

Convenio Colectivo de la empresa Solidus Solutions Videcart, S.A., para el centro de trabajo de Ibiricu de Egüés

Boletín Oficial de Navarra número 280, de 1 de diciembre de 2020

SOLIDUS SOLUTIONS VIDECAART, S.A. CONVENIO DE EMPRESA 2020-2022

PREÁMBULO

El presente Convenio es el resultado del propósito decidido de las partes negociadoras por lograr un marco estable que regule las condiciones de empleo de Solidus Solutions Videcart, S.A., aumente su competitividad y rentabilidad en el futuro, mejorando su capacidad productiva y sus condiciones de trabajo.

La implicación y el compromiso de todos los empleados en los objetivos de la Empresa, son esenciales para el progreso de la misma.

Se declara también como objetivos claves, la seguridad, la mejora de la calidad, el servicio y el cumplimiento de la normativa de higiene alimentaria.

Artículo 1. Ámbito territorial.

El presente Convenio de Empresa es aplicable al Centro de Trabajo de la empresa "Solidus Solutions Videcart, S.A.", sito en Ibiricu de Egües y se suscribe por parte patronal, por la Dirección de Solidus Solutions Videcart, S.A., y por parte social, por el Comité de Empresa de la misma.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Regula las condiciones socio-económicas de todos los trabajadores de Solidus Solutions Videcart, S.A., sin más excepciones que las señaladas en la legislación vigente y en especial las correspondientes a las categorías y puestos de trabajo de jefes y directores.

Artículo 3. Ámbito personal.

Incluye a todo el personal obrero que preste sus servicios en las instalaciones de la Empresa como contratado directo.

Quedan excluidos aquellos que presten sus servicios especializados como subcontratados, teniendo que serlo de manera oficial por empresa legalmente constituida.

Artículo 4. Vigencia y denuncia.

El presente Convenio se pacta por una duración de tres años y entrará en vigor a todos los efectos el día 1.º de enero del año 2020 y concluirá el 31 de diciembre del año 2022.

El convenio quedará automáticamente denunciado por las partes que forman la Comisión Negociadora del mismo, el día 1.º de octubre del año 2022, debiendo constituirse la nueva Mesa Negociadora, con objeto de iniciar las negociaciones para el Convenio siguiente, en el plazo de un mes.

Artículo 5. Obligatoriedad.

El presente convenio colectivo obliga en todo el tiempo de su vigencia y una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del mismo hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

No obstante lo anterior, por acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo establecidas en el convenio.

En caso de desacuerdo, se podrá someter la discrepancia con el comité de empresa a los procesos de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional del Tribunal Laboral de Navarra, exceptuándose el arbitraje con carácter obligatorio.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria formada por los firmantes del Convenio con máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Serán sus competencias la interpretación y aclaración de cualquier norma de este Convenio Colectivo.

Cada representación sindical así como la representación empresarial de la Comisión Paritaria podrá ser asistida por asesores con voz pero sin voto.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 % de los votos. Se establece un plazo de un mes para resolver las cuestiones planteadas.

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta.

En caso de desacuerdo, se podrá someter la discrepancia a los procesos de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional del Tribunal Laboral de Navarra, exceptuándose el arbitraje con carácter obligatorio.

Artículo 7. Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad de forma global con las que anteriormente rigieron por mejora pactada o unilateralmente concedida por la Empresa.

El conjunto de mejoras pactadas forman un todo compensable con las que rigieron anteriormente por cualquier circunstancia, debiéndose hacer la comparación en totales anuales a rendimiento normal y asistencia total.

Se respetarán las situaciones personales con carácter global, que excedan a lo que aquí se ha establecido.

Artículo 8. Complementos por I.L.T.

8.1. A partir del primer día de baja por Incapacidad Temporal por enfermedad común o accidente no laboral, la Empresa complementará el Subsidio de la Seguridad Social hasta el % del salario real de la tabla adjunta, calculando sobre el mes anterior a la baja, según el Índice de Absentismo medio del año anterior.

–Para el cálculo del % del absentismo anual se partirá de los siguientes datos:

- Dividendo: horas no trabajadas del personal de taller y oficinas que no correspondan a vacaciones, permisos recuperados o recuperables o bajas maternales y permisos sindicales.
- Divisor: horas de trabajo efectivo del personal de taller y oficinas.
 - Se deducirán de las horas no trabajadas, no teniendo efecto para el cálculo del % de absentismo las correspondientes a bajas por enfermedades o accidentes que superen los 365 días naturales continuados, deduciéndose a partir del día natural 366 desde el comienzo de la baja.
 - A efectos del cálculo de absentismo, no se tendrán en cuenta las horas que se deriven de la compensación de la jornada por aplicación de la flexibilidad.
 - Los porcentajes de absentismo y el % de salario real correspondiente, calculados sobre el mes anterior a la baja:

% Absentismo		% Salario real
0,00 %-5,99 %		100 %
6,00 %-7,99 %		90 %
8,00 %-9,99 %		80 %
10,00 % y superior		El correspondiente a la Seguridad Social

- Los conceptos a incluir como salario real en baja son los mismos que en los supuestos de vacaciones; se incorpora prima de productividad, pluses, cambios de categoría, etc.
- La Empresa se compromete a facilitar el porcentaje de Absentismo mensualmente.
 - No obstante lo anterior, en el supuesto de que el trabajador durante los dos años anteriores a su baja, no haya tenido ninguna baja ni por enfermedad ni por accidente, percibirá el 100 % del salario, independientemente del índice general de absentismo. En el caso de que en los dos años anteriores a su baja, el trabajador hubiera estado menos de seis días de baja, comenzará a percibir el 100 % del salario real a partir de cumplidos 90 días de IT y en el supuesto de que no lo estuviera percibiendo ya.

8.2. En caso de baja por accidente laboral, la Empresa completará hasta el 100 % del salario real del mes anterior al de la baja y en cada caso hasta el alta definitiva del proceso de incapacidad.

Los presentes complementos se estipulan sobre la base de las condiciones legales vigentes en materia de prestaciones de la Seguridad Social y Accidentes Laborales, en el bien entendido que cualquier modificación normativa posterior implicará su adecuación.

Requisitos:

En todos los casos será requisito necesario la presentación en tiempo y forma de los partes de Baja, Confirmación y Alta, según la legislación vigente. Asimismo, en los casos de accidente, será preciso seguir la siguiente normativa:

–En el supuesto de accidente grave con herido:

- Se seguirá la normativa estipulada en el Plan de Prevención de la Empresa.

–En el supuesto de accidente leve:

- Se dará aviso al Jefe de Turno acerca de la situación, informándole de lo sucedido.
- En el caso de que el accidente se produzca en horario en el que existe atención del Servicio Médico de Empresa, se acudirá al mismo.
- En el supuesto de no encontrarse en horario de trabajo del Servicio Médico:
 - 1.º–Solicitará en su caso la necesidad de asistencia al Jefe de Turno dándole la información que se le solicite y los datos acerca de lo acontecido.
 - 2.º–El Jefe de Turno, rellenará el Parte de Asistencia de atención médica, para que el trabajador sea atendido por parte del Dispensario de la Mutua correspondiente.
 - 3.º–Por otra parte, la Dirección y el Servicio Médico de Empresa, realizará un seguimiento durante el proceso de curación. Una vez obtenida el alta médica, la Dirección de Fábrica y el Servicio Médico, con objeto de que no se vuelva a producir otro accidente de las mismas características, trabajarán junto con el trabajador afectado para conocer las causas y medidas a tomar. Se establecerá un registro con las bajas de accidente de cada trabajador, indicando duración y causas.

8.3. los complementos establecidos en este artículo, no afectarán a aquellos trabajadores que tengan una antigüedad en la Empresa de menos de 6 meses, excepto a los 15 primeros días de I.L.T., sumando todas sus bajas en los 6 meses. En esos 15 días de I.L.T., se les aplicará el tratamiento del párrafo 8.1 de este artículo.

Artículo 9. Maleo.

No se realizarán labores de maleo en jornada nocturna, salvo avería producida en esa misma noche, en la propia instalación.

Ningún trabajador realizará labores de Maleo durante más de cuatro horas al día, ni durante más de diez horas a la semana.

La Dirección de Solidus Solutions Videcart, S.A., podrá subcontratar el llamado trabajo de “Maleo” cuando el personal operario fijo de la Empresa esté en ese momento saturado de trabajo, reintegrándolo a Solidus Solutions Videcart, cuando exista carencia de trabajo para ese mismo personal.

Artículo 10. Categorías y plantilla.

La empresa está obligada a publicar y mantener actualizada la tabla categorías, escalafones y tareas asignadas con las modificaciones a las mismas que sean procedentes.

Con los acuerdos fijados en este Convenio, queda establecido definitivamente el mapa de categorías y puntuaciones para toda la vigencia del Convenio, que no podrá ser modificado excepto si se trata de puestos de trabajo relativos a una nueva instalación.

La aplicación práctica de la coexistencia de varias categorías en un mismo puesto, según competencia profesional, tal como se recoge el Convenio Nacional, tendrá en Solidus Solutions Videcart el tratamiento siguiente:

Conductores de Máquinas o Maquinistas.

En cada máquina, el operario maquinista comenzará con categoría de Oficial de 3.^a

Con antigüedad en el puesto de un año, se le confirmará en el mismo pasando a ocupar la categoría de Oficial de 2.^a, o bien razonadamente, por valoración comprobable, se le apartará del puesto, dando oportunidad a otro operario, en el caso de que su habilidad no alcance las exigencias establecidas por Convenio Nacional para el Oficial de 2.^a En cualquier caso percibirá, a partir de los 6 meses en el puesto, la remuneración de Oficial de 2.^a, como Complemento de Puesto.

El pasar a disfrutar la categoría de Oficial de 1.^a, de acuerdo con el artículo 8.1 del convenio Nacional, significará que realiza trabajos de una habilidad particular, que no puede ser adquirida más que por una intensa práctica o un aprendizaje metódico, ejecutando cualquier tipo de labor, aún las de mayor dificultad esporádica.

En este sentido la categoría de Oficial de 1.^a exigirá la práctica permanente de al menos tres años en el puesto para categorías de Oficial de 1.^a con coeficiente superior al 1,70 y de al menos dos años para coeficiente de 1,70 o inferiores, salvo que se acceda mediante estudios de formación profesional especializados, que tendrán aplicación automática de categorías.

En ambos casos se percibirá seis meses antes de finalizar ambos plazos, las percepciones de la categoría superior como Complemento de Puesto.

Igualmente se puede dar el caso de que transcurrido ese período de tiempo no es capaz de alcanzar la habilidad necesaria, por lo que no se pasaría a categoría de Oficial de 1.^a, renunciando al puesto y a la remuneración de Complemento de Puesto, dando opción a otro operario a que acceda a la vacante. La falta de habilidad necesaria se valorará con estudios comprobables y que signifiquen que como mínimo no se alcanza el 80 % de la eficiencia media de los operarios de la categoría de Oficial de 1.^a en el puesto.

Oficiales Primera con puntuación igual o superior a 1,70.

Todos los Oficiales 1.^a que con puntuación igual o superior a 1,70 pasen a ocupar otro puesto de superior puntuación, adquirirán dicha puntuación, en base a las siguientes condiciones:

- a) Que el puesto que ocupe de mayor puntuación haya dado lugar a una vacante real y permanente.
- b) Que ocupe el puesto de mayor puntuación, con la misma habilidad y eficiencia que el resto de los titulares.
- c) Que ocupe el puesto superior durante un período de seis meses.

Ayudantes de Máquinas.

El convenio Nacional para los puestos complementarios del equipo de cada máquina, sólo establece la categoría de Auxiliares, coeficiente 1,28 para las tareas de Alimentadores o Evacuadores de Máquinas o bien Atadores-Enfardadores, o Conductores de Maquinaria Auxiliar. En cualquier caso la categoría dependerá de la tarea asignada y desempeñada y de la calidad de la misma.

En Solidus Solutions Videcart se establecen en algunos casos concretos categorías profesionales intermedias con las del Maquinista Conductor, reconociendo la participación activa y eficiente en el reglaje de máquinas, como ayudante del conductor y estando en disposición efectiva de sustituir al mismo en sus ausencias. Estas categorías intermedias se originan por establecimiento expreso de tareas y competencias complementarias y no como una disposición general, según se ha indicado en el dictamen de la Comisión Mixta del Convenio Nacional.

La Dirección procurará resolver sus discrepancias en la materia, a través de sus deliberaciones con el Comité de Empresa y de persistir las mismas se someterá a los dictámenes que pudiera ser necesario solicitar de la Comisión Mixta del Convenio Nacional, como organismo específico competente en la interpretación de la normativa relativa a Categorías profesionales.

Se acepta asimismo el dictamen de otro organismo laboral competente.

Primer Maquinista Dorries.

Tendrá categoría de Jefe de Equipo, con coeficiente 2,05, como contraprestación a la responsabilidad productiva de su máquina e instalaciones complementarias de Solidus Solutions Videcart, S.A., sin supervisión de Jefe de Turno, en el caso de trabajo en noches, sábados, domingos y festivos.

2.º Maquinista Dorries-Estibador - Bobinador-Salida.

La categoría profesional de estos cuatro puestos es la de oficial 1.ª, coeficiente 1,70. Adquirirán la categoría profesional con coeficiente 1,80, aquellos operarios que desempeñen de manera eficiente con programación rotativa, las tareas propias de al menos dos de estos cuatro puestos (excepto conductor).

Con esta medida se pretende potenciar la polivalencia en esta instalación básica de nuestra actividad.

Troqueladores.

La categoría profesional de los conductores de las Ibéricas AR-80 pasará a ser de coeficiente 1,80, escogiéndose los mismos dentro de la plantilla total de troqueladores en función de su habilidad, experiencia y eficiencia.

Dispondrán de la misma categoría aquellos conductores de DG-60 que demuestren una eficiencia no menor al 90 % de la alcanzada por los maquinistas habituales de AR-80, evaluada periódicamente en esta máquina, en períodos semanales, después de otra semana de adiestramiento, con evaluaciones periódicas cada año.

Personas con puntuación igual o inferior a 1,47:

- Las personas con una antigüedad de cinco o más años, pasarán a una puntuación de 1,55.
- Las personas con una antigüedad de ocho o más años, pasarán a la puntuación de 1,63.
- El personal que antes de 1.º de enero de 2013 tuviera una categoría inferior a 1,63, se le reconocerá esta, a la firma del acuerdo.

Etiquetado.

La puntuación de este puesto será de 1,70. No obstante, para adquirir dicha puntuación se deberá haber estado en el puesto el tiempo estipulado en el Convenio.

Artículo 11. Polivalencia, formación de sustitutos.

Tanto para la creación del cuarto relevo, como para reforzar los equipos de festivos en general, como para el progreso de las personas y de la Empresa, la Dirección tiene la obligación de dar formación y los trabajadores de formarse en el perfeccionamiento de su puesto, en otros puestos y en puestos superiores, (suplencias, cuarto relevo, etc.).

La Dirección procurará que los operarios se formen durante su jornada laboral.

El tiempo de formación nunca será computable a los efectos de lo regulado en los diversos párrafos anteriores de este mismo artículo.

A lo largo de la vigencia de este Convenio, la polivalencia se espera que adquiera más importancia como consecuencia de la programación de la producción que se tenga que establecer según la demanda del mercado siendo informada de ello en su momento la Representación Social.

Artículo 12. Categoría garantizada en Solidus Solutions Videcart y evolución de la misma.

Se establece con carácter indefinido, para aquellos operarios que tengan en la empresa antigüedad total acumulada superior a 24 meses, una puntuación garantizada de coeficiente 1,47, correspondiente al tercer año de las tablas.

La categoría profesional del personal temporal y fijo mayor de 18 años contratado en Solidus Solutions Videcart, tendrá la evolución que se recoge en las tablas salariales del presente Convenio.

Artículo 13. Contratación de trabajadores a tiempo parcial.

La Dirección de la Empresa podrá contratar trabajadores a Tiempo Parcial para trabajar en sábados, domingos, festivos y vacaciones.

En el supuesto de sábados, domingos y festivos, esos equipos de trabajadores a Tiempo Parcial reforzarán en los puestos de menos responsabilidad a los trabajadores fijos en plantilla, trabajando a cuatro relevos y que puedan desarrollar adecuadamente dichos puestos.

Para dichos operarios, esas jornadas serán de trabajo ordinario, al ser contratados expresamente para trabajar en los días referidos, (sábados, domingos, festivos y vacaciones) y, consecuentemente, su retribución será la correspondiente a una jornada ordinaria laborable. No obstante lo cual, este punto será tratado con el Comité de Empresa.

Estos trabajadores tendrán prioridad de contratación cuando la Dirección vaya a reclutar operarios a jornada completa y siempre dentro de las mismas condiciones de la nueva contratación (tipo de contrato, idoneidad, etc.).

Artículo 14. Contratación de trabajadores.

Dada la situación actual de desempleo, la Dirección de Solidus Solutions Videcart, S.A., favorecerá la contratación de hijos y familiares directos de los trabajadores de la Empresa, dándoles prioridad sobre los demás en igualdad de condiciones. El Comité está de acuerdo con la Dirección en que una vez dentro de la Empresa, no tendrán trato de favor respecto al resto y la Dirección no se verá presionada por tratarse del hijo de un trabajador.

La Dirección podrá aprovechar todas las posibilidades existentes para la formación previa de posibles trabajadores dependientes del INEM, aun cuando no se requiere la previa autorización del Comité de Empresa, el órgano de Representación de los Trabajadores muestra su conformidad con el deseo de la Dirección de la Empresa de promover acciones concertadas con el Instituto Nacional

de Empleo para la formación previa de posibles trabajadores adscritos al mismo, con respeto, en cualquier caso, de las disposiciones legales vigentes.

De crearse dos o tres equipos de trabajo en fines de semana y vacaciones, estos rotarían en los turnos de mañana, tarde o noche para una distribución equitativa de jornadas.

Artículo 15. Anticipo y fecha abono nóminas.

Los salarios se pagarán por meses vencidos, tanto al personal que devenga sus haberes mensualmente como al que los devenga por día.

El día 15 de mes el personal en plantilla percibirá la cantidad de 300 euros y el último día del mes prácticamente la totalidad del resto del salario, en concepto de anticipo de los devengos salariales de dicho mes.

Dentro de los seis primeros días hábiles de mes se transferirán e ingresarán a través de las entidades bancarias los salarios del mes anterior, para el abono en cuenta del trabajador.

La empresa podrá realizar el abono de las retribuciones a través de entidades de crédito, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

El abono bancario, debidamente acreditado, suplirá la firma del recibo de salarios correspondientes.

En todas las formas de pago el trabajador recibirá una copia del recibo de salarios para que conozca los distintos conceptos retributivos, lo que tributa a la Hacienda Pública y cotiza a la Seguridad Social.

Artículo 16. Póliza de seguros.

Se mantendrá en vigor una Póliza de Seguro de Accidentes para todo el colectivo de trabajadores de la Empresa. A partir de esta fecha los capitales de esta póliza serán el resultado de la contratación de un seguro colectivo, por el valor establecido en el Anexo 2, por trabajador y año. La Dirección hace entrega al Comité de Empresa de una copia de la Póliza de Seguros. En cualquier caso, se estará a lo establecido en las condiciones generales y particulares de la póliza contratada con la compañía de seguros.

Se acuerda que por parte de la Dirección se estudie la posibilidad de incluir en la Póliza el fallecimiento por cualquier causa, manteniendo la prima en torno a los valores actuales.

Artículo 17. Flexibilidad.

Al amparo del apartado 2 del artículo 34 del E.T., modificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, las partes acuerdan que la flexibilidad a aplicar en Solidus Solutions Videcart, S.A., será la descrita en el presente Acuerdo de Flexibilidad, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la jornada al margen de lo expresamente dispuesto en el presente convenio y quedando establecida la distribución irregular de la jornada como sigue:

La Dirección podrá, en función de la actividad de la Empresa, modificar el calendario laboral inicial, haciendo que unos días laborables no se trabajen, o se trabajen otros señalados como no laborables. Estos días laborables no trabajados serán adeudados por los trabajadores, recuperándolos en días fijados en el calendario como no laborables, en épocas de mayor actividad (sábados, domingos, festivos o puentes).

–Preaviso:

- Se establece un preaviso de 7 días naturales para comunicar el cambio de jornada (reducción o ampliación).

Se establece una flexibilidad máxima de 11 turnos por persona en el año:

–Ampliación de jornada:

- La ampliación de jornada se podrá aplicar los sábados y domingos en turnos de mañana, tarde o noche.

- Se podrá también ampliar la jornada en festivos y puentes de lunes a viernes en tres turnos de mañana, tarde y noche.

–Compensación:

- Cuando la ampliación de jornada se produzca en sábados, turno de mañana y domingos, turno de noche, se compensará a 1,25 por día trabajado. A partir del undécimo turno de ampliación, la compensación pasará a ser a 1,50 por día trabajado.
- Los turnos de festivos se compensarán a 1,50.
- Los turnos de sábado tarde y domingo tarde se compensarán a 1,50 y a partir del undécimo día, se compensarán a 1,75.
- Los turnos de sábado noche y domingo mañana se compensarán en todos los casos a 1,75.

–Plazo para ajustar la jornada:

En el caso de que a 31 de diciembre no se hubiera cerrado el saldo positivo o negativo, se podrá ajustar la diferencia hasta el 31 de mayo del siguiente año.

El saldo que quede a favor del trabajador a 31 de diciembre de cada año, se distribuirá al 50 %:

- Si el saldo resultante no llega a un día, se redondeará a un (1) día y será a favor del trabajador.
- Si el saldo resultante es impar, el impar será a favor del trabajador.
- Los días que resulten a favor del trabajador se podrán disfrutar como días de libre elección o cobrar (día por día).
- El disfrute se hará siguiendo el mismo criterio de limitación que para los días de libre elección y no se podrán unir a Semana Santa.

Si a esa fecha todavía quedase algún día por ajustar, si este es positivo para el trabajador, los podrá disfrutar como días de libre elección o cobrar (día por día).

En el caso de que el saldo sea negativo para el trabajador (debe horas), no se descontará el salario del tiempo no trabajado.

Los trabajadores percibirán su salario fijo mensualmente con arreglo al calendario anual inicial, puesto que las diferencias serán compensadas por el incremento de las horas de trabajo o por la disminución de las mismas.

–Días exentos de aplicación:

- 3 - 24 - 25 - 26 y 31 de diciembre.
- 1 y 6 de enero.
- 19 de marzo o 25 de julio (según sea festivo uno u otro).
- Semana Santa.
- San Fermín (de 6 al 14 inclusive).
- 15 de agosto.
- 1 de mayo.

–Disminución de jornada:

- En el caso de que la actividad sea baja y haya que disminuir la jornada, esto se hará uniéndolo con el fin de semana.

Artículo 18. Trabajo a tres turnos.

Se firma el acuerdo de realizar en cualquier tarea o sección, trabajos en turno de noche, como medida más efectiva de incrementar nuestra participación en el mercado.

Estos turnos de noche tendrán los detalles de aplicación siguientes:

–Serán rotativos entre los operarios de una misma tarea o sección.

–Se aplicarán con preaviso mínimo de cinco días naturales, empezando a funcionar a partir de un lunes.

–La rotación habitual de los turnos será de noche, tarde, mañana, siempre y cuando quede garantizada la aplicación de la flexibilidad en fin de semana, con un mínimo de seis horas en el turno.

el plus de nocturnidad consistirá en la percepción por cada turno de noche trabajado del 25 % del salario base más antigüedad diaria de cada categoría, más el importe establecido por turno de noche efectivo en el Anexo 3, como complemento de empresa, más 20' concedido por noche realmente trabajada.

Cuando la demanda de trabajo lo requiera, se procederá a interrumpir temporalmente el turno rotativo de noche, para reanudar en el mismo punto en que quedó interrumpido. en estos casos se considerará como semana cumplida cuando se hayan realizado al menos tres jornadas de noche en una semana.

En cuanto al disfrute de los 20' de nocturnidad concedido, se estará a lo establecido en el artículo 34.

La fecha de disfrute se solicitará con un adelanto de una semana.

Artículo 19. Trabajo a tres turnos con cuatro equipos.

Se faculta a la Empresa para establecer cuatro equipos en todas las Secciones del Taller, incluidos sábados, domingos y festivos. Se exceptúan los días 1.º de enero, 1.º de mayo, 24, 25 y 31 de diciembre.

El establecimiento de este cuarto equipo no superará los tres años desde su puesta en marcha.

en relación con este cuarto equipo se establecerá una rotación entre el personal afectado con el fin de que todos ellos trabajen similar proporción de días festivos, de turnos de mañana, tarde y noche y de semanas de descanso.

Se establece un plus por cada sábado, domingo y festivo realmente trabajado por importe de 100 euros brutos que se actualizará con los incrementos generales que se pacten para cada año y una reducción de un día al mes durante la duración del 4.º turno.

Se considera jornada de sábado o festivo, a los efectos del percibo del citado plus, la correspondiente a la hora del inicio del turno.

El sistema de trabajo se hará con un ciclo de seis días de trabajo y tres de descanso, pudiendo desarrollarse mediante el sistema anti estrés y excluyendo del mismo el turno del sábado noche.

Las compensaciones económicas y de horario sólo tendrán efectos durante el tiempo de trabajo real de los cuatro equipos, por lo que no se aplicarán cuando se interrumpa la actividad a cuatro turnos, si la interrupción se produce, como mínimo, durante un mes seguido.

Independientemente de lo establecido en este artículo, cuando la jornada sea nocturna los trabajadores percibirán las percepciones económicas establecidas en el artículo 18 para tal fin.

Tanto para la puesta en marcha como para la finalización, se preavisará con 15 días de antelación.

Artículo 20. Trabajo en sábados, domingos y festivos.

Se faculta a la Empresa para que cuando determine (o considere) la existencia de necesidades productivas, pueda modificar los turnos de trabajo del personal, de tal manera que los trabajadores designados presten servicios los días sábados, domingos y festivos que se designen, estableciéndose una rotación a tal efecto en los mismos puestos.

La Dirección preavisará con un tiempo no inferior a cuatro días.

En cuanto a las compensaciones por dichas modificaciones, se estará a lo establecido en los Anexos del artículo 18 del presente Convenio de Empresa. Los días compensatorios de disfrute se solicitarán con adelanto de una semana, teniendo el mismo tratamiento en cuanto al disfrute que el de los días opcionales. La fecha de disfrute será en jornada diurna.

Artículo 21. Movilidad funcional.

Además de realización de tareas complementarias a la tarea principal de cada puesto, cuando ésta no tenga continuidad por falta de trabajo, se realizarán eventuales cambios en la composición de equipo y tareas, al objeto de mejorar la eficiencia global de la producción.

estos cambios funcionales respetarán siempre la categoría adquirida y contemplarán también la igualdad de oportunidades de todos los operarios para el acceso a puestos de categoría superior, pasando por las pruebas de capacitación pertinentes.

Artículo 22. Certificación de higiene alimentaria.

Solidus Solutions Videcart, como Empresa que fabrica productos destinados a envasar productos alimenticios destinados al consumo humano, está inscrita en el Registro General Sanitario de Alimentos y con el fin de adecuarse a las demandas del mercado, en lo que respecta a requerimientos higiénicos de la industria alimenticia, debe adaptarse constantemente al Estándar Internacional de Buenas Prácticas de Manufactura para el cartón corrugado y el cartón sólido (GMP), o a la normativa vigente en cada momento.

Todo ello, afecta entre otras áreas, a la higiene personal de los empleados.

La Representación Social, siendo consciente de esta necesidad, colaborará en la puesta en marcha de aquellas medidas que vengan determinadas con la implantación del sistema y que serán publicadas y difundidas a todo el personal.

Artículo 23. Prohibición de fumar y consumir bebidas alcohólicas.

Fumar está prohibido en todo el recinto de la Empresa, tanto por la normativa alimentaria como por la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, sobre tabaquismo.

Está permitido comer y beber (no bebidas alcohólicas) únicamente en las áreas especialmente designadas y marcadas para ello.

Artículo 24. Plus de formación.

En aquellos casos en que cualquier operario realiza un cursillo de formación en centro profesional oficialmente reconocido, sin que afecte a su dedicación laboral normal, la Empresa le concederá un plus diario por valor del importe fijado en el Anexo 6, hasta un máximo de 50 días por operario cada tres años.

Con esta medida la Dirección pretende incentivar el incremento de conocimiento y formación del personal, ante un futuro de tecnología compleja.

Igualmente, en la medida de lo posible, la Dirección procurará realizar charlas y seminarios con la ayuda de expertos en las materias afines a nuestro proceso de producción.

Artículo 25. Préstamos por necesidades extraordinarias.

Para facilitar el acceso a la propiedad de una primera vivienda a los operarios, la Empresa mediante solicitud documentada, concederá un préstamo sin intereses con el importe máximo que se fija en el Anexo 7 a los trabajadores que tengan una antigüedad mínima en la Empresa de dos años, a amortizar en un plazo máximo de 18 mensualidades, con seis primeros de carencia. El montante total de estos préstamos no excederá en cada momento la cantidad total, establecida en el Anexo 8, para todos los componentes de la Plantilla.

Artículo 26. Cambios ocasionales de turno de trabajo.

Se accede habitualmente a realizar, por necesidades personales, estos cambios, cuando haya acuerdo al respecto de intercambio con un compañero del turno complementario, siempre que haya compatibilidad de funciones a desarrollar.

En estos casos se debe dar la posibilidad efectiva de que el cambio de turno con otro compañero de iguales posibilidades de servicio.

La Dirección podrá requerir el cambio de turno de un operario por motivos organizativos al que se podrá oponer únicamente por motivos personales de importancia. En este caso deberá existir un tiempo mínimo de descanso de 12 horas entre turno y turno.

Se comunicarán los casos existentes al comité de Empresa.

Artículo 27. Ayuda estudios.

Supondrá la aportación de la Empresa del importe establecido en el Anexo 9, por cada hijo y año que esté en edad de escolarización, entre los 3 y los 16 años inclusive.

Supondrá la aportación de 20 % de la Matrícula Universitaria o de Formación Profesional, previo justificante de la misma con aprovechamiento (no repetición de curso) hasta el máximo de los importes establecidos en el Anexo 10, para el periodo de vigencia de este Convenio.

Artículo 28. Bajas por I.L.T. en vacaciones.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que haya originado y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

Para optar a este derecho se deberá presentar certificado médico del especialista ó médico de medicina general, ambos de la Seguridad Social.

Artículo 29. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará anualmente la siguiente ropa de trabajo, para uso exclusivo en fábrica:

–Personal femenino:

- Chandal y camiseta de invierno cada año.
- Pantalón y camiseta de verano cada dos años.

–Personal masculino:

- Dos camisas.
- Dos pantalones.
- Un jersey o chaqueta, que se escogerá de manera colectiva en función de calidad, precio y funcionalidad.

Se actualizarán tallas y modelos, teniendo el personal que cuidarse de su conservación y uso habitual en el puesto de trabajo.

La ropa de trabajo sólo se usará en el recinto de la Empresa y correrá a cargo de la misma su limpieza por empresa especializada, cuando así lo exija la norma de Higiene Alimentaria.

Artículo 30. Kilometraje.

En los casos de utilización del vehículo propio para realizar desplazamientos por cuenta de la empresa, que no signifiquen el traslado al centro de trabajo en jornada normal, se compensará con el abono de los euros por kilómetro establecidos en el Anexo 11.

Artículo 31. Descuentos por ausencias al trabajo.

31.1. Las ausencias o retrasos al trabajo injustificados, los permisos no abonables, así como las salidas dentro de la jornada de trabajo por motivos particulares, se descontarán, con independencia de las posibles medidas disciplinarias en los casos no justificados, de acuerdo al siguiente cálculo de salario/hora individual:

El cociente de dividir la retribución bruta anual a asistencia total por las horas efectivas de trabajo al año.

31.2. Los descuentos por ausencias justificadas se efectuarán de acuerdo con el mismo cálculo de salario/hora individual pero descontando al cociente anterior, el importe de las vacaciones.

Artículo 32. Comité de seguridad e higiene en el trabajo.

Este Comité funcionará según lo establecido en la legislación vigente al respecto.

Cada miembro del Comité de Empresa cederá tres horas mensuales, de su crédito horario mensual, a los representantes de la parte social en el Comité de Seguridad e Higiene, para el ejercicio de las funciones propias del mismo.

Artículo 33. Calendario laboral.

En la confección del calendario laboral ha dejado de ser obligatoria su presentación a la autoridad laboral con el visto bueno de los Representantes de los Trabajadores.

Se establecen unos principios de elaboración del calendario laboral de los próximos años, como compromiso entre las partes afectadas en tanto permanezca la actual legislación sobre esta materia y las características de nuestro servicio al mercado.

Las bases de confección serán:

a) Las vacaciones durante el período de vigencia del Convenio se disfrutarán en los meses de julio y agosto, salvo acuerdo que lo modifique.

Antes del mes de marzo de cada año, si la Dirección lo considera necesario para poder seguir manteniendo la producción durante dichos meses, los operarios disfrutarán de sus vacaciones en dos grupos, de tal manera que siempre existirá un grupo de aproximadamente un 50 % de la plantilla.

Tendrá prioridad para poder elegir el primer año, de entre estos dos períodos de vacaciones, dentro del mismo puesto de trabajo, el más antiguo en la Empresa. El resto de los años por rotación.

Siempre y cuando queden cubiertas las necesidades de producción, se podrán solicitar fuera de los meses de julio y agosto bloques de semanas completas en junio o septiembre.

Esta solicitud deberá hacerse antes del 15 de marzo y la respuesta se dará antes del 31 de marzo.

Se acuerda que se pueda solicitar una semana de vacaciones fuera del periodo vacacional de verano y la Dirección podrá autorizarlo si es de su interés. Esta solicitud se hará antes del 31 de enero para ver posibilidades.

El calendario estará confeccionado para el 1.º de enero de cada año y se comunicarán los turnos de vacaciones para el 30 de abril de cada año.

b) Se garantiza el disfrute de un máximo de 7 días naturales de vacaciones coincidiendo con las fechas de San Fermín en el supuesto de que no se apliquen los dos grupos de vacaciones del Apartado A.

En estas fechas se podrán establecer los turnos y equipos de trabajo que sean precisos, siempre que se cuente con el acuerdo de los operarios implicados y los cuales tendrán la siguiente compensación alternativa:

–Disfrutar el mismo número de días trabajados, hasta un máximo de 3 días, en cualquier fecha de libre designación, solicitada con al menos 30 días de antelación.

- c) Garantizar el disfrute de 21 días naturales seguidos de vacaciones entre los meses de julio y agosto, sin que signifique que este permiso sea común para toda la plantilla.

En la confección de Turnos de Vacaciones la Empresa se compromete a buscar la máxima flexibilidad posible, en la configuración de equipos para satisfacer, en lo posible, las preferencias personales.

- d) Garantizar, el disfrute para todo el personal de un número variable de días de libre elección, con el tratamiento establecido en cuanto al disfrute en el artículo 31.

El número de días de libre elección variará cada año en función del calendario de festivos y puentes, con un mínimo de cuatro días y un máximo de siete por año.

- e) El equipo de Mantenimiento y los guardas de sábados y festivos, dispondrán de calendarios individualizados como hasta la fecha.

Artículo 34. Normativa para el disfrute de los días opcionales y de los días de acumulación de los 20 minutos de nocturnidad.

34.1. A partir del mes de diciembre del año anterior, los empleados podrán entregar por escrito al Jefe de Turno correspondiente, los días opcionales (no los días de permiso por nocturnidad, porque estos todavía no se habrán generado).

34.2. Una vez establecido el calendario laboral anual, la Dirección adjudicará los días conforme vayan siendo solicitados, hasta el límite de personas por puesto, día y turno, que según lo establecido en este artículo es posible asumir. En el supuesto de que el número de solicitantes sea superior a las posibilidades, se efectuará un sorteo para adjudicar los permisos, debiendo solicitar otro día y turno, los permisos que no hayan tenido cabida los días pretendidos.

34.3. A lo largo del año, los días de libre disposición que no hayan sido solicitados, así como los días que se generen por nocturnidad, se pedirán por escrito al Jefe de Turno y en el supuesto de coincidencia de más personas por puesto, día y turno, se procederá a su sorteo.

34.4. La Dirección publicará y mantendrá al día el estadillo de permisos concedidos.

34.5. En el supuesto de que se compruebe, que está finalizando el año y el número de permisos por disfrutar va a ser superior a las posibilidades, la Dirección advertirá, publicando en el tablón de anuncios el día uno de octubre de cada año, los nombres de las personas y los días que les queden por disfrutar y que no hayan sido solicitados. Los trabajadores dispondrán hasta el día 15 del mismo mes, para poder hacer su elección, puesto que en caso de no hacerlo, será la Dirección quien los asigne.

34.6. A continuación se relaciona el máximo de personas que por cada puesto de trabajo que por las causas de referencia pueden ausentarse por día, puesto y turno:

a) Laminadora:

Carretillero manipulado: Dos personas por turno (nota 1).

b) Impresora: Una persona por turno.

c) Troqueladora: Una persona por turno.

- d) Plegado: Una persona por turno.
- e) Pasaban: Una persona entre todos los turnos de un día.
- f) Etivid: Una persona entre todos los turnos de un día.
- g) Rejilladora: Una persona por turno.
- h) Manipulados: Una persona entre todos los turnos de un día.
- i) Varios: Una persona por turno.
- j) Expediciones y carretillero: Una persona entre todos los turnos de un día.

[Nota 1: no podrán el conductor y el segundo conductor de laminadora en un mismo turno y día, solicitar permiso para un mismo día.]

La Dirección se compromete a revisar la composición actual de los grupos para una mejor distribución de los mismos y entregará una propuesta.

- 34.7. El día de permiso generado por los veinte minutos de nocturnidad, se deberá disfrutar en el periodo máximo de un mes, desde que se hayan acumulado 480 minutos. Las cuatro primeras horas devengadas por nocturnidad podrán ser acumuladas con otra media jornada de libre elección, si existe esta.

La elección del día para su disfrute deberá estar libre y por lo tanto estará sometido a la normativa general establecida para los días opcionales.

También podrá ser compensado económicamente cuando así se solicite por el trabajador, una vez se hayan acumulado 480 minutos, por 150 % del valor del salario día.

- 34.8. No obstante lo establecido en este artículo, en determinados casos que lo justifiquen, se estudiará la posibilidad de ampliar los límites (número de permisos por turno) establecidos en este artículo, sin que ello suponga paralización de instalaciones productivas.

Artículo 35. Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

- a) Quince días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Durante dos días en los casos de accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o en los casos de nacimiento de hijo o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico.

Se concederá además, el tiempo indispensable para los casos de inscripción en el Registro Civil del nacimiento de un hijo, así como registrar el óbito del mismo, del padre o la madre, siempre que convivan con el trabajador y dicho registro no hubiera podido llevarse a cabo porque la ausencia antedicha de dos días coincidiese con días no hábiles a estos efectos, y ello, únicamente, en el caso de que el cumplimiento de la obligación de inscripción en el Registro Civil, recayere en el trabajador y acredite no haber sido legalmente posible cumplimentarlo en el plazo anteriormente previsto de dos días.

- c) En el supuesto de nacimiento de hijo o hija, intervención quirúrgica, enfermedad grave u hospitalización de padre, madre, cónyuge o hijos, el plazo general de dos días del apartado anterior podrá extenderse hasta tres días más, siempre que alguno de estos parientes,

conviviendo con el trabajador, precisare atención especial y no tuviese otra persona para cuidarle. En ningún caso, la extensión de este plazo podrá acumularse al plazo de cuatro días previsto para el supuesto de desplazamiento.

- d) Cuando el trabajador precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, en horas coincidentes con las de su jornada laboral, la empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el facultativo. Cuando la ausencia sea superior a dos horas, se deberá justificar la hora de consulta y salida.
- e) Hasta seis (6) horas anuales de permiso retribuido para necesidades particulares, que se podrán disfrutar previo aviso de cinco días y procurando no alterar el normal funcionamiento del proceso productivo, no siendo de aplicación para su disfrute lo establecido en el artículo 34.6 del Convenio. Este preaviso no será necesario en caso de necesidad imprevista.

Este permiso será de aplicación en este Convenio, a partir de 1.º de enero de 2009 y sucesivos y no formará parte del cálculo de absentismo.

- f) Un día por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para matricularse en un centro oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del trabajador sea imprescindible al efecto, así como para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos centros.
- h) Un día por boda de padres, hijos y hermanos. Cuando el trabajador esté en turno de noche, se entenderá que el día que corresponde es desde el comienzo del turno (22 horas).
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Por el tiempo indispensable para acompañar a un hijo menor y padres del trabajador ante una urgencia imprevista a un centro hospitalario, debiendo justificarse el tiempo con el correspondiente volante visado por el centro.

En circunstancias extraordinarias, debidamente acreditadas, las licencias previstas en las letras b) y c) del apartado anterior, se otorgarán por el tiempo preciso, conviniéndose las condiciones de su concesión, pudiendo acordarse la no percepción de haberes e incluso el descuento de tiempo extraordinario de licencia, a efectos de antigüedad, cuando aquéllas excedan en su totalidad de un mes dentro del año natural.

Las licencias reguladas en este artículo se disfrutarán en la fecha en que se produzca la situación que las origine, con independencia de su coincidencia o no con día festivo o período no laboral.

En los casos de intervención quirúrgica, enfermedad grave con hospitalización o nacimiento de hijo, no tendrá que coincidir necesariamente con los primeros días del hecho, pudiéndose realizar, a lo largo del periodo de hospitalización, mediante el correspondiente justificante médico.

Los permisos señalados en este artículo, que tienen su fundamento en el cónyuge, se harán extensivos a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador; entendiéndose como pareja estable lo establecido en la legislación vigente a este respecto.

Artículo 35. 1. Permiso por lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas a continuación de la suspensión del contrato por maternidad. La acumulación de este permiso se comunicará a la empresa al inicio del periodo de descanso por maternidad.

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

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

Igualmente, siempre y en todo caso, se aplicará la normativa vigente en esta materia.

Artículo 35. 2. Guarda legal.

La trabajadora y el trabajador que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial siempre que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo dentro del año natural en los supuestos y términos del artículo 37.5 ET, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria. Dicha reducción podrá ser semanal o mensual, siempre y cuando la organización del trabajo lo permita.

Artículo 35. 3. Permiso por maternidad y paternidad.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren

los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Asimismo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en la Disposición transitoria decimotercera. Aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, a cuyo tenor:

1.–Los apartados 4, 5, y 6 del artículo 48, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, serán de aplicación gradual conforme a las siguientes reglas:

- a) En el caso de nacimiento, la madre biológica disfrutará completamente de los periodos de suspensión regulados en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, desde su entrada en vigor.
- b) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de ocho semanas, de las cuales las dos primeras, deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto.

La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta cuatro semanas de su periodo de suspensión de disfrute no obligatorio. El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes seis semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- c) A partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de doce semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las doce semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las doce semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las doce semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- d) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de nacimiento, el otro progenitor contará con un periodo de suspensión total de doce semanas, de las cuales las cuatro primeras deberá disfrutarlas de forma ininterrumpida inmediatamente tras el parto. La madre biológica podrá ceder al otro progenitor un periodo de hasta dos semanas de su periodo de suspensión

de disfrute no obligatorio El disfrute de este periodo por el otro progenitor, así como el de las restantes ocho semanas, se adecuará a lo dispuesto en el artículo 48.4.

- e) A partir de 1 de enero de 2020, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor dispondrá de un periodo de suspensión de seis semanas a disfrutar a tiempo completo de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. Junto a las seis semanas de disfrute obligatorio, los progenitores/as podrán disponer de un total de dieciséis semanas de disfrute voluntario que deberán disfrutar de forma ininterrumpida dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, de conformidad con lo previsto en el artículo 48.5. Cada progenitor podrá disfrutar individualmente de un máximo de diez semanas sobre las dieciséis semanas totales de disfrute voluntario, quedando las restantes sobre el total de las dieciséis semanas a disposición del otro progenitor. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las dieciséis semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.
- f) A partir de 1 de enero de 2021, cada progenitor disfrutará de igual periodo de suspensión del contrato de trabajo, incluyendo seis semanas de permiso obligatorio para cada uno de ellos, siendo de aplicación íntegra la nueva regulación dispuesta en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo.

2.-En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, y en el periodo de aplicación paulatina, el nuevo sistema se aplicará con las siguientes particularidades:

- a) En caso de fallecimiento de la madre biológica, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor tendrá derecho a la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica de conformidad con el artículo 48.4.
- b) En el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.
- c) En el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.
- d) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), en caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Igualmente, siempre y en todo caso, se aplicará la normativa vigente en esta materia.

Artículo 36. Paros por fuerza mayor.

Se tendrá en cuenta la legislación vigente al respecto.

En atención exclusivamente a situaciones de índole provocadas por dificultad de acceso por nieve, siempre que se pongan los medios para llegar al centro de trabajo, no tendrán una deducción

o recuperación de hasta las 2 primeras horas perdidas por día, siempre que se pongan los medios adecuados para la más pronta incorporación al trabajo.

En el resto se repartirán el costo de las horas perdidas al 50 % entre empresa y trabajador hasta un máximo de 4 horas año perdidas por la empresa.

Artículo 37. Traslado al centro de trabajo, fichas y relevos.

37.1. Traslado.

–El personal de taller dispondrá mientras dure el presente acuerdo de un medio de transporte a través de autobús de empresa, que mantendrá el número actual de paradas y el recorrido global actual, pudiéndose modificar la localización de las paradas para un acceso lo más homogéneo posible del personal, comprometiéndose a estudiar esto la Dirección, sin que ello suponga incremento del coste actual.

En el caso de cambio del actual centro de trabajo se establecerán con el Comité de Empresa las paradas más adecuadas y el recorrido.

En caso de daños a vehículo propio, producido por accidente de trabajo al trasladarse al centro de trabajo de Videcart, previo justificante, se podrá optar a préstamo por necesidades extraordinarias del artículo 25.

37.2. Movilidad geográfica.

–El traslado de trabajadores a un centro de Trabajo distinto de la misma Empresa por un tiempo superior a 12 meses en tres años, que exija cambio de residencia, precisará que se realice de acuerdo con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y previa consulta con los Representantes Sindicales.

37.3. Fichas y relevos.

–La Dirección organizará el control de presencia en fábrica de tal manera que retirará el sistema de fichar a la entrada y a la salida, necesitando para ello de la colaboración de trabajadores y mandos, para conocer las incidencias que se produzcan, (bajas, permisos, etc.); a su vez el trabajador que comparta máquina con otro operario del turno siguiente no podrá parar la máquina, para que pueda ser sustituido con ella en marcha por el operario entrante. el resto de los trabajadores dejarán su puesto de trabajo al toque de sirena.

Las limpiezas de máquinas se realizarán en los momentos que tecnológicamente sean más adecuados, evitando en principio las limpiezas al final de turno, cuando éste va a ser relevado.

Sin acuerdo previo al respecto, la empresa se reserva el derecho de volver a implantar un sistema de control de presencia por medio de reloj de fichaje o terminal de ordenador, si los sistemas de gestión administrativa de presencia, calendarios laborales particulares y/o confección automática de nóminas lo hicieran más eficiente.

El autobús de fábrica llegará con la debida antelación para que los trabajadores estén en su puesto a la hora y de la misma manera éste no saldrá de fábrica hasta pasados 7' de la hora.

Artículo 38. Retribuciones.

Incrementos correspondientes al salario base, plus lineal, plus empresa y prima producción:

–Año 2020:

Los salarios correspondientes al año 2020 son los que figuran en las tablas salariales del Anexo 1, una vez aplicado el incremento pactado de 2 %.

–Año 2021:

Los salarios correspondientes al año 2021 serán el resultado de incrementar los salarios de 2020, vigentes a 31 de diciembre de 2020, en el I.P.C. nacional del año 2020, más 1 % (con mínimo de 1,5 % total).

–Año 2022:

Los salarios correspondientes al año 2022 serán el resultado de incrementar los salarios de 2021, vigentes a 31 de diciembre de 2021, en el I.P.C. nacional del año 2021, más 1 % (con mínimo de 1,5 % total).

Artículo 39. Complementos por jornada especial.

Los complementos por jornada especial existentes el 31 de diciembre del 2002, se incrementarán en los dos años de vigencia del Pacto en los mismos porcentajes en que se incrementen las retribuciones del artículo 38 de este Convenio.

Artículo 40. Personal de mantenimiento.

Se establece una compensación económica para los operarios de la Sección de Mantenimiento, por cada sábado y por cada festivo o domingo realmente trabajado por el importe estipulado en el Anexo 13.

Artículo 41. Tablas salariales.

Aplicándose los criterios anteriores, se elaborarán anualmente las tablas salariales, detallando coeficientes, conceptos e importes.

Artículo 42. Retribuciones en vacaciones colectivas.

Recogerán todos los conceptos propios del salario en jornada normal, como prima de productividad, plus de nocturnidad, penosidad, cambio de categoría laboral, etc.

no tendrán el mismo tratamiento los importes correspondientes a trabajos en horas extraordinarias, dado que no pueden considerarse propios de un salario de jornada normal.

Para el cálculo del importe correspondiente a la retribución de las jornadas de vacaciones, se partirá de la obtenida por cada operario como salario de jornada normal, en el primer semestre del año. El promedio de jornada laboral por cada concepto retributivo será la base de cálculo de la retribución en vacaciones.

Artículo 43. Retribución en permisos legales retributivos y vacaciones de elección personal.

–En permisos obtenidos por imperativo de la legislación vigente, se dispondrá del mismo sistema de cómputo de retribución que en los casos de vacaciones, por lo que se abonará también en estos casos prima de productividad, pluses, etc.

–Para el cálculo correspondiente se partirá de los conceptos retributivos generales de salario normal medio del mes anterior, y los que hubiese correspondido de manera directa y personal de haber trabajado en las fechas de disfrute del permiso legal.

Artículo 44. Otros conceptos retributivos.

En los años 2020, 2021 y 2022, se revisarán los importes de los conceptos que a continuación se relacionan, en función de las actualizaciones señaladas en el artículo 38 de los siguientes conceptos:

- Compensaciones por maleo.
- Costo póliza de seguros.
- Nocturnidad.
- Plus por sábados y festivos, en turnos con 4 equipos.
- Plus de formación.
- Préstamos vivienda.

- Ayuda estudios.
- Compensación sábados personal mantenimiento.
- Indemnización por finalización contratos temporales.
- Incentivos por bajas definitivas.

Artículo 45. Jornada:

- Año 2020: 1.720 horas trabajo efectivas/año.
- Año 2021: 1.720 horas trabajo efectivas/año.
- Año 2022: 1.720 horas trabajo efectivas/año.

Nota: se absorberán las posibles horas que se reduzcan en el Convenio Nacional de Artes Gráficas en cada uno de los años, manteniéndose como mínimo un diferencial de 8 horas por debajo.

Las horas extraordinarias no podrán reducir la cantidad de horas anuales aquí establecidas, por lo que por cada hora extraordinaria que se trabaje, se cobrará o se disfrutará una hora de permiso (artículo 48) y se percibirá el importe de una hora de la compensación establecida en el artículo 20 de este Convenio, por trabajo en sábado o domingos y festivos.

Se garantiza un mínimo de 226 días de fábrica abierta por turno y siete días de libre elección para cada trabajador a jornada completa.

Artículo 46. Contrataciones temporales e indemnización por finalización de contrato.**46.1. Contratación.**

El trabajador con contrato de carácter temporal, eventual, prácticas o en formación, que acumule a lo largo de diversas contrataciones tres años de permanencia en la Empresa, será contratado por tiempo indefinido, quedando por tanto exceptuados los contratos de interinidad que cesarán cuando termine el motivo por el cual hubieren sido contratados y los contratos de relevo por jubilación parcial. Estos contratos se regirán, tanto en sus posibilidades como en su duración, por lo establecido en la legislación vigente y a efectos de cómputo de antigüedad, se tendrá en cuenta el tiempo efectivo de los diferentes contratos que el trabajador hubiera podido tener con la empresa.

47.2. Indemnización por finalización.

Los trabajadores con contrato de carácter temporal que causen baja en la Empresa por voluntad de la misma y no por decisión del trabajador o por medidas disciplinarias, tendrán derecho a la indemnización que en cada caso establezca la ley vigente por su tipo de contrato.

Artículo 48. Absorción de la 1/2 hora de indemnización por traslado.

A petición de la representación de los trabajadores, el importe de la media hora de compensación por traslado a partir del 1.º de enero de 1991 ha sido absorbido e incorporado en otros conceptos salariales, estando por lo tanto dicha indemnización incluida entre los mismos.

De esta manera se compensa permanentemente a los trabajadores por los traslados al actual Centro de Trabajo y por los traslados que en el futuro hayan de efectuar a otros Centros de Trabajo, siempre que estos se encuentren a una distancia del centro de Pamplona no superior de 14 km.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

En todo lo referente a la realización de horas extraordinarias, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, salvo acuerdos puntuales con la representación sindical.

Artículo 50. Productividad.

La mejora de la productividad contribuye a la consolidación de los puestos de trabajo, siendo voluntad de la Empresa y de los Trabajadores el incrementar la misma, como objetivo fundamental para aumentar la competitividad.

Factores básicos de la productividad son:

- Seguridad en el Trabajo.
- Mejoras tecnológicas.
- Calidad en el producto.
- Actividad en las tareas.
- Eficacia en el proceso.

La mejora de la productividad comprende básicamente los siguientes puntos de actuación:

- 1) Todo el personal deberá trabajar como mínimo a la actividad mínima exigible, o actividad normal, o a la actividad habitual si ésta fuese superior, durante toda la jornada de trabajo, eliminándose incidencias limitativas rutinarias, que si lo son, entran dentro del proceso normal de trabajo.
- 2) Se medirán las actividades personales de los operarios en las diferentes tareas, para conocer y en caso adecuar la actividad mínima.
- 3) Con el fin de mantener la fábrica en situación de competitividad, los trabajadores se comprometen al cumplimiento estricto del contrato de trabajo y fundamentalmente en: Seguridad, Calidad, Horarios de Trabajo, Actividad Exigible, puestas a Punto eficaces, Orden, Limpieza, etc. Todos estos temas se desarrollarán sin hacer dejación de las atribuciones que legalmente le corresponden al Comité de Empresa.
- 4) Debemos mejorar continuamente las cantidades producidas y haciéndolo con seguridad y calidad en función de nuestros medios productivos, procesos y productos.

Todos los acuerdos a que ambas partes han llegado en este Convenio, relativos a lo que podríamos llamar “Servicio al Cliente”, a la duración de este mismo Convenio y a todo lo que puede favorecer la competitividad, son imprescindibles para abordar esta nueva etapa de la Empresa, pero es importantísimo destacar, que no serán suficientes, si no conseguimos incrementar de forma esencial nuestra productividad. En su mejora tenemos que hacer énfasis, ser constantes y cada uno colaborar en mejorar su eficiencia.

Artículo 51. Incentivos por bajas definitivas.

En el supuesto de que se cause baja definitiva en la Empresa, excepto en los supuestos de muerte, incapacidad absoluta, gran invalidez, incapacidad total o jubilación parcial, Solidus Solutions Videcart abonará de una sola vez las cantidades establecidas en el Anexo 17.

Las cantidades recogidas en el Anexo 17 del presente Convenio, sustituyen y anulan tanto las establecidas en el Pacto anterior, como cualquier otro que hubiera habido y absorberá en lo que corresponda a cualquier otra indemnización por cese.

Artículo 51 bis. Jubilaciones parciales con contrato de relevo.

Ver Acuerdo Colectivo de la Empresa Videcart, S.A., para el establecimiento de Plan de Jubilación Parcial, firmado el 25 de marzo de 2013 y registrado el 12 de abril de 2013.

Artículo 52. Ascensos.

La Dirección solicita del Comité de Empresa, que designe los miembros, que en nombre de la Representación Social, vayan a participar en el Tribunal que haya de juzgar las pruebas de

ascenso. El Comité de Empresa manifiesta que no designará personas para que formen parte de dicho Tribunal.

Artículo 53. Nuevas categorías.

Habida cuenta que existen en Fábrica puestos de nueva creación que está pendientes de evaluación, la Dirección a lo largo del Convenio y conforme vayan siendo definidas sus funciones, establecerá sus categorías, informando acerca de las mismas al Comité de Empresa.

Artículo 54. Subcontratas de los carretilleros del almacén.

Se considera conveniente dejar las cosas por el momento como están, pero contemplando la posibilidad de volver a estudiarlo en función de la marcha de la Empresa.

Artículo 55. Nuevo anteproyecto de ley.

Videcart, S.A., se compromete expresamente, durante la pervivencia del presente Pacto, a no aplicar la normativa referente al denominado “despido colectivo”, regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción que le da el anteproyecto de ley que actualmente se está tramitando; fuera de esa renuncia expresa “Videcart, S.A.” queda libre para utilizar los demás mecanismos legales que regulen, durante la vigencia del presente Pacto de Empresa, la extinción del contrato de trabajo.

Artículo 56. Derechos y obligaciones.

En este Convenio de Empresa se trata de recoger todos los Acuerdos existentes entre Empresa y Trabajadores, sin que ello pueda suponer merma para alguna de las partes en sus derechos y obligaciones anteriores.

Artículo 57. Derecho supletorio.

En todo lo no previsto en este Convenio, será de aplicación con carácter subsidiario lo dispuesto en el Convenio Nacional de Artes Gráficas, Estatuto de los Trabajadores, y cualquier norma general actual o futura que sea de aplicación.

Todas las condiciones aquí pactadas forman un todo indivisible y serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por disposición legal de rango superior (Convenio Nacional, etc.) se establezcan condiciones más favorables que las pactadas, en cualquier concepto, estas deberán considerarse globalmente y en cómputo anual, aplicándose la más favorable en esta consideración anual y global, si resultara más favorable para el trabajador.

ANEXO 1

Tablas salariales Oficinas 2020

PUNTOS	AÑO	SALARIO BASE	PLUS LINEAL	PLUS EMPRESA	PRIMA PRODUC.	TOTAL AÑO
1,47	1.º	18.612,93	5.930,65	1.455,14	0,00	25.998,73
1,47	2.º	18.612,93	5.930,65	2.942,23	0,00	27.485,82
1,47	3.º	18.612,93	5.930,65	3.909,61	3.100,25	31.553,45
1,55	1.º	19.392,14	5.930,65	1.269,03	0,00	26.591,83
1,55	2.º	19.392,14	5.930,65	2.538,04	1.549,89	29.410,74
1,55	3.º	19.392,14	5.930,65	5.559,32	3.100,25	33.982,37
1,9	1.º	22.818,51	5.930,65	1.269,03	0,00	30.018,20
1,9	2.º	22.818,51	5.930,65	2.538,04	1.549,89	32.837,10
1,9	3.º	22.818,51	5.930,65	3.815,89	3.100,25	35.665,31
1,95	1.º	23.304,85	5.930,65	1.269,03	0,00	30.504,54
1,95	2.º	23.304,85	5.930,65	2.538,04	1.549,89	33.323,44
1,95	3.º	23.304,85	5.930,65	3.566,41	3.100,25	35.902,17
2	1.º	23.802,21	5.930,65	1.269,03	0,00	31.001,90
2	2.º	23.802,21	5.930,65	2.538,04	1.549,89	33.820,80
2	3.º	23.802,21	5.930,65	3.316,95	3.100,25	36.150,07
2,05		24.283,02	5.930,65	3.067,48	3.100,25	36.381,41
2,1		24.785,92	5.930,65	2.818,34	3.100,25	36.635,17
2,2		25.747,51	5.930,65	2.309,46	3.100,25	37.087,88
2,3		26.710,20	5.930,65	1.840,09	3.100,25	37.581,20
2,4	1.º	26.637,60	5.930,65	0,00	3.100,25	35.668,51
2,4	2.º	26.637,60	5.930,65	1.015,22	3.100,25	36.683,73
2,4		27.674,67	5.930,65	1.269,03	3.100,25	37.974,61
2,5		28.639,11	5.930,65	761,43	3.100,25	38.431,44
2,6	1.º	27.412,19	5.930,65	0,00	3.100,25	36.443,10
2,6	2.º	27.412,19	5.930,65	0,00	3.100,25	36.443,10
2,6		29.603,57	5.930,65	253,82	3.100,25	38.888,30
2,7		30.568,04	5.930,65	0,00	3.100,25	39.598,95
2,8	1.º	28.299,28	5.930,65	0,00	3.100,25	37.330,19
2,8	2.º	28.299,28	5.930,65	0,00	3.100,25	37.330,19
2,8		31.532,49	5.930,65	0,00	3.100,25	40.563,40

Tablas salariales Producción año 2020
Convenio Empresa 2020-2022

PUNTOS	NÚMERO DE AÑO	SALARIO BASE		PLUS LINEAL		PLUS EMPRESA		PRIMA PRODUCCIÓN		RETRIBUCIÓN
		Diario	Annual	Mensual	Annual	Mensual	Annual	Diaria	Annual	
		x 459 días		x 14 Pagas		x 14 Pagas		x (223 d.+ 22 d.)		
1,28	1	36,49	16.750,49	423,62	5.930,71	0,00	0,00	6,58	1.610,98	24.292,19
1,34	2	37,77	17.338,41	423,62	5.930,71	0,00	0,00	8,68	2.127,69	25.396,81
1,47	3	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	0,00	0,00	12,51	3.063,98	27.605,22
1,47	4	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	76,30	1.068,19	12,65	3.100,23	28.709,67
1,47	5	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	194,61	2.724,59	12,65	3.100,23	30.366,06
1,47	6	40,55	18.610,53	423,62	5.930,71	273,43	3.828,02	12,65	3.100,23	31.469,50
1,55	7	42,25	19.391,04	423,62	5.930,71	217,75	3.048,45	12,65	3.100,23	31.470,43
1,63	8	43,96	20.176,61	423,62	5.930,71	368,19	5.154,69	12,65	3.100,23	34.362,24
1,70		45,44	20.855,76	423,62	5.930,71	342,94	4.801,15	12,65	3.100,23	34.687,84
1,75		46,53	21.357,51	423,62	5.930,71	325,23	4.553,19	12,65	3.100,23	34.941,64
1,80		47,60	21.849,13	423,62	5.930,71	307,53	4.305,39	12,65	3.100,23	35.185,46
1,90		49,71	22.817,16	423,62	5.930,71	272,57	3.815,97	12,65	3.100,23	35.664,07
1,95		50,77	23.303,71	423,62	5.930,71	254,75	3.566,46	12,65	3.100,23	35.901,12
2,00		51,85	23.800,40	423,62	5.930,71	236,94	3.317,12	12,65	3.100,23	36.148,46
2,05		52,90	24.281,88	423,62	5.930,71	219,10	3.067,46	12,65	3.100,23	36.380,28
2,10		54,01	24.788,70	423,62	5.930,71	201,29	2.818,11	12,65	3.100,23	36.637,75
2,20		56,10	25.751,67	423,62	5.930,71	164,95	2.309,37	12,65	3.100,23	37.091,97

Complemento de antigüedad: además del importe que figura en la columna como Retribución Total Anual, se percibirá un complemento personal en concepto de antigüedad, que consistirá en un 3 % por cada uno de los 2 primeros trienios y del 3 % por cada quinquenio sucesivo, calculados sobre el importe del Salario Base.

Ibircu de Egués enero 2020

2020

Artículo 9. Plus Maleo	1,24 euros
Incremento por punto	0,18 euros
Hasta alcanzar	3,85 euros
ANEXO 2.–Poliza seguro	
Prima neta por persona	142,43 euros
ANEXO 3.–Trabajo a tres turnos	
Plus Empresa por Nocturnidad	17,85 euros
ANEXO 4 y 5.–Trabajo a 3 turnos con cuatro equipos	
Por festivo o domingo	100,00 euros
Por sábado	100,00 euros
ANEXO 6.–Plus Formacion	
Plus diario	10,08 euros
ANEXO 7 y 8.–Prestamos por necesidades extraordinarias	
Prestamo individual	5.990,27 euros
Montante total	48.108,68 euros
ANEXO 9 y 10.–Ayuda estudios	
Por hijo entre 3 y 16 años	85,37 euros
Máximo matrícula Univer. o Formación Profesional	387,97 euros
ANEXO 11.–Kilometraje	
Importe por km	0,38 euros
ANEXO 12.–Personal mantenimiento	
Compensación por sábado	109,69 euros
Compensación doming.-festivos	122,61 euros
ANEXO 17.–Incentivos bajas definitivas	
Extinción a los 59 años	0,00 euros
Extinción a los 60 años	48.584,32 euros
Extinción a los 61 años	41.296,67 euros
Extinción a los 62 años	34.009,02 euros
Extinción a los 63 años	26.721,37 euros
Extinción a los 64 años	14.575,30 euros