

# Convenio Colectivo de la empresa Caveo Automotive Spain, S.A. de Bera

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 127, de 1 de junio de 2021*

**CAVEO AUTOMOTIVE SPAIN, S.A.**

*Convenio Colectivo de empresa. Años 2020, 2021 y 2022*

**CAPÍTULO I***Disposiciones generales***Artículo 1. Partes que lo conciertan.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la Dirección de la Empresa Caveo Automotive Spain, S.A. y la representación de los trabajadores de la misma.

**Artículo 2. Ámbito personal.**

Quedan sometidos a las estipulaciones de este Convenio Colectivo todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa Caveo Automotive Spain, S.A., exceptuando, únicamente a efectos retributivos, el personal directivo.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tiene una duración de tres años, iniciando sus efectos desde el 1 de enero de 2020 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2022.

Este Convenio se dará por denunciado expresamente el próximo 30 de septiembre de 2022, esto es, tres meses antes de su vencimiento, comprometiéndose las partes a constituir la comisión negociadora antes del 31 de octubre e iniciar la negociación del nuevo Convenio en el plazo de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora.

Se acuerda expresamente que, una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

**Artículo 4. Ámbito funcional.**

Caveo Automotive Spain, S.A. se dedica a la fabricación de elementos de suspensión para todo tipo de vehículos industriales.

**CAPÍTULO II***Régimen de trabajo***Artículo 5. Jornada laboral y horarios.**

1. El número de horas de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio será de 1.695 horas/año.

2. Las partes acuerdan expresamente que en el año 2021 se aplicará en la empresa el Acuerdo para la Competitividad regulado en el artículo 29.2 del Convenio Colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

La presente cláusula tiene la consideración de acuerdo expreso a los efectos de aplicación de 32 horas de las 48 que como máximo establece el artículo 29.2 del Convenio Colectivo para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

Dado que los salarios en la empresa son superiores a los que para cada Grupo Profesional establece la Tabla de Salario Garantizado del Convenio Colectivo Autonómico para el Sector de Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra las partes acuerdan expresamente, conforme a lo establecido en el artículo 29.2-5 E) del citado Convenio Autonómico que las cantidades abonadas por la empresa por encima de la Tabla de Salario Garantizado del Convenio Autonómico compensan y absorben los complementos y cantidades establecidos en las letras A, B y C del artículo 29.2-5 del Convenio Autonómico.

3. Las jornadas continuadas relativas a los trabajadores en régimen de tres turnos-o en cualquier otra jornada continuada-tendrán las mismas horas de trabajo con la salvedad de disfrutar de un descanso de quince minutos de duración por jornada normal, que se computará como tiempo de trabajo efectivo.

4. Los horarios de trabajo serán los siguientes:

–Personal de producción y técnicos de mantenimiento (tres turnos):

- Turno de mañana: de 06:00 a 14:00.
- Turno de tarde: de 14:00 a 22:00.
- Turno de noche: de 22:00 a 06:00.

–Personal de producción y técnicos de mantenimiento (jornada partida):

- Jornada partida de Lunes a Viernes: de 08:00 a 13:00 y de 14:30 a 17:30.

–Oficinas y facilitadores a jornada partida:

- De lunes a jueves: de 08:00 a 13:00 y de 14:15 a 17:40.
- Viernes: de 08:00 a 14:00.

El personal adscrito a este horario contará con 15' de flexibilidad en la entrada que serán recuperados durante el mismo día.

Voluntariamente, el horario de la comida podrá reducirse a 45' dentro de la franja horaria de 13:00 a 14:15.

#### **Artículo 6. Calendarios.**

El calendario laboral se confeccionará por acuerdo entre ambas partes en el mes de noviembre, siempre y cuando se conozcan a esa fecha las fiestas oficiales.

#### **Artículo 7. Flexibilidad interna.**

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, con el fin de poder absorber las variaciones en los programas de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos punta de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación del cliente y cualesquiera otras circunstancias semejantes se establecen 18 días de ajuste distribuidos de modo que en la jornada anual de trabajo correspondiente a cada trabajador se podrá, por decisión de la Empresa una vez cumplidos los requisitos establecidos en este artículo, utilizar en cada año 9 días al alza y 9 días a la baja.

En cualquier caso, la utilización de la flexibilidad a que se hace referencia en el párrafo anterior, no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa una vez regularizados dichos días.

Será necesario y obligatorio el preaviso de al menos 15 días naturales a los afectados y al Comité de Empresa, de las razones que lo justifican.

La regulación de estos días en cuanto a su trabajo ó disfrute queda establecida de la siguiente manera:

–Los días de flexibilidad se aplicarán a la totalidad de la plantilla. Podrán quedar excluidas las áreas que se consideren necesarias para un normal funcionamiento de la empresa como logística y atención comercial.

–Los días positivos podrán ser trabajados en días de ajuste de calendario y sábados, estando estos últimos limitados a trabajarse en turno de mañana y por un máximo de 4 sábados por operario.

–El personal de oficinas trabajará, por cada sábado que trabaje producción, 40' más al día de lunes a jueves durante 12 días, es decir, mientras dura el ciclo de tres semanas de cada sábado a trabajar.

–Cada sábado trabajado tendrá una compensación económica de 25,- euros.

–El cómputo global de los días de flexibilidad al cierre del año no podrá superar o ser inferior a 6, que pasarán a formar parte de los días laborables del calendario del año siguiente en caso de ser negativos antes del 31 de enero, y en caso de ser positivos deberán ser solicitados para su disfrute igualmente antes del 31 de enero.

–Al personal que se encuentre en IT en los días de flexibilidad se le seguirá aplicando el calendario establecido para ese año en la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, cuando el trabajador cese, por cualquier causa en la Empresa, se procederá a efectuar el balance del estado de la cuenta del trabajador y a la constatación del saldo. Si existieran horas a favor del trabajador -una vez practicada la reducción y compensación si procediera- le serán pagadas junto con la liquidación de finiquito. Si por el contrario las horas fueran a favor de la Empresa el importe de las mismas se le descontará al trabajador de la mencionada liquidación de finiquito.

La regularización de toda esta flexibilidad de días tendrá su vencimiento al 31 de diciembre del año siguiente de llevarlas a efecto.

En esta materia se estará únicamente a lo dispuesto en el presente Convenio, no pudiendo aplicarse nada que no esté regulado en el mismo.

### **Artículo 8. Vacaciones y días de libre disposición.**

1. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas fijadas en el calendario laboral que se confeccionará por acuerdo entre ambas partes. En el mismo se establecen un total de 30 días de vacaciones (de ellos 22 son laborables), distribuidos 25 de ellos en el calendario anual, de forma que 8 se situarán en jornadas de sábados y/o domingos.

Estos días no son de aplicación al personal que realice labores de mantenimiento en máquinas o instalaciones de fábrica. Asimismo, este personal establecerá sus vacaciones antes del 31 de enero. Para el personal que realice labores de apoyo a mantenimiento, deberá presentar sus nuevas fechas en 15 días como máximo desde la finalización del trabajo.

2. Todos los trabajadores dispondrán, en cada uno de los años de este convenio, de 8 días de libre disposición que se corresponden con 5 días de vacaciones optativas y 3 días de ajuste de calendario, que no se determinan en el calendario anual.

Estos días se solicitarán en los siguientes plazos:

1.–Las solicitudes cursadas antes del 31 de enero, se validarán sin limitaciones.

2.–Las solicitudes cursadas antes del 30 de junio, para un máximo de 3 días, se validarán sin limitaciones para su disfrute a partir del 15 de septiembre.

- 3.–Los días de vacaciones optativas, solicitados en bloque y con una antelación superior a 1 mes, no tendrán limitación. La fecha tope para solicitar estos días es del 30 de septiembre; a partir de esa fecha, tendrán la misma consideración que los días sueltos.
- 4.–Los días no solicitados en las condiciones anteriores, se deberán solicitar con un plazo no inferior a 48 horas. En caso de motivos excepcionales, justificados ante la dirección de personal, este plazo se podrá reducir en lo necesario.

Para consumir los días solicitados se aplicarán las siguientes limitaciones:

- 1.–En todas las áreas productivas se aplicará como limitación, la ausencia de 1 operario, salvo montaje (exceptuando fresadoras) que será de 2 operarios.
  - 2.–En el caso de aumento de plantilla, el límite será en todas las secciones, del 25% y en la globalidad de Caveo Automotive Spain, S.A. del 20%.
  - 3.–La empresa podrá determinar que las limitaciones anteriormente expuestas sean superadas, si lo estima conveniente.
  - 4.–Los días no solicitados antes del 1 de noviembre, serán consensuados con la Empresa para su disfrute dentro del año.
3. En caso de que algún trabajador sea requerido a realizar sus servicios en vacaciones tendrá derecho a disfrutar el tiempo trabajado más el 50% en concepto de compensación.
4. Retribución. Todos los días comprendidos en el periodo de vacaciones se abonarán de acuerdo con lo señalado en las tablas salariales, por los siguientes conceptos: Salario Nivel, Prima y antigüedad.
5. Jornadas de ajuste de calendario. Tendrán la consideración de sábado a efectos de valoración, quedando excluida de dicha valoración las jornadas que se encuentren de manera adyacente a periodos vacacionales, que tendrán la misma consideración que estas. La realización de tareas especiales (formación, pintado de fábrica, reordenación, etc.) tendrán la consideración excepcional de jornada por jornada.

## **Artículo 9. Licencias retribuidas, no retribuidas y excedencias.**

### *A.–Licencias Retribuidas.*

Se establecen las licencias y permisos retribuidos siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, pudiendo sumarse esta licencia a las vacaciones, si coinciden.
2. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 15 días del hecho causante.
3. Por defunción de cónyuge, 7 días naturales.
4. Por enfermedad no grave del cónyuge, con ingreso en clínica, excluido el parto, 2 días naturales.
5. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada de cónyuge y parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad, 2 días naturales.  
Se podrá hacer uso de estos días durante el tiempo que dichos familiares permanezcan ingresados en un centro hospitalario, debiendo de entregarse a la Empresa un justificante con la fecha del 2.º día del permiso con indicación expresa de que el paciente permanezca ingresado.
6. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales.

7. Por defunción de los siguientes parientes consanguíneos: padres, hijos y hermanos, 3 días naturales.

8. Por defunción de abuelos, nietos, hijos políticos, hermanos políticos, padres políticos y abuelos políticos: 2 días naturales. Además, por defunción de tíos, sobrinos y primos por consanguinidad, 4 horas para asistencia a las honras fúnebres.

9. Por matrimonio de hermanos, padres, hijos, tíos y primos carnales, sobrinos carnales y hermanos políticos, 1 día natural.

10. Por el tiempo indispensable en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendido el ejercicio de sufragio activo.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

12. Por traslado del domicilio habitual, 1 día natural.

13. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos, hasta el límite de 16 horas al año. Asimismo, estará incluido en este límite de 16 horas el tiempo necesario para acompañamiento de familiares de primer grado a servicios médicos.

14. Por el tiempo indispensable para asistir a Juicio como Testigo, siempre que sea citado por el Juez de Oficio o a instancia de parte.

15. 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.

16. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45 1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporara a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre el empresario y el trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute del permiso de lactancia serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

17. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Las licencias señaladas en los epígrafes 1 a 10, ambos inclusive, se concederán por días naturales y a partir del hecho causante, siendo obligatorio, aunque sea posteriormente, su justificación.

Las referencias que en los epígrafes 3, 4 y 5 de este artículo se realizan respecto del cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia.

Estas licencias, excepción hecha de las designadas en los epígrafes 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17 serán aumentadas en 2 días más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto.

#### *B.–Licencias sin sueldo.*

1. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se podrán conceder licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes, con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

En ningún caso estas Licencias sin sueldo podrán utilizarse para ejercer competencia desleal con la Empresa concedente de las mismas.

2. Todo trabajador de la Empresa tendrá derecho a disfrutar de un día de licencia no retribuida (8,- horas), elegido libremente por él mismo. Para el cálculo del descuento del importe de dicha licencia se tendrán en cuenta todos los conceptos salariales a excepción de la Antigüedad y las Pagas Extraordinarias, siendo todo ello anualizado y dividido entre el número de horas de trabajo efectivo.

La elección de este día de licencia, a libre elección del trabajador, estará condicionada también al cumplimiento de las premisas indicadas en el artículo 6.2 de este Convenio.

#### *C.–Excedencias.*

A) Excedencia forzosa: Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o función sindical.

B) Excedencia voluntaria: El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso, en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En lo referente al derecho de los trabajadores a un período de excedencia por cuidado de familiares, se estará, en todo, a lo dispuesto en el número 3 del artículo 46 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

El reingreso deberá solicitarse por escrito, con antelación mínima de un mes a la terminación de la excedencia voluntaria.

#### C) Excedencias por motivos familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adop-

ción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

#### **Artículo 10. Máquinas y células clave de mantenimiento.**

El personal de mantenimiento deberá atender prioritariamente las máquinas de fabricación con el fin de conseguir una mayor productividad en las mismas evitando en lo posible las paradas, teniendo por tanto que cumplirse unas condiciones especiales para dicho personal, las cuales se detallan a continuación:

1. Se considera como jornada laboral normal la indicada en el calendario que resulte de aplicación a excepción de los sábados, domingos, festivos y puentes.
2. Las vacaciones anuales serán disfrutadas a lo largo del año (con excepción del mes de agosto) de forma que no coincidan más de 2 personas al mismo tiempo. Deben ser consensuadas entre todos ellos y deben ser presentadas a su responsable en el mes de enero.
3. En cuanto a los días de libre disposición, sólo podrán ausentarse 2 trabajadores, pudiendo solamente coincidir 1 mecánico y 1 electricista.
4. Si por necesidades de mantenimiento sea requerida la asistencia fuera de la jornada normal, el personal estará disponible, añadiéndose esas horas a una bolsa. Cuando dicha bolsa alcance el número de horas equivalente a una semana de trabajo, será obligatorio el disfrute del descanso dentro del mes siguiente.
5. Los turnos de trabajo estarán compuestos siempre por un mínimo de 2 personas.
6. La retribución de dichos trabajadores será la correspondiente a los niveles 4, 5 y 6 de fabricación para el personal de nueva contratación. Para el personal que actualmente ya forma parte de la plantilla, su retribución será la que tengan a esta fecha.



7. El personal de producción que realice labores de mantenimiento, tendrá el mismo tratamiento que el personal de mantenimiento.

### **Artículo 11. Modificación sustancial de condiciones de trabajo.**

De conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, cuando no se alcanzase acuerdo en el periodo de consultas correspondiente a un procedimiento tramitado para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un máximo de siete días laborables para alcanzar un acuerdo, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación, no aceptando el arbitraje obligatorio dentro de los procedimientos de aplicación general y directa que establezcan los acuerdos interprofesionales, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de tales acuerdos, y en los cuales participan los sindicatos de acuerdo con los artículos 6.3 y 7.2 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.

## CAPÍTULO III

### *Régimen económico*

### **Artículo 12. Estructura salarial.**

#### *I.–Introducción. Planteamiento de la nueva estructura retributiva. Principios generales.*

I.1.–En desarrollo de los acuerdos suscritos el 15 de abril de 1994 y 20 de enero de 2021, aplicación de sus principios y como consecuencia de la Valoración de Puestos de Trabajo (V.P.T.), por las representaciones social y empresarial de Caveo Automotive Spain, S.A., se acomete la implantación de una nueva estructura retributiva de los trabajadores de la empresa.

Con una vocación de simplificación y objetividad de los conceptos de pago, se pretende:

A.–Retribuir la actividad de cada trabajador, de acuerdo con los distintos puestos de trabajo, conforme a la V.P.T. y los criterios de objetividad-profesionales, fisiológicos, ambientales, etc. establecidos en la misma, evitando, en lo posible, la subjetividad y desigualdad retributiva de los ocupantes del mismo puesto de trabajo.

B.–Agrupar los distintos conceptos retributivos dispersos en las normas legales y convencionales, pactos y usos de la empresa. Así, se integran en esta estructura los conceptos que, posteriormente, se definirán, algunos de los cuales mantendrán su propia nomenclatura si bien adaptándose a los nuevos criterios de pago y cuantificación, en tanto que, otros pierden su identidad, aunque las causas que originaron su pago quedan aglutinadas en el concepto básico de retribución que constituye el Salario Nivel, establecido como salario por unidad de tiempo.

#### *I.2.–Principio de unidad e indivisibilidad de la nueva estructura salarial.*

A los efectos de la aplicabilidad de otros conceptos salariales y de la consideración de norma más favorable, los conceptos retributivos de la estructura salarial se aplicarán en su conjunto y por la globalidad de sus importes cuantitativos, no pudiendo considerarse la comparación de forma singular y aislada con los establecidos en órdenes normativos, legales o convencionales.

En cualquier caso, se garantiza que todos los trabajadores percibirán sus retribuciones en cuantía igual o superior a los que, en su conjunto, les correspondería de la aplicación de la anterior estructura salarial, legislación en general y/o convenios que les pudieran ser de aplicación.

I.3.–La estructura retributiva se articulará en base a los siguientes elementos retributivos:

–Conceptos salariales:

- Salario por Unidad de Tiempo:
- Salario Nivel.

–Complementos personales:

- Antigüedad.
- Plus de Compensación.
- Plus jornada irregular.

–Complemento por trabajo realizado:

- Prima de producción.

–Retribuciones específicas de carácter funcional:

- Nocturnidad.
- Horas Extraordinarias.

–Indemnizaciones y suplidos de gastos:

- Plus de Distancia.
- Prestaciones de Incapacidad Temporal.

*II.–Definición de los conceptos retributivos.*

II.1. Salario Nivel. Se considera al salario por unidad de tiempo que corresponde al nivel de clasificación resultante en la V.P.T., al que se encuentra adscrito el trabajador.

Dentro de este concepto salarial, se encuentran incluidos todos los conceptos retributivos existentes con anterioridad a la implantación de la V.P.T., así como todos aquellos que pudieran ser de aplicación por la eficacia general de órdenes normativos legales y/o convencionales. En especial están integrados, entre otros, los siguientes: Salario Base de Convenio, Plus Convenio; Plus Carencia de Incentivo; Pluses de trabajos Tóxicos, Penosos y/o Peligrosos; Pluses de Jefe de Equipo; Plus de Movilidad de Puesto de Trabajo; Complementos Voluntarios; Plus de Trabajos Especiales; Plus de Incremento Temporal de Funciones, Plus de Responsable de Célula, Retribución Dominical y de Días Festivos.

El módulo de pago para todo el personal, será el día natural. Su cuantía se establece en las Tablas Salariales, según los niveles de clasificación. En consecuencia, se abonará en días laborables; no laborables; Pagas Extraordinarias y Vacaciones.

II.2. Antigüedad. Se considera al complemento salarial de carácter personal que premia la vinculación temporal con la empresa.

El módulo de pago será el quinquenio, siendo su importe el establecido en las Tablas de retribución. En consecuencia, se abonará en días laborables, no laborables, pagas extraordinarias y vacaciones.

No obstante, para el personal no incluido en la V.P.T., será a efectos individuales el 3,06% del salario base por cada quinquenio.

II.3. Plus de Compensación. Se considera el complemento salarial, de carácter personal para aquellos trabajadores que, tras la implantación de la V.P.T., fueran adscritos a niveles retributivos inferiores a los importes salariales que vinieran percibiendo al 31 de diciembre de 2001.

Su cuantía será, por tanto, la diferencia entre ambos niveles retributivos.

El Plus de Compensación se reducirá o extinguirá cuando se compense, total o parcialmente, con los futuros ascensos de niveles de V.P.T. a los que fuera adscrito el trabajador. Igualmente se reducirá cuando un trabajador desempeñe tareas de un nivel superior como resultado de la movilidad de puestos de trabajo.

II.4. Prima de Producción. Se considera al complemento salarial establecido en atención a la cantidad de trabajo desarrollado por el trabajador en unas condiciones de calidad predeterminadas.

El importe de la prima se abonará al rendimiento que se considera habitual en cada momento, en tanto se establezca por la Empresa un manual de primas en función de los rendimientos que se obtengan en la instalación y/o grupo productivo en el que se integre el trabajador.

El módulo de pago, será la hora de trabajo efectivamente realizada. También se abonará en vacaciones. La cuantía se establece en las Tablas de Salarios, siempre que se obtenga un rendimiento considerado como habitual.

II.5. Nocturnidad. Se considerará a la retribución específica del trabajo efectivamente realizado en horario nocturno.

Su importe consistirá en un incremento sobre el salario ordinario en la cuantía que, por cada hora nocturna, se establece en las Tablas de Salarios.

Cuando de manera coyuntural a un trabajador que prestando sus servicios en el turno de noche le sea requerido el cambio a otro diurno, seguirá percibiendo el plus de nocturnidad correspondiente a los días que dejare de trabajar en el precitado turno nocturno, teniendo en cuenta que los cambios de turno se producen semanalmente. No tendrán este tipo de tratamiento los cambios de turno definitivos.

Los trabajadores de 55 o más años podrán solicitar a la Empresa no trabajar en el turno nocturno, estudiándose cada caso particular.

Los trabajadores de MOD y MOI de producción hasta el Nivel-5 quedarán excluidos del trabajo nocturno, si así lo solicitasen, para un periodo no superior a 2 años previos a la fecha legal de jubilación en cualquiera de sus modalidades.

II.6. Horas Extraordinarias.

1.–Se considerará la retribución del trabajo que, a petición de la empresa y cualquiera que sea su causa, se realice en exceso sobre la jornada ordinaria establecida, cuando no fueren compensadas con tiempos equivalentes de descanso retribuido.

2.–El importe total de la hora extraordinaria, por todos los conceptos, será el que, según los distintos niveles de clasificación, se establece en las Tablas de Salarios.

3.–Se entenderán como estructurales las horas extraordinarias necesarias para la cumplimentación de pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas o previstas estacionales de una parte significativa de la plantilla, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

4.–Estas horas de exceso que se trabajen sobre las señaladas dentro del calendario laboral podrán ser compensadas con horas de descanso, de acuerdo entre la Empresa y los trabajadores, por lo que se pacta la posibilidad de una distribución irregular o no homogénea de la jornada siempre que no se rebase el cómputo total anual reflejado en el artículo 3 del presente Convenio. La

compensación en tiempo libre de las horas extraordinarias será el 50% de las trabajadas durante los días laborables y el 75% de las trabajadas en días festivos y pudiendo acumular para su disfrute incluyendo la compensación hasta tres días laborables, disfrutándolas preferentemente dentro del mes siguiente. La Empresa entregará quincenalmente al Comité de Empresa una relación de las horas extraordinarias realizadas, tanto del personal de mano de obra directa como indirecta.

En todo caso, como norma, se reducirán al mínimo necesario todas las horas extraordinarias, salvo las necesarias para reparar o atender siniestros u otros daños o servicios extraordinarios y urgentes, en cuyo momento previo acuerdo entre la Dirección y el Comité de Empresa, se compensarán con horas de descanso, salvo que haya necesidad de trabajo siendo en esta circunstancia, retribuidas.

5.–Aquellos trabajadores de mano de obra directa que sean requeridos por la Dirección de la Empresa fuera de su jornada laboral para realizar trabajos fuera de la propia empresa, se les compensará el día del desplazamiento como horas de cuantía equivalente a las extraordinarias a partir de la hora del comienzo de dicho desplazamiento ó desde la finalización de su jornada hasta las 22:00 horas de ese día.

II.7. Plus de Distancia. Se considerará aquella retribución que, sin responder a una contraprestación directa de la actividad laboral, sea consecuencia de la compensación de gastos realizados por el trabajador para el desplazamiento desde su domicilio al centro de trabajo. Este concepto retributivo, como derecho adquirido y consolidado, se abonará, en las condiciones establecidas, exclusivamente a aquellos trabajadores integrantes de la plantilla a la fecha de efectos de la nueva estructura salarial.

II.8. Prestaciones de Incapacidad Temporal. Se considerará aquella retribución que, sin responder a una contraprestación directa de la actividad laboral, sea consecuencia de derechos reconocidos por la legislación laboral o de previsión social del sistema de Seguridad Social, bien como pago directo o delegado de las entidades Gestoras o colaboradoras.

II.9. Plus de Llamada. Se considera llamada el requerimiento hecho por la empresa al personal que estando fuera de su jornada, se persone para realizar trabajos urgentes, con motivo de reparaciones de averías u otras causas. Su cuantía será la octava parte del importe del salario base de convenio diario del operario reflejado en la columna (1) del anexo (1) multiplicado por el coeficiente 1,38, si la llamada se produce entre las 6 de la mañana y las 22 horas de los días de trabajo considerados en el calendario laboral. Por el coeficiente 1,50 si se produce entre las 22 y las 6 horas de dichos días y por el coeficiente 2 si se produjera en días que no están considerados como de trabajo en dicho calendario laboral.

II.10. Plus de jornada irregular. Se considera al complemento salarial por la realización de una jornada especial derivada tanto de la puesta en marcha de instalaciones tras la finalización de los descansos semanales, vacacionales o de puentes y antes del comienzo de cada jornada ordinaria de la producción, como de finalización de jornada semanal de forma que el total de horas trabajadas durante la semana sea igual al del resto de los trabajadores.

Por este motivo se abonará un plus económico cuya cuantía se establece en relación al nivel profesional del trabajador y que vendrá indicado en la correspondiente tabla salarial.

### *III.–Normas de aplicación de la estructura retributiva.*

III.1. *Ámbito de Aplicación.* La estructura salarial establecida se aplicará a todos los trabajadores de la empresa de los puestos incluidos en la Valoración de Puestos de Trabajo con exclusión, en su caso, de los contratos formativos-en prácticas y/o aprendizaje-a los que se les aplicará su régimen propio legalmente establecido.

III.2. Formas de Pago. Mensualidades y Pagas Extraordinarias. Elementos de Cálculo. La liquidación y pago de salarios se realizará por mensualidades vencidas, abonándose dentro de los tres días laborables siguientes al del mes de devengo.

Las Pagas Extraordinarias de Verano y Navidad, cada una de ellas a razón de treinta días de Salario Nivel y Antigüedad, se abonarán en los días laborables inmediatamente anteriores al 7 de Julio y 22 de diciembre respectivamente.

Las ausencias no retribuidas, se descontarán por horas en el mes de liquidación correspondiente. Cada hora de ausencia se deducirá en cuantía igual al cociente que resulte de dividir los importes anualizados del Salario Nivel, Pagas Extras, Plus de Compensación, Antigüedad y Prima de Producción entre el número de horas establecidas para la jornada en cómputo anual.

Como resumen de los módulos de pago por conceptos salariales y expresión gráfica de lo expuesto como elementos de cálculo de retribuciones, se representa el siguiente cuadro:

MÓDULO	RETRIBUCIÓN POR DÍAS		RETRIBUCIÓN POR HORAS
	Salario Nivel	Antigüedad	Prima
Días Laborables	211,88	211,88	1.695,00
Festivos/ No Laborables	124,12	124,12	
Pagas Extraordinarias	60,00	60,00	
Vacaciones	30,00	30,00	176,00
Total	426,00	426,00	1.871,00

III.3. Movilidad de puestos de trabajo. Únicamente se entenderá que existe un cambio a puesto superior cuando el trabajador realice todas las funciones del puesto superior con los niveles de calidad y productividad establecidos para el mismo. Debido a que se ha incluido el Plus de cambio de puesto de trabajo, dentro del Salario Nivel, las diferencias de nivel se abonarán a partir de 3,- horas diarias computándose mensualmente en múltiplos de 8.

Los periodos realizados como trabajos de superior nivel en un determinado puesto de trabajo, se computará a efectos de periodos de adaptación en caso de cambios definitivos a ese puesto.

No se considerará que se desempeñan trabajos de superior nivel cuando el cambio de puesto sea en calidad de ayuda, tareas auxiliares o puntuales. De igual modo, no se consolidará un nivel superior cuando el cambio se deba a la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo.

III.4. Periodos de adaptación. Para la consolidación de los derechos económicos de un nivel salarial superior al que estuviera adscrito el trabajador se precisará, en todo caso, la superación de un periodo de adaptación establecido en el cuadro número 2 señalado a continuación. De no superar el periodo de adaptación, el trabajador retornará al puesto de origen en las condiciones que le correspondieran en el mismo.

Para el personal de nueva incorporación a la plantilla, el periodo de adaptación, se establece en el cuadro número 1 señalado a continuación.

#### *Cuadros de periodos de adaptación*

1.-PERSONAL DE NUEVO INGRESO		
0 a 2 Semanas	Salario: Nivel 2 Sin Prima	-50% a criterio del resp. de fabricación
2 Semanas a 2 meses	Salario Nivel, 2	-50% a criterio del resp. de fabricación
2 meses a 3,5 meses	Salario Nivel, 3	-40% a criterio del resp. de fabricación
3,5 meses a 5 meses	Salario Nivel, 4	-25% a criterio del resp. de fabricación
5 meses a 7 meses	Salario Nivel, 5	
Mas de 7 meses	Salario Nivel, 6	

<b>2.-PERSONAL INTERNO DE FABRICA</b>		
<b>CAMBIO DE CELULA</b>		
Niveles 2 y 3	Criterio de Fabricación	
Nivel 4	1 mes	
Nivel 5	5 - 7 meses	
Nivel 6	7 meses	
<b>SUBIDA DE NIVEL DENTRO DE LA MISMA CÉLULA</b>		
15 días a criterio del Responsable de Producción		

Superados los periodos de adaptación a satisfacción de la empresa, se consolidará el derecho a las percepciones del salario correspondiente al nivel de clasificación en que quedará adscrito el trabajador.

*IV.-Tablas salariales por conceptos retributivos.*

<b>AÑO 2020</b>				
<b>IV.1.-RETRIBUCIONES ANUALES</b>				
<b>Nivel</b>	<b>Total año</b>	<b>Salario nivel año</b>	<b>Prima nivel año</b>	<b>Antigüedad año</b>
1	0	0	0	0
2	26.732,94	24.105,75	2.627,19	648,63
3	26.915,48	24.270,35	2.645,12	653,09
4	27.543,45	24.836,61	2.706,84	668,28
5	28.229,84	25.455,54	2.774,30	684,95
6	29.105,93	26.245,53	2.860,40	706,20

<b>DÍAS Y HORAS A RETRIBUIR</b>			
	<b>Salario Días</b>	<b>Prima Horas</b>	<b>Antigüedad Días</b>
Días Laborables	211,88	1695,00	211,88
Días Festivos y no Laborables	124,12		124,12
Pagas extraordinarias	60,00		60,00
Vacaciones	30,00	176,00	30,00
<b>TOTAL</b>	<b>426,00</b>	<b>1871,00</b>	<b>426,00</b>
<b>HORAS DE TRABAJO</b>	<b>1695</b>		

<b>IV. 2.-DISTRIBUCIÓN SALARIO NIVEL POR MODULOS DE PAGO</b>						
<b>NIVEL</b>	<b>PRECIO DÍA</b>	<b>TOTAL</b>				<b>Precio/H.<sup>a</sup></b>
		<b>Días Laborables</b>	<b>Días no Laborables</b>	<b>Pagas Extras</b>	<b>Vacaciones</b>	
		<b>211,88</b>	<b>124,12</b>	<b>60</b>	<b>30</b>	<b>Efectiva Trabajada</b>
1	0	0	0	0	0	0
2	56,58626	11.989,50	7.023,49	3.395,18	1.697,59	14,22168
3	56,97266	12.071,37	7.071,45	3.418,36	1.709,18	14,31879
4	58,30189	12.353,00	7.236,43	3.498,11	1.749,06	14,65286
5	59,75479	12.660,85	7.416,76	3.585,29	1.792,64	15,01802
6	61,60923	13.053,76	7.646,94	3.696,55	1.848,28	15,48409

IV.3.-DISTRIBUCIÓN PRIMA NIVEL POR MODULOS DE PAGO					
NIVEL	PREC/HORA	H. <sup>a</sup> anuales	Horas vacaciones	Total	Precio h. <sup>a</sup> Efectiva trabajada
		1695	176	1871	
1	0	0	0	0	0
2	1,404164	2.380,06	247,13	2.627,19	1,549965
3	1,413749	2.396,30	248,82	2.645,12	1,560546
4	1,446736	2.452,22	254,63	2.706,84	1,596958
5	1.482788	2.513,33	260,97	2.774,30	1,636753
6	1,528806	2.591,33	269,07	2.860,40	1,687549

IV.4.-IMPORTES DE ANTIGÜEDAD							
NIVEL	TOTAL, AÑO	PRECIO DIA					Precio/Hora
	Antigüedad	1 Quinq.	2 Quinq.	3 Quinq.	4 Quinq.	5 Quinq.	Efect.Trab.
1	0	0	0	0	0	0	0
2	648,63	1,52260	3,04521	4,56781	6,09042	7,61302	0,38267
3	653,09	1,53308	3,06616	4,59924	6,13232	7,66541	0,38531
4	668,28	1,56874	3,13749	4,70623	6,27497	7,84372	0,39427
5	684,95	1,60786	3,21573	4,82359	6,43146	8,03932	0,40410
6	706,20	1,65774	3,31547	4,97321	6,63095	8,28869	0,41663

IV.5.-IMPORTES DE NOCTURNIDAD			
NIVEL	BASE DÍA	PRECIO DÍA	PRECIO HORA
	Nocturnidad	Nocturnidad	Nocturna
1	0	0	0
2	54,85288	16,45586	2,05698
3	55,22744	16,56823	2,07103
4	56,51597	16,95479	2,11935
5	57,92437	17,37731	2,17216
6	59,72201	17,91660	2,23958

IV.6.-IMPORTE DE HORAS EXTRAS	
NIVEL	PRECIO H. <sup>a</sup>
1	0
2	23,28336
3	23,44235
4	23,98926
5	24,58711
6	25,35016

IV.7.-PLUS DE JORNADA IRREGULAR	
NIVEL	DÍA
1	0
2	79,85564
3	80,41275
4	82,28786
5	84,33961
6	86,94848

### V.-Gestión de la valoración de puestos de trabajo.

V.1. Normas Generales. El presente capítulo tiene por objeto, establecer las normas por las que deberá regirse la aplicación del sistema, para que pueda asegurarse una continuidad de las técnicas aplicadas.

Estas normas son generales, por lo que se deben de definir algunos detalles, periodos de prueba, periodos de adaptación, regulación de pago de movilidad, garantías personales, etc.

V. 2. Soporte administrativo de la Valoración. Los soportes básicos para la continuidad del sistema son:

- Los cuestionarios de Análisis de Tareas.
- Hojas de Calificación.

-Ficheros de Puestos de Trabajo. Contendrá una ficha por cada puesto de trabajo, indicando, puntuación, relación de ocupantes del puesto, y otros datos que puedan interesar, indicando en ella todas las variaciones que se vayan produciendo a lo largo del tiempo.

–Fichero de ocupantes. Expediente personal con el historial de los puestos ocupados y cambios realizados a lo largo del tiempo. Estos datos podrán encajarse dentro de otros ficheros que puedan existir en la Empresa.

V.3. Órgano responsable. La responsabilidad de la gestión corresponde al Departamento de Personal, que es quien lidera, gestiona y mantiene el sistema.

El Comité paritario de valoración tendrá acceso a la información y será el que valore los puestos de nueva creación y los puestos que hayan sufrido variaciones sustanciales de funciones o de condiciones de trabajo.

Cada vez que haya un cambio en algún miembro del Comité de Valoración es necesario que se imparta una acción formativa sobre la forma de utilización del manual, para unificar criterios dentro del comité.

V.4. Normas Generales.

V.4.1.–Los cambios de personas dentro de los puestos existentes, deben de ser comunicados a través de la línea jerárquica al Departamento de Personal.

V.4.2.–Los puestos de nueva creación, así como todas las modificaciones sustanciales de las funciones ó condiciones de trabajo, se deben de comunicar al Departamento de Personal a través de la línea jerárquica, por medio de una descripción de tareas.

V.4.3.–Una vez al año, en función del número de creación de nuevos puestos o variaciones sustanciales de los puestos existentes, se realizará una valoración de los primeros y una revisión de los otros, realizándose un proceso similar al de valoración y revisión realizados en el proceso descrito en este informe. Las diferencias de nivel que resultasen de la revisión, se abonarán con carácter retroactivo desde el momento de la implantación del nuevo puesto o variación de las funciones o condiciones del puesto existente.

V.5.–Observaciones importantes.

El Departamento de Recursos Humanos, conjuntamente con el Comité de Valoración, responderá a todas y admitirá a revisión sólo aquellas reclamaciones en las que las variaciones sean sustanciales.

### **Artículo 13. Revisión salarial.**

Los incrementos salariales a aplicar para los tres años de vigencia del Convenio, con los mismos criterios actuales, son los siguientes:

- 2020: 0%.
- 2021: 0%.
- 2022: Si hubiese beneficios en 2021, incremento con el resultante del IPC del 2021 (mínimo 0%).

La aplicación de este acuerdo se refleja en las tablas salariales que se recogen dentro de este Convenio.

### **Artículo 14. Plus de distancia.**

1.–El Plus de Distancia se pagará a razón de 0,214 euros por kilómetro y día de asistencia al trabajo, a aquellos trabajadores cuyo domicilio declarado en el momento de causar alta en la Empresa se hallase ubicado a más de dos kilómetros de distancia del centro de trabajo, y siempre sobre el exceso de los dos kilómetros en la ida y en la vuelta.



A efectos de revisiones posteriores, queda estipulado que, de los mismos, corresponde a compensación por consumo de carburante el 6,53% del precio de un litro de gasolina súper, y deberá por tanto variarse cada vez que se produzca una variación en el precio de venta de la misma.

Para proceder al abono de dicho plus, se entregará a la empresa una justificación municipal de residencia al día de la contratación.

Quedan excluidos de esta modalidad y cuantía de abono por este concepto, aquellas contrataciones de personal indirecto de estructura, que hayan sido negociadas de común acuerdo entre ambas partes y dicho plus de distancia esté excluido como concepto retributivo.

2.–Los trabajadores de mano de obra directa requeridos por la empresa para efectuar horas extraordinarias, en jornadas no laborables según su calendario, tendrán derecho al Plus Distancia aunque no les corresponda por haber fijado su residencia fuera de Bera, una vez contratados.

3.–Los trabajadores que cambien su lugar de residencia con posterioridad al momento en el que fueron contratados, siempre que el actual fuera más lejano, se les abonará este Plus, a razón de 40 km como máximo por cada día de asistencia al trabajo.

## CAPÍTULO IV

### *Régimen personal*

#### **Artículo 15. Trabajadores de nueva contratación.**

Con exclusión expresa del personal directivo y técnico, todo trabajador de nueva contratación deberá estar inscrito en la oficina de empleo de la zona, que actualmente radica en Santesteban y antes de su contratación definitiva, la empresa facilitará al Comité el número de aquellos que pretenda contratar, procurando de este modo que los futuros contratados radiquen preferentemente en la localidad.

A la firma de los contratos de trabajo, así como en la renovación de los eventuales, estarán presentes los representantes legales de los trabajadores quienes revisarán los referidos contratos y se les dará una copia de los mismos, sin perjuicio de la que corresponda al trabajador.

La Empresa deberá notificar por escrito al Comité de Empresa las prórrogas de los contratos realizados y su duración, así como de los contratos indefinidos que se realicen.

#### **Artículo 16. Contrato de relevo.**

Durante la vigencia del presente convenio se realizará contrato de relevo al personal de MOD que esté afectado por la normativa vigente sobre la jubilación parcial en la industria manufacturera.

El trabajador relevista adquirirá la condición de indefinido desde el momento de la firma del contrato de relevo. En ese momento, la antigüedad de este trabajador será la que legalmente le pertenezca.

#### **Artículo 17. Conversión de contratos temporales en indefinidos.**

Con aplicación desde el 01-01-06 se acuerda que el número de trabajadores que pasen a fijos estará en función de la plantilla, donde no habrá un porcentaje de trabajadores eventuales superior al 15% en cómputo anual. En este porcentaje no se tendrán en cuenta las contrataciones temporales realizadas para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, contratados para obra o servicio determinado u otras causas excepcionales no consolidables, incluidos los contratos de relevo.

Los contratos indefinidos se realizarán teniendo en cuenta la antigüedad en la empresa.

No obstante, la Empresa, ante una necesidad puntual, podrá realizar conversiones de contratos temporales en indefinidos al margen del sistema citado en los párrafos anteriores.

### **Artículo 18. Ascensos.**

Con el fin de fomentar la promoción de los trabajadores la empresa, siempre que necesite cubrir puestos de trabajo en el taller, en categorías superiores a la de especialistas, excepción hecha del personal técnico, se compromete a realizar la convocatoria correspondiente a la que tendrán acceso cuantos trabajadores lo deseen, señalando la fecha en que se celebrará el examen de aptitud. Entre la notificación en el tablón de anuncios y la fecha de realización del examen deberán mediar al menos 15 días.

Las pruebas que se exijan y la composición del tribunal calificador se regirán por las disposiciones vigentes en la materia.

### **Artículo 19. Cursos de reciclaje.**

La Empresa se comprometerá a informar de los cursos de reciclaje profesional que se organicen en la zona con la debida antelación para que el personal tenga la posibilidad de asistir a los mismos y facilitara la asistencia a estos cursos.

El importe de la matrícula de los cursos será por cuenta de la empresa, así como las horas dedicadas fuera de la jornada laboral, que serán retribuidas o compensadas con descansos, como ordinarias, siempre y cuando estén relacionados con el trabajo que se desarrolle dentro de la misma.

Asimismo, la empresa evaluará en cada caso la posibilidad de atender las peticiones de aprendizaje del Euskera y su financiación.

### **Artículo 20. Bajas por incapacidad temporal.**

1.–La Empresa complementará las prestaciones económicas de la Seguridad Social, en las situaciones de Incapacidad Temporal (I.T.) hasta el 100% de las bases de cotización del mes anterior al del hecho causante.

A efectos del complemento del 100% de las bases de cotización será deducida la parte proporcional de cotización correspondiente a las pagas extraordinarias.

2.–El complemento a que se refiere el apartado anterior será aumentado cada 1 de enero, en el mismo porcentaje que resulte para ese año el incremento salarial.

3.–Los trabajadores que durante el periodo vacacional reflejado en el calendario laboral se encontrasen en situación de baja por I.T., bien sea por enfermedad o accidente de trabajo, tendrán derecho a disfrutar de las mismas de acuerdo con las siguientes premisas:

–Bajas por accidente de trabajo: El disfrute será a continuación de la fecha del parte médico de alta, incluso cuando la baja se produzca dentro del periodo vacacional.

–Bajas por enfermedad:

a) Si la baja se produce con anterioridad a la última quincena antes del comienzo de las vacaciones, las mismas se disfrutarán a continuación de la fecha del parte médico de alta.

b) Si la baja se produce en los quince días anteriores al comienzo de las vacaciones y continúa al comienzo de las mismas o bien cuando la baja se produzca en ellas, la empresa se pondrá en contacto con el médico que haya extendido dicha baja, o con el servicio médico propio, con el fin de informarse de la justificación de la misma y así poder resolver, escuchado el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el disfrute o no con posterioridad de las vacaciones.

4.–En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias de las señaladas en el punto anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o

parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

#### **Artículo 21. Reconocimientos médicos.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a una revisión médica anual.

#### **Artículo 22. Sanciones.**

1.–Faltas de puntualidad. La sanción a aplicar a los trabajadores con más de tres faltas de puntualidad y menos de seis, en el plazo de treinta días consecutivos, será de amonestación por escrito. Todas las amonestaciones por faltas de puntualidad serán comunicadas al Comité y a los Delegados Sindicales reconocidos, previamente a su comunicación al interesado.

2.–Faltas graves y/o muy graves. La Empresa comunicará al Comité y a los Delegados Sindicales reconocidos, con 72 horas de antelación, todas las sanciones que por faltas graves o muy graves vaya a aplicarse a cualquier trabajador. La comunicación deberá ser por escrito detallando los motivos de la sanción, sin que el plazo de iniciación del cumplimiento de la misma rebase el periodo de un mes, a partir de la fecha de la comisión de la falta. Dentro de las 48 horas siguientes a dicha comunicación al Comité y Delegados Sindicales reconocidos, éstos, previa consulta al trabajador afectado, emitirán un informe por escrito sobre el caso.

Las consultas al trabajador por parte de sus representantes se harán siempre fuera de las horas de trabajo de aquél.

#### **Artículo 23. Seguro de vida colectivo.**

La contratación del seguro de vida colectivo afectará a todo el personal de la empresa, entregando a cada trabajador un Certificado Individual.

#### **Artículo 24. Incapacidades permanentes totales, absolutas y fallecimientos.**

Siempre y cuando las circunstancias lo permitiesen, en el mes de diciembre de 2022 se convertirían tantos contratos eventuales en indefinidos como incapacidades o fallecimientos se hubieran producido en el periodo 2020/2022, utilizando como referencia para dicha conversión en indefinidos la antigüedad en meses de contratación al 31 de diciembre de 2022, aplicando este criterio única y exclusivamente mientras dure el presente convenio.

### CAPÍTULO V

#### *Actividad sindical*

#### **Artículo 25. Acción sindical de la empresa.**

–Derechos Sindicales. Las partes firmantes de este Convenio manifiestan respetar la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores que conforman los derechos sindicales.

–Secciones Sindicales. Las centrales sindicales con un porcentaje acreditado de afiliación mínima del 15% de la plantilla, tendrán los siguientes derechos:

1.–Asesorar, por responsables de las Centrales Sindicales que representen, a sus afiliados, siendo preceptivo que la empresa tenga conocimiento de los motivos de la visita con anterioridad a su entrada en fábrica, así como a la identificación de la representación que ostenten, para dar o no

su conformidad. El asesoramiento se realizará dentro del recinto de la empresa y precisamente en el local destinado a reuniones del Comité.

2.–Disfrutar el Delegado de la Sección Sindical debidamente reconocido, de 20 horas mensuales retribuidas, para desarrollar lo anteriormente indicado. A fin de coordinar e trabajo en fábrica, tanto el Delegado Sindical como los miembros del Comité de Empresa, deberán comunicar con la debida antelación y por escrito, la necesidad de ausentarse de su trabajo.

3.–Las centrales sindicales con un porcentaje acreditado de afiliación mínima del 40% de la plantilla, dispondrán de 4 horas anuales para celebrar reuniones sindicales fuera de las horas de trabajo, que serán retribuidas única y exclusivamente para los afiliados a razón de 6,01 euros /hora.

Para proceder al abono de dichas horas, el Delegado Sindical comunicará anualmente a la Empresa la relación de los afiliados.

–Garantías Sindicales. El trabajador que ostente la representación de los trabajadores de la empresa como miembro del Comité o Delegado Sindical, no podrá ser despedido o sancionado por motivos de su actuación como tal representante durante el ejercicio de sus funciones. Si el despido o cualquier otra sanción, por supuesta falta grave o muy grave, obedeciere a otras causas, antes de tramitarse el expediente será oído el trabajador y un representante de la central sindical a la que pertenezca.

Esta garantía alcanzará hasta transcurridos dos años del fin de su representación.

–Acumulación de horas. Los componentes del Comité de Empresa representantes del personal de mano de obra directa e indirecta, tendrán derecho a disfrutar, individualmente o en grupo, la totalidad de horas mensuales de las legalmente autorizadas para cumplir sus compromisos sindicales, siempre que el número de las disfrutadas entre todos ellos, no rebasen en dicho periodo las que correspondan al conjunto de sus miembros.

Las horas que no hayan sido disfrutadas mensualmente, serán abonadas a las distintas centrales sindicales que pudieran componer el Comité de Empresa, a razón de 6,01 euros/hora.

### **Artículo 26. Excedencia sindical.**

Todos los trabajadores que sean elegidos para desempeñar cargos sindicales de ámbito superior al de la empresa, podrán solicitar excedencia sindical, siendo su concesión obligatoria para la Empresa por el tiempo de permanencia en el cargo.

Al finalizar el periodo de excedencia los trabajadores afectados tendrán derecho al reingreso inmediato siempre que lo soliciten con la debida antelación y en las condiciones que establezca la ley.

## CAPÍTULO VI

### *Regulación de materias diversas*

### **Artículo 27. Bilingüismo.**

La Empresa se compromete a que todas las notas y avisos que se publiquen en el tablón de anuncios, así como la cartelería y similares, se redacten en castellano y euskera.

### **Artículo 28. Contrataciones de servicios y trabajadores de E.T.T.**

La Dirección de la Empresa coincide con los representantes sociales, en el criterio de mantener e incrementar los puestos de trabajo mediante la incorporación a nuestra actividad de todos aquellos procesos y operaciones que aporten valor añadido a nuestros productos y clientes.

La Dirección de la Empresa se compromete a que estas contrataciones tengan, mayoritariamente, un carácter temporal, y de las cuales se hablará a los representantes sociales.

### **Artículo 29. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.**

La Empresa mantendrá en el sistema público la cobertura de la prestación económica por Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común y accidente no laboral), y el control sanitario de las altas y bajas por tales contingencias, sin que pueda optar por llevar a efecto tal cobertura a través de entidades colaboradoras de la Seguridad Social.

### **Artículo 30. Plan de igualdad.**

Se realizará el correspondiente Plan de Igualdad en los términos indicados en la legislación vigente.

## DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

### **Primera.–Normativa supletoria.**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, en materia no salarial y de jornada, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial del Metal de Navarra, disposiciones legales aplicables y anteriores pactos y convenios colectivos de la Empresa.

En materia salarial y en lo relativo al número de horas de trabajo, se estará a lo dispuesto en el presente Convenio y disposiciones legales aplicables, siendo absorbibles todas las mejoras económicas que dichas disposiciones legales establezcan por las condiciones señaladas en este Convenio.

### **Segunda.–Reducción de horas extraordinarias.**

Ambas partes acuerdan continuar con la actual política de reducción de las horas extraordinarias con el fin de potenciar la contratación de nuevos trabajadores.

### **Tercera.–Comisión Paritaria.**

Se constituye una Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio, así como de las cuestiones recogidas en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, que estará compuesta por tres representantes de la Dirección de la Empresa y otros tres representantes del Comité de Empresa que será la única con exclusividad, a la que se someterá cualquier cuestión que surja durante la vigencia del Convenio en razón de cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del mismo.

Esta Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes cuando se produzcan divergencias (individuales o colectivas) acerca de la interpretación o cumplimiento de este Convenio y del resto de materias reguladas en el Artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores debiendo adoptar una resolución en el plazo de siete días. Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación, no aceptando el arbitraje obligatorio dentro de los procedimientos de aplicación general y directa que establezcan los acuerdos interprofesionales, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de tales acuerdos, y en los cuales participan los sindicatos de acuerdo con los artículos 6.3 y 7.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se considerará como petición formal aquella que tenga la totalidad de las firmas de una de las partes firmantes del Convenio.

## DISPOSICIÓN ADICIONAL

**Primera.—Cláusula de Inaplicación de las condiciones del convenio.**

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación, no aceptando el arbitraje obligatorio dentro de los procedimientos de aplicación general y directa que establezcan los acuerdos interprofesionales, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de tales acuerdos, y en los cuales participan los sindicatos de acuerdo con los artículos 6.3 y 7.2 de la Ley orgánica de Libertad Sindical.

Bera, a 5 de marzo de 2021

## ANEXO 1

*Retribución M.O.I (Técnicos y administrativos) para el año 2020*

GRUPO PROFESIONAL	NUEVA DENOMINACIÓN PUESTO	SUELDO MÍNIMO GARANTIZADO			CONCEPTOS SALARIALES		
		Año	1.º año 80%	2.º año 90%	Salario base	Otros conceptos (plus conv. y plus car. Incentivo)	Antigüedad/ quinquenio
1	RESPONSABLE PLANIFICACIÓN INGENIERO DE PROYECTOS	35.753,00	28.602,00	32.178,00	32.233,14	3.519,86	867,07
2	RESPONSABLE MANTENIMIENTO ENCARGADO FACILITADOR INGENIERO PROCESOS	33.802,40	27.042,00	30.422,00	30.474,58	3.327,82	819,77
3	RESPONSABLE COMPRAS/APROV. RESPONSABLE LABORATORIO RESPONSABLE CALIDAD-PRODUCTO	31.851,80	25.482,00	28.667,00	28.716,01	3.135,79	772,46
4	TÉCNICO DE CALIDAD	29.901,20	26.911,00 (90%)	-	26.957,45	2.943,75	725,16
5	TÉCNICO OFICINA TÉCNICA	27.950,60	25.156,00 (90%)	-	25.198,88	2.751,72	677,85
6	COORDINADOR COMERCIAL AUXILIAR ADMINISTRATIVO AUXILIAR MANTENIMIENTO	26.000,00	23.400,00 (90%)	-	23.440,32	2.559,68	630,54