso de 5 minutos sobre las horas de entrada y salida, y por tanto ha quedado suprimido.

A estos efectos, y como consecuencia de las limitaciones actuales de los medios de control de presencia, se admitirán imputaciones anticipadas de las salidas de hasta 4 minutos para los trabajadores manuales ya que estos tienen que cambiarse de ropa después de la hora fijada para la salida de su turno. Estas anticipaciones de las imputaciones se autorizan sin perjuicio de lo dispuesto en el Art. 37º sobre la prohibición de abandonar el puesto de trabajo antes de la hora fijada para la salida.

ART. 41º HORAS EXTRAORDINARIAS

Las partes firmantes de este Convenio estiman que la no-realización de horas extraordinarias como norma habitual es una vía adecuada para la creación de empleo.

Por este motivo, y salvo casos excepcionales, solo se realizarán las horas extraordinarias motivadas por causa de fuerza mayor y estructurales.

Con el fin de clarificar el concepto de hora extraordinaria estructural, se entenderán como tales las necesarias en periodos punta de producción, trabajos de mantenimiento que no se puedan hacer, por no parar la producción, o sustitución de trabajadores que no se presenten al relevo, en los Servicios en que dicho relevo sea imprescindible.

Todo ello, siempre que los trabajos no puedan ser realizados por contrataciones temporales o a tiempo parcial previstas por la Ley.

De la realización de las horas se informará al Comité de Empresa con antelación, siempre que estén previstas. Si esto no fuera posible se le informará inmediatamente después, con detalle de Centros y número de operarios ejecutantes y mediante relación mensual de las mismas.

En materia de horas extras se observarán el estricto cumplimiento de la regulación contenida en el presente Convenio y en la legislación vigente.

El número máximo de horas extraordinarias que podrán hacerse en una jornada normal de trabajo será de cuatro, observándose un descanso mínimo obligatorio de

una hora entre la jornada normal de trabajo y el comienzo de la realización de horas extraordinarias, excepto en caso de avería.

No obstante, cuando se trate de recuperar permisos personales mediante la prolongación de la jornada laboral en periodos de 1,30 ó 2 horas, no se observará el descanso de una hora.

BOCM-20231223-1

A partir de las 80 horas extraordinarias, la hora que se realice será compensada obligatoriamente por tiempo de descanso retribuido, a razón de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada.

ART. 42º VACACIONES

Los trabajadores comprendidos en este Convenio tendrán una vacación anual retribuida a Salario Real de 30 días naturales, contados a partir de un sábado, a los que se podrán añadir los domingos días festivos o recuperables que se contemplen en el calendario laboral.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán en agosto, pero por razones productivas, se fijaran durante la vigencia del presente Convenio los periodos especiales de vacaciones que se indicarán anualmente.

Las vacaciones no serán sustituibles por compensación económica.

Los días de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio cobrado por el trabajador por los siguientes conceptos: Salario Convenio, Complemento Personal, Complemento de Puesto, Primas, Antigüedad, Tóxicos, Penosos y Peligrosos, en los tres últimos meses pagados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas.

En los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, de más de un mes de duración, se tomarán los importes de los tres últimos meses trabajados, con excepción del salario que se pagará el vigente.

En caso de trabajadores cuyo cónyuge disfrute de vacaciones en distinto periodo, la representación sindical estudiará y propondrá las fórmulas que hagan posible el disfrute de un periodo de vacaciones coincidente para ambos cónyuges.

Art. 43º PERMISOS Y LICENCIAS

Aplicación integra del Artículo 43. Licencias retribuidas del convenio colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal, suscrito por la asociación empresas del Comercio e Industrias del Metal de Madrid (AECIM) y por la representación sindical, CC OO de Industria de Madrid y Federación de Industria, Construcción y Agro de Madrid de UGT (código número 28003715011982).

1. Permisos retribuidos:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo la persona trabajadora presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para la propia persona trabajadora y no para familiares.
b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por 16 horas anuales.
   Este derecho podrá ser utilizado, además de para la propia persona trabajadora, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista, a cónyuges, familiares ascendientes de primer grado de consanguinidad o afinidad o para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o para asuntos escolares para hijos e hijas de hasta 16 años de edad o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad.
   En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las 16 horas por empleado/a y año.
c) Un día natural por matrimonio de padres, madres, hijos/as o hermanas/os.
d) Un día por traslado de domicilio.
e) Dos días laborales por nacimiento de hija/o.
f) Cinco días laborables por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos) se disfrutará en días consecutivos y se podrá utilizar de manera no inmediata, mientras se mantenga la baja médica por esta causa.
g) Dos días laborables por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).
h) días laborables por fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos, padres y padres políticos).
i) Quince días naturales por matrimonio de la persona trabajadora.
j) Permiso retribuido con un límite de 20 horas anuales por cada persona trabajadora para el acompañamiento a cónyuge y parientes de primer grado sujetos a tratamiento oncológico o diálisis.
k) Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando la persona trabajadora curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
l) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, sin

BOCM-20231223-1

perjuicio de lo que al respecto pudieran establecer los convenios colectivos.
Aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.
El día de inicio del disfrute de las licencias indicadas será en día laborable; es decir, en el caso que el hecho causante se produjera en día no laborable, se iniciará el siguiente día laborable a aquel en que se produjo el hecho causante.
En los casos recogidos en las letras e) g) y h) producidos en otras provincias, las personas trabajadoras que tengan que realizar un desplazamiento a una distancia de al menos 50 kilómetros entre el centro de trabajo y el lugar de destino, las licencias recogidas en los puntos indicados tendrán una duración de 4 días.
Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen los apartados d) y e) del punto 3, puntos 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente de aplicación.

ART. 44º EXCEDENCIAS

1. Los trabajadores que ocupando una plaza amortizable, deseen someterse a un período de excedencia con la garantía de incorporarse a la Empresa al término de la misma, podrán acogerse a ella con las siguientes indemnizaciones:

- Por un año de excedencia: una única indemnización equivalente al 35% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.
- Por dos años de excedencia: una única indemnización equivalente al 55% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.
- Por tres años de excedencia: una única indemnización equivalente al 75% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.
- Por cuatro años de excedencia: una única indemnización equivalente al 85% de su percepción neta anual consolidada en la fecha de solicitud.

El periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y durante el mismo cabe la posibilidad de negociar el cese en la forma acostumbrada.

2. Los demás trabajadores tendrán derecho a pasar a la situación de excedencia en los temas previsto por el Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO VI

FALTAS Y SANCIONES

ART. 45º DEFINICION DE LAS FALTAS

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores, que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

ART. 46º GRADUACION DE LAS FALTAS

Los trabajadores que incurran en alguna de las faltas que se establecen en los artículos siguientes, podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa que tendrá en cuenta, atendiendo su importancia, trascendencia o malicia, su graduación en leves, graves o muy graves.

ART. 47º FALTAS LEVES

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes.

a) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin la debida justificación, cometidas durante el periodo de un mes.
b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
c) El abandono del trabajo sin causa justificada, que sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos.
d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
e) Falta de aseo o limpieza personal.
f) No atender al público con la corrección y diligencia debida.
g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
h) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
i) Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Sanciones a las faltas leves: las faltas leves serán sancionadas:

1. Amonestación verbal
2. Amonestación por escrito.

BOCM-20231223-1

ART. 48º FALTAS GRAVES

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas durante el período de treinta días.
b) Faltas de uno a tres días al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social y, en su caso, a sus prestaciones. La falsedad u omisión maliciosa en cuanto a la aportación de estos datos se considerará como falta muy grave.
d) Entregarse a juegos, cualquiera que sea, dentro de la jornada de trabajo.
e) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización de trabajo o modernización de maquinaria que pretenda introducir la empresa, así como negarse a rellenar las hojas de trabajo, control de asistencia, etc. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa o compañeros de trabajo, se considerará falta muy grave.
f) Simular la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él.
g) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
h) La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramienta de la empresa.
j) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal

Sanciones a las faltas graves: Las faltas graves serán sancionadas:

1. Traslado de puesto dentro de la misma fábrica
2. Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días

ART. 49º FALTAS MUY GRAVES

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un mismo mes.
c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier otro persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante acto de servicio en cualquier lugar.
d) Los delitos de robo, estafa o malversación cometidos fuera de la empresa o cualquier otro delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor.
e) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que exista falta cuando un trabajador en baja por uno de tales motivos realice trabajos en cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
g) La embriaguez durante el trabajo.
h) Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
i) Revelar a elementos extraños datos de reserva obligatoria.
j) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que implique competencia hacia la misma.
k) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
l) Causar accidente grave por negligencia o imprudencia inexcusable.
m) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
n) La disminución no justificada en el rendimiento habitual del trabajo.
o) Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.
p) Las derivadas de lo previsto en los apartados c), e) y h) del artículo 47º
q) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

BOCM-20231223-1

Sanciones a las faltas muy graves: Las faltas muy graves serán sancionadas:

1. Suspensión de empleo y sueldo de veinticuatro a sesenta días.
2. Inhabilitación por un periodo no superior a cinco años para ascender de categoría.
3. Traslado forzoso a otra localidad sin derecho a indemnización.
4. Despido.

ART. 50º ABUSO DE AUTORIDAD

La empresa considera como faltas muy graves y sancionará en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer por sus directivos, jefes o mandos intermedios. Se considerará abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario, con infracción manifiesta y deliberada de u precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior. En este caso, el trabajador perjudicado lo pondrá en conocimiento del Comité de Empresa, para que éste tramite la queja ante la Dirección de la Empresa. Si la resolución de ésta no satisface al agraviado, éste lo pondrá en conocimiento de la Comisión Paritaria a que se refiere al Anexo IX de este Convenio, y si la solución dada por la Comisión no le parece adecuada, podrá acudir al órgano jurisdiccional competente.

CAPITULO VII

ART. 51º ANTICIPOS

Los anticipos percibidos por los trabajadores con posterioridad a la fecha de cierre de la nómina del mes corriente, serán considerados como anticipos a cuenta de la retribución correspondiente al mes siguiente.

ART. 52º PRESTAMOS AL PERSONAL

Se concederán en casos de verdadera necesidad personal. La cuantía global que la empresa destinará mensualmente a este capítulo será como máximo de 3.005,06 Euros.

La cuantía máxima a conceder, individualmente considerada, se fija en 1.502.53 Euros. La normativa que regule la concesión de estos préstamos en lo referente a posibles intereses, plazos de amortización, etc. será negociada entre la Empresa y la Representación Sindical, dentro de un plazo de 3 meses contados a partir de la fecha de la firma del presente Convenio.

ART. 53º LUCHA CONTRA EL ABSENTISMO.

Se dispondrá de un día de libre disposición anual a los trabajadores que cumplan con menos de 5 días laborables de absentismo anual (no contando como absentismo los permisos retribuidos, las horas sindicales y accidentes laborales).

ANEXO I

CLASIFICACION PROFESIONAL

Las personas que presten sus servicios, en cualquiera de las actividades de Alcalá Industrial, S.A.U. se clasificarán según la naturaleza de las funciones que desarrollan en los siguientes grupos profesionales:

1. Operarios
2. Administrativos y Técnicos de Oficinas o Comerciales
3. Técnicos

1. Clasificación de los operarios

Se consideran incluidos dentro de este Grupo Profesional los trabajadores cuya actividad principal es el trabajo manual

Se clasifican del modo siguiente:

- Operarios menores de 18 años
- Peones ordinarios
- Peón de Nuevo Ingreso
- Especialistas
- Profesionales de oficio (de 1ª, 2ª y 3ª)

2. Clasificación de los Administrativos y Técnicos de Oficinas o Comerciales

Están comprendidos en este Grupo Profesional, los trabajadores que fundamentalmente realizan funciones de especialización técnica de oficinas, o de administración en general.

Con carácter enumerativo se distinguen en el ámbito de la empresa las siguientes especialidades para este Grupo.

- Gestión Administrativa
- Gestión de Personal
- Organización del Trabajo
- Informática
- Marketing y Ventas

BOCM-20231223-1

Se clasifican del modo siguiente:

- Aspirante
- Auxiliar
- Oficial de 2ª
- Oficial de 1ª
- Jefe de 2ª
- Jefe de 1ª
- Titulados Medios y Superiores

3. Clasificación de los Técnicos

Se consideran incluidos en este Grupo Profesional a los trabajadores que en posesión o no de un Titulo, desempeñan funciones de una especialización técnica específica.

En el ámbito de la empresa se distinguen las siguientes especialidades para este Grupo:

- Proyectos y Presupuestos
- Delineación
- Mando de Personal de Fábrica o Servicios
- Laboratorio
- Métodos y Tiempos
- Preparación y distribución del Trabajo

En este Grupo Profesional se distinguen las siguientes categorías:

- Aspirante
- Auxiliar o Calcador
- Oficial 2ª (Delineante 2ª o Analista de 2ª)
- Oficial 1ª (Delineante 1ª o Analista de 1ª)
- Jefe de 2ª
- Proyectista
- Capataz
- Encargado
- Maestro de Taller
- Jefe de Taller
- Maestro Industrial
- Ingeniero Técnico
- Ingeniero Superior y Licenciado

ANEXO II

DEFINICION DE CATEGORIAS PROFESIONALES

1. Grupo Operarios

1.2. Peones ordinarios

Son los operarios que realizan labores para las que se requiere principalmente la aportación de esfuerzo físico y atención.

Se incluyen también en esta categoría los trabajadores que realizan tareas correspondientes a los Especialistas, pero no han adquirido la capacitación suficiente para ejecutar dichas tareas con un acabado y un rendimiento adecuados.

1.3. Especialistas / Especialistas de Nuevo Ingreso

Son los operarios que mediante la práctica de una o varias de las actividades constitutivas de un oficio, o de las requeridas para la atención, entretenimiento o vigilancia de máquinas motrices, operatorias, elementales o semiautomáticas que impliquen responsabilidad directa o personal en su ejecución han adquirido la capacitación suficiente en periodo de tiempo no inferior a 90 días de prácticas en 1 año para realizar dicha labor o labores con un acabado y un rendimiento adecuados.

1.4. Profesionales de oficio

Dentro de esta agrupación de categorías quedan incluidos oficios tales como tornero, ajustador, fresador, carpintero, verificador, oficial de mantenimiento, etc.

1.5. Oficiales de 3ª

Son los operarios que con la preparación y conocimientos a nivel de los que se pueden adquirir en el grado de oficialía en los Centros de Formación Profesional, los acreditan mediante pruebas de aptitud y capacitación o mediante los certificados oficiales correspondientes, y están realizando tareas en las que el nivel profesional del trabajo dominante corresponda a esta categoría.

BOCM-20231223-1

1.6 . Oficiales de 2ª

Son los operarios que ostentando la calificación de oficial de 3ª superan las pruebas teóricas – prácticas establecidas por la empresa para demostrar su aptitud en la realización de trabajos que cuentan con un suficiente grado de perfección y calidad.

1.7 . Oficiales de 1ª

Son los operarios que ostentando la calificación de oficial de 2ª superan las pruebas teóricas – prácticas establecidas por la empresa para demostrar su aptitud para realizar trabajos que supongan especiales conocimientos, empeño y delicadeza.

2. Grupo de Administrativos y Técnicos de Oficinas o Comerciales

2.1. Auxiliares

Desarrollan tareas sencillas o puramente mecánicas sin iniciativa propia, tales como mecanografía, archivo, registro de datos, grabación para proceso de datos, etc.

Necesitan una formación básica previa para llevarlas a cabo con corrección y plenitud.

Los auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán la remuneración de oficiales de 2ª en tanto no les corresponda ascender.

2.2. Oficiales de 2ª

Efectúan, con iniciativa restringida, operaciones que impliquen una responsabilidad parcial con base en procedimientos formalmente establecidos, ya sean manuales o por medio de procesadores de datos: organización de archivos y ficheros, operaciones auxiliares de contabilidad, correspondencia, correo electrónico, etc..

2.3. Oficiales de 1ª

Tienen un servicio determinado a su cargo, y con iniciativa propia y responsabilidad restringida, con o sin otros empleados a sus órdenes realizan ya sean manualmente o por medio de procesadores de datos algunos de los siguientes trabajos: cobro y pago, contabilidad, facturación, redacción de escritos y correo electrónico, liquidaciones y cálculos de las nóminas de salarios y pagos a Organismos Oficiales.

2.4. Jefes de 2ª

Actúan a las ordenes del Jefe de 1ª respectivo, si lo hay, y están encargados de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia que tengan a su cargo así como de distribuir el trabajo entre las personas que de ellos dependan.

2.5. Jefes de 1ª

Llevan la responsabilidad, inspección, revisión o dirección de una o varias secciones; están encargados de imprimirlas unidad; distribuyen y dirigen el trabajo, ordenado debidamente, y aportan sus iniciativas par el buen funcionamiento de todas ellas.

2.6. Titulados

Son aquellos que en posesión de un título académico, en sus diversos grados, desempeñan las funciones de la especialidad para la que han sido contratados.

3. Grupo de Técnicos

3.1. Auxiliares

Realizan trabajos sencillos o puramente mecánicos, sin iniciativa propia, como capacitación para pasar a la categoría siguiente.

Necesitan una formación básica previa para llevarlos a cabo con corrección y plenitud.

Los auxiliares con más de 5 años de servicio tendrán la remuneración de Oficiales de 2ª en tanto no les corresponde ascender.

3.2. Técnicos de 2ª

Son los técnicos que además de realizar trabajos propios de auxiliar realizan con iniciativa y responsabilidad restringida alguna de las siguientes tareas: plano de conjunto o de detalle, croquis de piezas, acotamientos, cronometrajes, estudio de métodos, despieces de dificultad media, etc.

3.3. Técnicos de 1ª

Son los técnicos que realizan con capacitación suficiente, el desarrollo completo de proyectos sencillos, croquización de maquinaria en conjunto, despiece de plano de conjunto, cálculo de resistencia de piezas, cronometraje y estudios de tiempos de todas clases, mejora de métodos, establecimiento de cuadros de carga, necesidades completas de materiales, colaboración en el establecimiento del orden de montaje, etc.

BOCM-20231223-1

3.4. Proyectistas

Son los técnicos que proyectan, detallan y valoran lo que se les indica, o personalmente conciben, según datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes. Ordenan, vigilan y dirigen en la fábrica la ejecución de los proyectos

3.4. Capataces

Son los que reúnen condiciones prácticas para dirigir un grupo de Especialistas, distribuirlos en los puestos para optimizar el rendimiento y la calidad del trabajo, e indicar la forma en que se deben realizar las tareas. Son responsables de la disciplina y orden de su sección.

3.5. Encargados

Son los técnicos que poseen conocimientos suficientes de una o varias especialidades profesionales para realizar las tareas que se les encomiendan. Dirigen los trabajos de una sección con la responsabilidad consiguiente sobre cantidad, calidad y costo. Son responsables de la disciplina y orden de su sección.

3.6. Maestros de Taller

Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales de oficio, que teniendo mando sobre los técnicos inferiores que hubiese, dirigen los trabajos de Centro que tienen a su cargo, con la responsabilidad consiguiente. Son responsables de la disciplina y el orden de dicho Centro.

3.7. Jefes de Taller

Son los técnicos procedentes de alguna de las categorías profesionales de oficio que con mando directo sobre Maestros de Taller, Encargados y Capataces, tienen la responsabilidad del trabajo, la disciplina y la seguridad del personal. Controlan la organización del trabajo en su Centro, así como también el consumo de energía, lubrificantes y demás aprovisionamientos. Son responsables de la cumplimentación de los programas asignados, de la calidad y de la limpieza y el orden.

3.8. Maestros Industriales

Son los técnicos que en posesión del titulo correspondiente a dicha categoría, desempeñan las funciones propias de los conocimientos adquiridos.

3.9. Ingenieros Técnicos

Son los técnicos que estando en posesión del título académico medio, desempeñan las funciones de la especialidad para la que han sido contratados en razón de dicho título.

3.10. Ingenieros Superiores y Licenciados.

Son los técnicos que estando en posesión del título académico Superior, desempeñan las funciones de la especialidad para la que han sido contratados en razón de dicho titulo.

ANEXO III

ESCALA DE SALARIOS DE CONVENIO PARA 2022 y 2023

SALARIOS BRUTOS 2022

PERSONAL EMPLEADO

NIVELES	DENOMINACION	COMPUTO ANUAL	COMPUTO MENSUAL
1.01	TITULADO SUPERIOR	34.135,15 €	2.438,23 €
1.02	TITULADO MEDIO	32.853,13 €	2.346,65 €
1.03	M. IND. JEF2	28.988,91 €	2.070,64 €
1.04	ENCARGADO	26.855,56 €	1.918,25 €
1.05	OFICIAL ADM 1ª, TEC 1	25.862,04 €	1.847,29 €
1.06	OFIC. 2ª, TEC. 2ª, CAPATAZ	24.025,82 €	1.716,13 €
1.07	AUXILIAR	23.429,80 €	1.673,56 €

PERSONAL OPERARIO

NIVELES	DENOMINACION	COMPUTO ANUAL	COMPUTO MENSUAL
2.01	OFICIAL 1ª	23.462,13 €	1.675,87 €
2.02	OFICIAL 2ª	22.980,37 €	1.641,45 €
2.03	OFICIAL 3ª	22.720,68 €	1.622,91 €
2.04	ESPECIALISTA	22.613,15 €	1.615,23 €
2.05	ESPECIALISTA (NUEVA INCOR)	19.705,59 €	1.407,54 €

BOCM-20231223-1

SALARIOS BRUTOS 2023

PERSONAL EMPLEADO

NIVELES	DENOMINACION	COMPUTO ANUAL	COMPUTO MENSUAL
1.01	TITULADO SUPERIOR	35.671,24 €	2.547,95 €
1.02	TITULADO MEDIO	34.331,52 €	2.452,25 €
1.03	M. IND. JEF2	30.293,41 €	2.163,81 €
1.04	ENCARGADO	28.064,06 €	2.004,58 €
1.05	OFICIAL ADM 1ª, TEC 1	27.025,83 €	1.930,42 €
1.06	OFIC. 2ª, TEC. 2ª, CAPATAZ	25.106,99 €	1.793,36 €
1.07	AUXILIAR	24.484,14 €	1.748,87 €

PERSONAL OPERARIO

NIVELES	DENOMINACION	COMPUTO ANUAL	COMPUTO MENSUAL
2.01	OFICIAL 1ª	24.517,93 €	1.751,28 €
2.02	OFICIAL 2ª	24.014,48 €	1.715,32 €
2.03	OFICIAL 3ª	23.743,11 €	1.695,94 €
2.04	ESPECIALISTA	23.630,74 €	1.687,91 €
2.05	ESPECIALISTA (NUEVA INCOR)	20.592,34 €	1.470,88 €

ANEXO IV

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)

GRUPO DE CATEGORÍAS 2022	IMPORTE MENSUAL (14 PAGAS) PLUS ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)
1.01, 1.02, 1.03 Y 1.04	14,86 €
1.05, 1.06, 2.01 Y 2.04	13,95 €
1.07 Y 2.05	13,19 €

GRUPO DE CATEGORÍAS 2022	IMPORTE MENSUAL (14 PAGAS) PLUS ANTIGÜEDAD (TRIENIOS)
1.01, 1.02, 1.03 Y 1.04	15,53 €
1.05, 1.06, 2.01 Y 2.04	14,58 €
1.07 Y 2.05	13,78 €

ANEXO V

IMPORTE DE LOS COMPLEMENTOS DE NOCTURNIDAD Y EXCEPCIONAL PENOSIDAD, TOXICIDAD O PELIGROSIDAD, QUE SE ABONARAN A LOS PRODUCTORES QUE TENGAN DERECHO A PERCIBIRLO

PLUS TÓXICO, PENOSO 2022		
1.04	ENCARGADO	0,84 €
1.06	CAPATAZ	0,75 €
2.01	OFICIAL 1ª	0,47 €
2.02	OFICIAL 2ª	0,46 €
2.03	OFICIAL 3ª	0,45 €
2.04	ESPECIALISTA	0,45 €

PLUS TÓXICO, PENOSO 2023		
1.04	ENCARGADO	0,87 €
1.06	CAPATAZ	0,79 €
2.01	OFICIAL 1ª	0,49 €
2.02	OFICIAL 2ª	0,48 €
2.03	OFICIAL 3ª	0,47 €
2.04	ESPECIALISTA	0,47 €

Complemento de Nocturnidad; Se abonará en todos los casos el 35% de Salario de Convenio

ANEXO VI

NORMAS DE ACTUACION DE LA COMISION DE METODOS Y TIEMPOS

1. El objeto de esta Comisión, es atender las reclamaciones efectuadas por los trabajadores, en materia de métodos y tiempos y estudiar y comprobar las causas que motivan las reclamaciones.

2. La Comisión actuará, cuando la reclamación hecha por el trabajador, no sea atendida, por los mandos del Centro, o por el Departamento de Ingeniería, y también cuando la solución dada no le satisfaga.

3. La acción a tomar por la Comisión después de recibir la reclamación será la siguiente:

a) Tomar conocimiento del método, proceso y cronometraje establecido.
b) Comprobar si lo especificado en el párrafo anterior es realizado por el trabajador.
c) Efectuar un cronometraje al operario que hace la reclamación, basándose en el proceso establecido por la Empresa.
d) Celebrar una reunión para llegar a conclusiones.

BOCM-20231223-1

4. Si se llegará a la conclusión de que se ha de modificar el cronometraje después de la reclamación reglamentaria hecha por el operario, se abonará por parte de la Empresa, las diferencias de Primas, desde el día del comienzo del trabajo, con respecto a la actividad alcanzada con el último tiempo concedido.

5. La Comisión, se reunirá una vez al mes en sesión ordinaria y en sesión extraordinaria cuantas veces sean necesarias para resolver problemas y reclamaciones de métodos y tiempos.

6. La Comisión se reunirá trimestralmente, con las Jefaturas de las Unidades de Fabricación y de Ingeniería, para informar y discutir sobre los resultados obtenidos.

ANEXO VII

REGULARIZACION DE LAS HORAS DE LOS OPERARIOS

En el Art. 22 del presente Convenio se especifica que las horas de pago serán 158,91 horas normales al mes, salvo ausencias. Esta situación es la normal, que se produce en todos los casos excepto cuando el trabajador está ausente en el mes más horas de las fijadas como pago, o sea más de las 158,91 horas.

Por esta circunstancia proceden las instrucciones que a continuación indicamos para la regularización anual, pago o descuento, de horas normales producidas como consecuencia de situaciones de I.T. por enfermedad, accidentes de trabajo o situaciones análogas, cuando la citada incapacidad comprenda el mes natural completo o periodo de cierre de nómina completo, es decir del 1 al 31 del mes con el procedimiento actual.

ALTAS INICIALES O BAJAS EN LA EMPRESA PRODUCIDAS DESPUES DEL DIA 1º DE AÑO

De todos los trabajadores que ingresen o abandonen la Empresa después del día 1º de cada año natural se llevará un control individual por cada uno de ellos en el que se indicarán mensualmente las horas trabajadas y horas pagadas, sacando las diferencias existentes a favor o en contra al final de año natural para regularizar, abonando o descontando las diferencias existentes.

BOCM-20231223-1

ANEXO VIII

CALENDARIO LABORAL

2023

enero

L	M	X	J	V	S	D
						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					

20

febrero

L	M	X	J	V	S	D
		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					

20

marzo

L	M	X	J	V	S	D
		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		

22

abril

L	M	X	J	V	S	D
					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

16

mayo

L	M	X	J	V	S	D
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				

21

junio

L	M	X	J	V	S	D
			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		

22

julio

L	M	X	J	V	S	D
					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						

20

agosto

L	M	X	J	V	S	D
	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			

4

septiembre

L	M	X	J	V	S	D
				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	

21

octubre

L	M	X	J	V	S	D
						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					

20

noviembre

L	M	X	J	V	S	D
		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			

21

diciembre

L	M	X	J	V	S	D
				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

13

BOCM-20231223-1

CALENDARIO (PROVISIONAL) 2023 (1)

Tipo Día	Número días	Horas
Laborable	220	1.760
Laborable Continua	0	0
Laborable Ajuste	0	0
Vacaciones	28	0
Festivo	14	0
Días de descanso fijados	55	0
Domingo	48	0
Total	365	1.760

Jornada anual Planta AISA AH	Días laborables	Bolsa Horas
1.760	220	0

(1) La jornada laboral 2023 base es de 1760h a expensas de la negociación del XIII Convernio

Jornada partida: 08:30 a 13:30 y 14:30 a 17:30

Turno de Mañana: 06:00 a 14:00

Turno de Tarde: 14:00 a 22:00

Turno de Noche: 22:00 a 06:00

Categoría	(Todas)

Suma de Fecha	
Festivos	Total
Epifanía del Señor	06/01/2023
San Jose (se traslada al 20)	20/03/2023
Jueves Santo	06/04/2023
Viernes Santo	07/04/2023
Fiesta del Trabajador	01/05/2023
Día Comunidad Madrid	02/05/2023
Santos Niños (se traslada al 7)	06/08/2022
Asunción de la Virgen	15/08/2023
Nac. Miguel Cervantes	09/10/2023
Fiesta Nacional	12/10/2023
Todos los Santos	01/11/2023
Día de la Constitución	06/12/2023
Inmaculada Concepción	08/12/2023
Navidad	25/12/2023

ANEXO IX

NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISION PARITARIA

1. La Comisión Paritaria a que se refiere el art. 85.2 e), del Estatuto de los Trabajadores está compuesta por ocho miembros, cuatro nombrados por el Comité de Empresa y cuatro por la Dirección, de los cuales uno hará funciones de Secretario.

A las reuniones se podrá incorporar un asesor por cada representación, con voz pero sin voto.

2. Para que los acuerdos de la Comisión Paritaria tengan validez se necesita la presencia de al menos tres integrantes de cada una de las representaciones.

BOCM-20231223-1

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad.

4. La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud, por escrito, de cualquiera de las representaciones, dirigido al Secretario y con copia para la otra representación, indicando el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión, con una anticipación mínima de 10 días laborables.

Será inexcusable para la otra parte la asistencia a la reunión, que se limitará a tratar única y exclusivamente los temas contenidos en el orden del día.

5. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) La interpretación del Convenio
b) El seguimiento del cumplimiento de lo pactado
c) Mediar, conciliar o arbitrar en los conflictos que surjan de la aplicación de este Convenio Colectivo.

6. En caso de desacuerdo, ambas partes acuerdan someterse a la decisión del Instituto para la solución extrajudicial de conflictos laborales de la Comunidad de Madrid, con carácter previo a la vía jurisdiccional laboral.

ANEXO X

Derechos Históricos

- Complemento de Puesto Weingarten.
- Complemento de Puesto Perfilado.
- Complemento de Puesto Láser.
- Y aquellos que la empresa determine previa información a este comité de empresa.

Todos estos conceptos que se perciben en nómina se consolidarán en un complemento **personal** a los trabajadores en la fecha de firma del presente convenio.

ANEXO XI

Plantilla.

(Pacto de Competitividad de 8 de mayo 2015, articulo 9º del referido pacto).

ANEXO XII

Acuerdo de competitividad.

Con la firma del presente convenio se incluye el Acuerdo de Competitividad firmado en 2015 (8 de mayo de 2015), salvo las condiciones negociadas en este convenio.

ANEXO XIII

Acta de fecha 28 de junio 2019

Comité de Empresa de Alcalá Industrial S.A.

Carretera Aeropuerto de Torrejón, km.1,6 / Alcalá de Henares (Madrid)

Acta Reunión extraordinaria 28 de junio 2019 PREACUERDO NUEVAS INVERSIONES EN ALCALÁ

Asistentes: Alfredo Martínez Eduardo Sánchez Joaquín Domínguez Alicia Porras Jose Manuel Muro	Jose Manuel Mora J. Ramón Jiménez Luis Mahillo Jesús Gutiérrez

En reunión celebrada el 28 de junio de 2019 a las 17:00 horas en la sala de reuniones se tratan y se llega al siguiente PREACUERDO:

1. SUPRIMIR SERVICIO DE AUTOBÚS a partir de regreso de vacaciones de Agosto.

Se dará, indefinidamente, a cada trabajador que tienen derecho a su uso, es decir, Indefinidos y relevos de empresa a fecha 1 de julio, (se adjunta detalle) la cantidad de 1,287€ cada día que vengan a trabajar según los días laborables del calendario laboral que se publique cada año (222 días laborables en 2019), el día que no vienen a trabajar, ese 1,287€ de cada trabajador se destinará a una HUCHA-BOLSA, que se le entregará al comité de Empresa al final de cada ejercicio para uso social.

BOCM-20231223-1

El importe 1,287€ se abonará en nómina como kilometro no cotizable que es de 0,19€ según legislación vigente.

20.000€/70 trabajadores=285,71€/año.../222 días laborables=1,287€ al día.

2. SUPRIMIR ART. CONVENIO QUE ESTABLECE LA OBLIGACIÓN DE MANTENER 10 HORAS DIARIAS DE SERVICIO MÉDICO, comprometiéndose la empresa a no rescindir el contrato de Verónica Martos.
Dado que es un tema de salud laboral y de Convenio, este asunto surtirá efecto a partir de la fecha que se firme el XIII convenio de Alcalá Industrial SAU
3. Para el personal que tiene jornada partida, se establece durante los meses de JULIO Y AGOSTO LA JORNADA INTENSIVA DE 8 HORAS, desde el 1 DE JULIO HASTA EL 31 DE AGOSTO se podrá entrar entre las 7-8 de la mañana y salir entre las 15-16 de la tarde, con el compromiso de atender el servicio en caso de visitas de clientes o auditorías.
4. La empresa se compromete implantar antes de finales de año 2020 un sistema de regrigeración y calefacción para atenuar la temperatura de toda la planta de Alcalá de Henares a lo establecido por ley, y esta medida comenzará a llevarse a cabo en este mes de julio, tal y como se acordó en la última reunión de Salud Laboral.

El comité de empresa informará de este preacuerdo a la plantilla y lo someterá a votación en los próximos días.

La empresa se compromete, por su parte, a la realización de inversiones de nuevos medios industriales en el centro de Alcalá de Henares (Prensa 600-800Tn con una bancada de 4m)

El incumplimiento de alguno de los puntos de este escrito llevará a la ruptura de dicho acuerdo.

Tanto la empresa como el Comité de Empresa se comprometen a iniciar las negociaciones del XIII convenio Colectivo de Alcalá Industrial SAU a partir de septiembre, intentado quede firmado antes de finalizar el año 2019, incluyendo el pacto de competitividad firmado en 2015, estas nuevas medidas y la actualización de la legislación vigente en materia de igualdad y control del tiempo de trabajo y medidas relativas a disminuir el absentismo.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la reunión a las 18:30

Disposición adicional: Inaplicación de las condiciones de trabajo.

1. Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, previo desarrollo de un periodo de consultas con los representantes del personal, se podrán inaplicar las condiciones pactadas en este Convenio colectivo en las materias en el artículo 82, 3 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con lo establecido en los artículos 39, 41 y 82 de la misma norma.

2. La empresa y la representación de los trabajadores podrán acordar, en cualquier momento, la sustitución del periodo de consultas previsto por el procedimiento de mediación o arbitraje establecido en el Acuerdo Interprofesional para la creación del Sistema de Solución extrajudicial de Conflictos e Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, al que la Empresa ya se encuentra adherida y que deberá desarrollarse dentro de un plazo máximo de quince días.

3. En caso de acuerdo durante el periodo de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión paritaria del convenio colectivo en los siete días siguientes a su consecución, y deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá de la vigencia establecida en el presente Convenio colectivo.

4. La Comisión paritaria acusará recibo del acuerdo, y a instancia de cualquiera de sus integrantes, emitirá dictamen en los siete días siguientes, sobre si el acuerdo de inaplicación supone o no el incumplimiento de las obligaciones relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o a las previsiones del plan de igualdad que pueda resultar de aplicación.

5. El procedimiento para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo será el siguiente:

- En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.
- Sometida la discrepancia a la Comisión Paritaria, se oirá sucesivamente y tantas veces como sea necesario a las partes, a las que se les instará a alcanzar un acuerdo.
- Concluido el proceso de mediación, se levantará el acta con el resultado del intento de mediación, respetándose en todo caso el improrrogable plazo de siete días a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

(03/20.679/23)

BOCM-20231223-1