

**CONVENIO COLECTIVO
XVI DA EMPRESA
INDUSTRIAS DEL
TABLERO, S.A.
(INTASA) 2019-2020**

**Edición de maio 2021,
contén:**

- **Versión inicial (BOP A
Coruña nº 85
(07.05.2021)**



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Emprego e Igualdade

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscrición e publicación do convenio colectivo XVI da empresa Industrias del Tablero, S.A. (INTASA) 2019-2020

Logo de constituírse a comisión negociadora do convenio colectivo XVI da empresa INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. -INTASA- 2019-2020 (código de convenio número 15002862011991), subscríbese con data 10 de agosto de 2020 o texto do convenio colectivo polas partes lexitimadas, e solicítase a súa inscrición e publicación con data 15 de setembro de 2020.

De acordo co disposto no artigo 90 e concordantes do Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores (BOE núm. 255, do 24 de outubro de 2015), e no artigo 2.1 e concordantes do Real Decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo (BOE núm. 143, do 12 de xuño de 2012), así coma na Orde do 29 de outubro de 2010 pola que se crea o rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo na Comunidade Autónoma de Galicia (DOG núm. 222, do 18 de novembro) modificada pola Orde do 14 de marzo (DOG núm. 60, do 26 de marzo de 2013).

Considerando que a Xefatura Territorial de Emprego e Igualdade da Coruña é competente para resolver a inscrición do convenio colectivo XVI da empresa INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. -INTASA- 2019-2020 e para dispoñer a súa publicación segundo o disposto no artigo 62.2 en consonancia co artigo 28 do Decreto 215/2020, do 3 de decembro, polo que se establece a estrutura orgánica da Consellería de Emprego e Igualdade (DOG núm. 2563, do 17 de decembro de 2020).

De acordo con todo o indicado, RESOLVO:

1. A inscrición do convenio colectivo XVI da empresa INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. -INTASA- 2019-2020 no rexistro de convenios e acordos colectivos de traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.
2. A remisión do convenio colectivo XVI da empresa INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. -INTASA- 2019-2020 ao Boletín Oficial da provincia da Coruña para a súa publicación.

A Coruña, 3 de maio de 2021.

A xefa territorial de Emprego e Igualdade

Judit Fontela Baró

NOTAS PRELIMINARES

Nota primeira

De conformidade con lo establecido en el art. 6 del XV Convenio Colectivo (2018), el convenio colectivo quedó denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, esto es, 31 de diciembre de 2018.

Tras celebración de elecciones sindicales por expiración de mandato, la representación sindical quedó constituida como Comité de Empresa con fecha 11 de junio de 2019, acordando por las partes que suscriben el presente convenio retrasar el inicio de la negociación colectiva, quedando constituida la Mesa Negociadora con fecha 04 de julio de 2019.

El contenido del presente ha sido firmado con fecha 10 de agosto de 2020.

CAPÍTULO PRELIMINAR

Determinación de las partes que suscriben el convenio

Suscriben el presente convenio, en representación de la empresa, Dña. Ester Dieste, D. Ignacio Martínez, y, en representación de las personas trabajadoras, D. Rodrigo Rañal (CCOO), D. Enrique Vázquez (CC.OO.). D. Jose Luis Hermida (CC.OO.), D. Miguel Santalla (CC.OO.), D. Andrés Abellá (CC.OO.), D. Bruno García (CIG), D. Uxío García (CIG).

CAPÍTULO I.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.-ÁMBITO FUNCIONAL.

Las normas del presente convenio regulan la relación laboral entre INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. (INTASA) y las personas trabajadoras de ésta, comprendidos en el ámbito personal y territorial de este convenio.

Artículo 2.-ÁMBITO TERRITORIAL.

Cuanto se establece en este convenio será de aplicación en el centro de trabajo sito en A Bidueda s/n, San Sadurniño (A Coruña).

Artículo 3.-ÁMBITO PERSONAL.

Este convenio colectivo regula la relación laboral que actualmente mantiene o en el futuro pueda mantener cualquier persona trabajadora con INTASA, única excepción hecha del personal directivo, el cual regulará su relación laboral con la empresa a través de su respectivo contrato de trabajo y/o por la norma legal que, en su caso, fuere de aplicación.

Artículo 4.-ÁMBITO TEMPORAL.

El presente convenio tendrá una duración de dos años, entrando en vigor el día de su firma prolongándose hasta el 31 de diciembre de 2020, ambos inclusive.

Con carácter general, los efectos económicos se retrotraerán a 1 de enero de 2019, salvo para los conceptos que en el articulado específicamente se establezcan para un periodo diferente y sólo para las personas trabajadoras que, en la fecha de la firma del presente acuerdo, estuviesen de alta en el centro de trabajo.

Finalizada la vigencia del convenio y mientras no se produzca la firma de un nuevo acuerdo entre las partes, se seguirá aplicando no obstante el mismo, tanto en su contenido normativo como obligacional, hasta que se pacte un nuevo convenio colectivo que lo sustituya.

Artículo 5.-VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente, substituyendo, por entenderse más favorables para el conjunto de las personas trabajadoras, a la totalidad de las aplicables en la empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia.

Artículo 6.-PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA PARA REVISIÓN DEL CONVENIO.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia, comprometiéndose las partes firmantes al inicio del proceso negociador del nuevo convenio dentro del primer mes del año siguiente a su vencimiento.

Constituida la mesa negociadora, se establecerá el calendario de negociación en el plazo máximo de 15 días.

Artículo 7.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las normas contenidas en el presente convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal que las establecidas por las disposiciones vigentes.

Se respetarán las situaciones económicas que, con carácter personal y, en cómputo anual, excedan de las fijadas en este convenio.

Las disposiciones legales que impliquen variación en la jornada anual y/o que impliquen variación económica en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia operativa o aplicable si, globalmente consideradas, superan el nivel total de este convenio. En caso contrario, se estimarán absorbidas por lo pactado en el mismo.

CAPÍTULO II.-COMISIÓN PARITARIA

Artículo 8.-COMISIÓN PARITARIA.

Se determina la existencia de una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, entre otras, para la interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del convenio colectivo, que estará compuesta por seis miembros, tres por la parte empresarial que serán nombrados/as por la dirección de la empresa y tres por la parte social, que serán nombrados/as por el comité de empresa de entre sus miembros, pudiendo ambas partes asistir con un asesor externo.

Los acuerdos que tome la comisión paritaria serán vinculantes para las dos partes. En el caso de tener que resolver los temas que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a la comisión paritaria, esta se reunirá en el plazo máximo de siete

días y tratará de resolver el litigio planteado en el mismo plazo de 7 días. Si no hubiera acuerdo en el seno de la comisión, esta acudirá a las distintas modalidades de resolución de conflictos establecidas en el AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflictos Colectivos de Traballo), eligiendo la fórmula que mejor convenga y estableciendo el carácter vinculante o informativo de la resolución. Si tampoco se resolviese por este sistema ambas partes podrán acudir a la jurisdicción ordinaria.

Para solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, serán de aplicación los procedimientos establecidos a este respecto en el AGA.

Las personas trabajadoras podrán ceder la representación a cualquiera de los sindicatos firmantes del presente convenio para que actúen en su nombre durante el periodo de consultas pertinente. Si transcurrido el periodo de consultas no se llegara a acuerdo, la propuesta de inaplicación podrá remitirse a la Comisión Paritaria que emitirá, en el plazo de siete días, informe al respecto.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o esta no hubiera alcanzado acuerdo, las partes deberán acudir a los procedimientos establecidos en el AGA.

CAPÍTULO III.-DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Artículo 9.-DIRECCIÓN Y CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL.

La dirección, la organización y el control de la empresa, así como las decisiones sobre políticas, sistemas y procedimientos, corresponden a la Dirección de la empresa, sin perjuicio de las competencias que tiene legalmente la representación de las personas trabajadoras y de las consultas y acuerdos que pudieran articularse con la misma.

Ambas partes reconocen que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos. Para este objetivo, se entiende necesaria la colaboración de todo el personal de la empresa.

CAPÍTULO IV.-LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO

Artículo 10.-VACANTES Y ASCENSOS.

Los puestos vacantes o de nueva creación serán cubiertos, dando prioridad a igualdad de condiciones, con personal de la plantilla que supere las pruebas establecidas al objeto, a los efectos, en su caso, de promoción profesional de las personas trabajadoras. Dichas vacantes, con sus respectivas bases de concurso, serán publicadas en el tablón de anuncios de la empresa y simultáneamente notificadas al Comité de Empresa.

La dirección de la empresa acordará con la persona de nuevo ingreso su grupo profesional, tras la realización de las pruebas de ingreso que aquélla considere necesarias para la eficaz contrastación del mercado de trabajo y para la determinación de la idoneidad y capacidad de la persona.

Al final de cada ejercicio, se producirán cinco ajustes de libre designación por parte de la Dirección de la empresa, que implicarán cambio de grupo profesional mientras existan casos de no alineamiento. Finalizado este proceso, se realizarán cinco incrementos salariales por importe de 1.400 € brutos/año de carácter consolidable y no absorbible.

En este procedimiento, la empresa escuchará la propuesta por parte del Comité de Empresa.

Conforme al XI convenio colectivo, la empresa respetará las condiciones particulares acordadas en su momento para el personal de laboratorio (3T/4P) que pasó a la línea de Recubrimientos y Suelos así como las de los mecánicos de turno (3T/5P) que pasaron a taller (JP).

Artículo 11.-FORMA DE CONTRATO.

La admisión de trabajadores y trabajadoras en la empresa, se realizará a través del contrato escrito, cuando así lo exija la norma legal.

Asimismo, se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación o ampliación de los mismos y el preaviso de su finalización, referidos a los contratos de duración determinada, cuando la norma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

El contrato de trabajo deberá formalizarse antes de comenzar la prestación de servicios. Se harán constar en el contrato de trabajo escrito las condiciones que se pacten, el grupo profesional en que queda encuadrado el trabajador o trabajadora y el contenido mínimo del contrato, así como los demás requisitos formales legalmente exigidos.

Artículo 12.-CONDICIONES GENERALES DE INGRESO.

El ingreso en INTASA podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades contractuales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y en el presente convenio colectivo.

Se entenderá como Contrato de Trabajo Fijo de Plantilla el que se concierte entre INTASA y la persona trabajadora para regular su relación laboral por tiempo indefinido. Dará derecho a la adhesión al Plan Colectivo de Jubilación, regulado en este convenio.

Artículo 13.-PRUEBAS DE APTITUD.

La empresa, previamente a la contratación, podrá realizar a los candidatos y candidatas las pruebas de selección teórico-prácticas, físicas y psicotécnicas que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud es el adecuado al grupo profesional y al puesto de trabajo que vayan a ocupar.

Artículo 14.-PERÍODO DE PRUEBA.

Podrá concertarse por escrito, un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

Grupo 1, 2 y 3: seis meses naturales.

Grupo 4, 5 y 6: dos meses naturales.

Grupo 7 y 8: un mes natural.

Grupo 9 y 10: quince días naturales.

La suspensión del contrato de trabajo cualquiera que sea su causa, interrumpirá el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 15.-PERSONAL CON CAPACIDAD FÍSICA DISMINUIDA.

La empresa queda obligada a acoplar a otro puesto de trabajo distinto que considere idóneo, previa consulta al Comité de Seguridad y Salud, a la persona trabajadora con capacidad física disminuida, derivada de una lesión, mutilación o deformidad de carácter definitivo no invalidante y como tal reconocida por el EVI (RD 1300/1995), consecuencia de un accidente laboral o de una enfermedad profesional siempre que, en este último caso (enfermedad profesional), la persona tenga acreditada, una antigüedad de, al menos, seis años.

Si, en el nuevo puesto de trabajo, a la persona le correspondiera un grupo profesional superior al que ostentaba anteriormente, éste se le asignará desde el momento en que ocupe el nuevo puesto.

Si en el nuevo puesto, a la persona trabajadora le correspondiese un grupo profesional inferior, éste cobrará las retribuciones de su anterior grupo.

A todos los efectos anteriores, la Dirección de Intasa ya cuenta con la conformidad del Comité de Empresa y de todas las personas trabajadoras afectadas, si las hubiere, para facilitar así el susodicho acoplamiento de la persona con capacidad física disminuida al nuevo puesto de trabajo.

Artículo 16.-JUBILACIÓN.

La empresa está obligada a hacer efectivo el tránsito gradual hacia la jubilación, en cualquiera de sus modalidades, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley General de Seguridad Social y demás legislación aplicable.

Las personas interesadas deberán comunicarlo a la Dirección de la empresa con, al menos, seis meses de antelación y deberán acreditar fehacientemente que reúnen todos los requisitos legales para el acceso a la jubilación, conforme la legislación vigente.

Jubilación parcial con contrato de relevo

La empresa, en el citado plazo de 6 meses, efectuará las acciones oportunas destinadas a agilizar el acceso a la jubilación parcial.

Si en el momento en el que se cumpla la edad legal de jubilación parcial, ésta no se produjese por motivos no inherentes a la persona solicitante, el tiempo de jornada que debe realizar el jubilado parcial quedará reducido en un 50% desde el momento en que sea efectiva dicha jubilación parcial, asumiendo la empresa el coste social de dicha reducción.

A las personas incluidas en el Anexo I del acuerdo sobre jubilación parcial y contrato de relevo del año 2013, exclusivamente en lo que a jornada anual acumulada se refiere, se les reconoce el 15% de su jornada efectiva.

Artículo 17.-GARANTÍA DE EMPLEO.

La empresa garantiza que, durante la vigencia de este convenio, no se producirá suspensión o rescisión de contrato de trabajo alguna de aquellos contratos de trabajo indefinidos, a la fecha de la firma del presente convenio, por cualquiera de las causas señaladas en los artículos 51 y 52.c) del RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, la representación legal de personas trabajadoras, ante una situación de las contempladas en los precitados artículos 51 y 52.c), se compromete a acordar con la Dirección de la empresa, una resolución que, en todo caso, contribuya a garantizar la viabilidad de la compañía.

CAPÍTULO V.-TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 18.-JORNADA DE TRABAJO.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo en INTASA es de 1.750 horas anuales de trabajo efectivo.

Los distintos calendarios de turnos se fijarán conjuntamente entre la Dirección y el Comité de Empresa, de acuerdo con lo establecido en este artículo.

Registro de jornada

- Se garantizará el registro de jornada que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria existente.
- El registro de jornada se realizará, salvo posterior acuerdo, con un sistema digital que garantice la fiabilidad e invariabilidad de los datos y refleje, como mínimo, cada día de prestación de servicios.
- El registro de jornada quedará reflejado en el Portal del Empleado siendo éste el medio establecido para organizar y documentar dicho registro de jornada.
- El registro de jornada efectuado se conservará durante cuatro años.
- El registro de jornada estará, necesariamente, a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La jornada de trabajo tiene las siguientes modalidades:

1. JORNADA PARTIDA.
2. JORNADA A TURNOS.

1. JORNADA PARTIDA.

Esta jornada se efectuará de lunes a viernes realizando 8 horas diarias de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

El horario general de este tipo de jornada será:

- Personal vinculado a producción y/o mantenimiento:
Horario general de lunes a jueves: 8.45-13.30 / 14.45-18.00
Viernes: 7.00-15.00
- Personal administrativo:
Horario general de lunes a jueves: 8.45 a 13.45 / 14.45 a 18.15
Viernes de 8.45 a 14.30

El personal de Operaciones se regirá por un calendario de guardias específico, que cubra el horario general de jornada partida de lunes a viernes, al objeto de dar el debido servicio a los clientes, al tiempo que las personas trabajadoras de dicho Dpto. puedan disfrutar, en la medida de lo posible, de este régimen de jornada.

Si en la elaboración del calendario laboral anual, en aplicación de los horarios descritos, resultara un exceso de jornada sobre la jornada máxima anual establecida, dicho exceso computará, a efectos de descanso, como ajuste de jornada.

Dicho ajuste de jornada podrá fijarse o no en el calendario laboral, permitiendo así una mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas trabajadoras y la mejora de la productividad en la empresa.

A este respecto, como regla general, dicho ajuste podrá anexionarse al periodo de vacaciones pactado.

Por razones organizativas y de producción podrá acordarse, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, otro horario distinto a los descritos, respetando, en cualquier caso, la jornada máxima anual establecida.

Jornada intensiva

El personal adscrito a este tipo de jornada, realizará Jornada Intensiva desde el lunes más próximo al uno de junio y por un período ininterrumpido de catorce semanas (incluidas, en su caso, las vacaciones) a razón de seis horas y media diarias de trabajo efectivo, con el horario de 08.00-14.30.

Están adscritos a este tipo de jornada los departamentos de:

- Administración.
- Sistemas.
- Recepción.
- Operaciones, con la particularidad de que este departamento tendrá un específico calendario de guardias que cubra el horario de jornada partida.
- Taller eléctrico, taller mecánico, almacén de repuestos, que interrumpirán la jornada intensiva, quince días antes de la fecha de la parada de fábrica, si la hubiera, reanudándola, pasada una semana de la puesta en marcha, y hasta cumplir las 14 semanas preceptivas, sin sobrepasar, en ningún caso, el 30 de septiembre, fecha en la cual, de no haberse logrado el total disfrute de la jornada intensiva, éste se considerará como alcanzado.

El descanso de quince minutos preceptivo para la jornada intensiva, no se considera trabajo efectivo, en consecuencia, el horario fijado se entiende ampliado en quince minutos, adelantando la hora de entrada a las 07.45 para que resulte una jornada de seis horas y media de trabajo efectivo.

La persona que, por pertenecer a una sección, la cual, desarrollando su jornada en régimen de jornada partida, no hiciese jornada intensiva, tendrá derecho a dos días de permiso retribuido al año si, dicho trabajador o trabajadora, hubiese trabajado efectivamente en jornada partida, durante todo el período de jornada intensiva.

También tendrá derecho a dos días de permiso retribuido la persona que, perteneciendo a cualesquiera de los regímenes de turno, pase a trabajar efectivamente en régimen de jornada partida, por necesidad de la empresa, a lo largo de todo el período de jornada intensiva (las vacaciones serán consideradas, única y exclusivamente a estos efectos, como si de trabajo efectivo se tratase).

Si el período de trabajo al que ahora se cambia no abarcara la totalidad del de la jornada intensiva, el tiempo (dos días) de compensación será proporcional al tiempo efectivo prestado en el nuevo horario, (sin tener en cuenta ahora las vacaciones, como trabajo efectivo), a razón de 2/9 de día por cada semana de trabajo efectivo en jornada partida.

2. JORNADA A TURNOS.

Esta jornada tiene las siguientes variantes, sin perjuicio de otras que la empresa pudiera establecer, siguiendo el procedimiento legal correspondiente.

DOS TURNOS CON DOS DE PERSONAL. 2T/2P

Su jornada será de lunes a viernes a razón de 7h45m de trabajo efectivo, trabajando por la mañana aquellos sábados que fueran necesarios para el cómputo bisemanal de 80 horas de trabajo efectivo.

DOS TURNOS CON TRES DE PERSONAL. 2T/3P

Su jornada será de 112 horas efectivas por períodos de tres semanas a razón de 7h45m de trabajo efectivo, destinándose el resto hasta las 120 horas correspondientes a cuenta de la compensación de los 14 festivos anuales legales trabajados.

En el calendario de 2T/3P se incluyen, además de los descansos semanales correspondientes, el descanso diario equivalente, compensatorio y correspondiente a cada uno de los 14 festivos legales anuales.

TRES TURNOS CON TRES DE PERSONAL. 3T/3P

Su jornada será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes a razón de 7h45m de trabajo efectivo, junto con la mañana del sábado hasta completar el cómputo de 120 horas trisemanales de trabajo efectivo.

TRES TURNOS CON NUEVE DE PERSONAL. 3T/9P

Este sistema garantiza el proceso continuado de la producción durante el año.

La jornada diaria es de 7 horas 45 minutos de trabajo efectivo.

En el calendario de 3T/9P se incluyen, además de los descansos semanales correspondientes, el descanso diario equivalente, compensatorio y correspondiente a cada uno de los 14 festivos legales anuales.

Los días de trabajo consecutivo no excederán de seis, pudiéndose suceder los días de descanso de cada período de trabajo con la alternancia 3-2. (6 días de trabajo – 3 días de descanso, 6 días de trabajo – 2 días de descanso) o 3-3 (6 días de trabajo – 3 de descanso).

Este calendario únicamente se interrumpirá para el disfrute de las vacaciones.

El calendario de turnos de este régimen dispondrá una media de 224 días de trabajo.

TRES TURNOS CON CUATRO DE PERSONAL. 3T/4P

Este sistema garantiza un proceso de trabajo continuado durante el año.

Los días de trabajo consecutivo no excederán de siete, sucediéndose los descansos de cada período de trabajo con la alternancia 7-2, 7-2, 6-4, calendario que, únicamente se interrumpirá para el disfrute de las vacaciones.

La jornada diaria es de 7 horas 45 minutos de trabajo efectivo.

En el calendario de 3T/4P se incluyen, además de los descansos semanales correspondientes, el descanso diario equivalente, compensatorio y correspondiente a cada uno de los 14 festivos legales anuales.

Todos los equipos de este régimen de turnos disfrutarán simultáneamente, de un período de vacaciones ininterrumpido de, al menos, catorce días, en la parada de fábrica, si la hubiese. En caso contrario, la empresa fijará el período vacacional anual ininterrumpido, de treinta días, en el período estival.

TRES TURNOS CON CINCO DE PERSONAL. 3T/5P

Este sistema garantiza el proceso continuado de la producción durante el año. Los días de trabajo consecutivo no excederán de siete, sucediéndose los descansos de cada período de trabajo con la alternancia 7-2, 7-2, 7-10 (7 trabajo - 2 descanso, 7 trabajo - 2 descanso, 7 trabajo - 10 descanso), de estos grupos de 10, se trabajarán los días necesarios para alcanzar las horas anuales de trabajo efectivo establecidas en el primer párrafo del presente artículo y garantizando la optimización del sistema. No obstante, las partes podrán acordar otro calendario distinto para este sistema 3T/5P.

La jornada diaria es de 7 horas 45 minutos de trabajo efectivo.

En el calendario de 3T/5P se incluyen, además de los descansos semanales correspondientes, el descanso diario equivalente, compensatorio y correspondiente a cada uno de los 14 festivos legales anuales, así como también se incluyen los 30 días de vacaciones anuales preceptivas, los cuales vendrán fijados específicamente.

El calendario de turnos de este régimen dispondrá una media de 223 días de trabajo. La aplicación de esta reducción operará sobre los días llamados de X (disposición de fábrica).

OTRAS CONDICIONES PARA LA JORNADA A TURNOS

Todas las personas trabajadoras en régimen de turno 2T/2P, 2T/3P, 3T/3P, 3T/4P, 3T/9P y 3T/5P, disfrutarán de quince minutos de descanso en cada jornada, no computables dentro de su respectiva jornada de trabajo efectivo, y sin que ello implique trastorno alguno en el régimen de fabricación. Cuando por motivos de necesidad, no pudiesen disfrutar dicho período, este será retribuido como exceso de jornada.

Los períodos de quince minutos antes mencionados, no significan trabajo efectivo; estos descansos de bocadillo se disfrutarán de la siguiente forma:

Turno de mañana: entre las 9.00 y las 11.00 horas

Turno de tarde: entre las 17.00 y las 19.00 horas.

Turno de noche: entre la 1.00 y las 3.00 horas.

Las personas que, por su calendario de turnos, trabajen efectivamente la noche del 24 o 31 de diciembre, tendrán derecho a dos días de permiso retribuido en el calendario del año siguiente.

Así mismo, aquellas personas que, por su calendario de turnos, trabajen efectivamente la mañana o la tarde del 25 de diciembre o del 1 de enero, tendrán derecho a un día de permiso retribuido en el mismo calendario. Estos días serán solicitados individualmente de entre los días de disposición de fábrica (X) o de parada de fábrica, con una antelación mínima de un mes.

Las personas a turno, siempre que desempeñen el mismo puesto de trabajo, podrán permutar su horario con otro compañero, preavisándolo por escrito a la empresa, con una antelación mínima de cuatro días. El jefe de turno o sección, tramitará la comunicación al Dpto. de RR.HH. para que así la empresa se dé por enterada. Si obstara imposibilidad, a juicio de la empresa, para que tal permuta se produjera, aquélla lo desautorizará razonadamente, comunicándolo a los interesados.

Artículo 19.-VACACIONES.

Las vacaciones anuales se fijan en 30 días naturales para todas las personas trabajadoras.

El sistema 2T/3P disfrutará, al menos, 28 días ininterrumpidos de dichas vacaciones, dentro del período estival que comprende los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El sistema 2T/3P ya incluye en su calendario de trabajo, dentro de los descansos, dos días de los 30 de vacaciones anuales preceptivos.

El sistema 3T/5P ya incluye en su calendario de trabajo, dentro de los períodos de descanso, los 30 días de vacaciones anuales preceptivas.

El sistema 3T/9P disfrutará, al menos, 21 días ininterrumpidos de vacaciones en el período estival comprendido entre los meses de junio y agosto, ambos inclusive; no obstante lo anterior, la empresa, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer un período de vacaciones estivales, a disfrutar, menor de 21 días, cuando esto se produjera, las personas trabajadoras directamente afectadas tendrán derecho a un día más de vacaciones sobre los 30 anuales fijados al comienzo de este artículo.

A los sistemas 2T/2P y 3T/3P se les garantiza que, al menos, 21 días de vacaciones, los disfrutarán de forma ininterrumpida en el período estival que comprende los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

El régimen de 3T/4P disfrutará sus vacaciones en el período comprendido entre el uno de mayo y el treinta de septiembre.

Para el resto de secciones el período estival de vacaciones comprenderá los meses de junio, julio, agosto y septiembre.

En todos los casos anteriores la empresa ya cuenta con la aprobación del Comité de Empresa a los efectos legales correspondientes. No obstante lo anterior, la empresa, a propia iniciativa suya y, de acuerdo con el Comité de Empresa, podrá establecer un período de vacaciones estivales a disfrutar, menor de 21 días; cuando esto se produjera las personas trabajadoras directamente afectadas tendrán derecho a un día más de vacaciones.

Si, a petición de la empresa y por necesidades de la misma, hubieran de disfrutar todas las vacaciones fuera del período estival respectivo, aquellos serán compensados con 4 días naturales más de vacaciones sobre los 30 fijados al comienzo de este artículo.

El calendario de vacaciones establecido entre la Dirección y el Comité de Empresa se expondrá con una antelación mínima de 1,5 meses del periodo estival.

Para los sistemas 2T/2P, 3T/3P, 3T/4P y 3T/9P, los días de vacaciones pendientes de disfrute, si los hubiese, serán descansados en Navidad.

Vacaciones e incapacidad temporal

Conforme a lo establecido en el art. 38.3 del RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 20.-LICENCIAS Y PERMISOS.

Ver anexo. Cuadro de licencias y permisos.

Para el disfrute de la licencia o permiso correspondiente será necesario preavisar fehacientemente con la debida antelación.

Todo permiso deberá contar con la debida justificación documental, que aportará el interesado en el plazo máximo de los cuatro días siguientes a su finalización. Para la tramitación de las solicitudes se utilizarán, preferentemente, los medios telemáticos puestos a disposición de la plantilla (Portal del Empleado).

Todo permiso comenzará a partir del preciso momento en el que se produzca el hecho causante, a excepción del permiso por "Hospitalización o Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el 2.º grado por consanguinidad o afinidad", que se podrá disfrutar durante todo el periodo de la hospitalización o intervención del familiar y se podrá disfrutar bien en días consecutivos o alternos previa autorización del responsable directo.

La duración de los permisos se computará en días naturales, salvo en aquellos casos en los que explícitamente, se concreten como laborables.

Se entiende por pareja de hecho, aquella inscrita como tal en el Registro Público correspondiente.

Asistencia a consulta médica

Para la asistencia a consulta médica en Atención Primaria (médico de cabecera) del propio trabajador o trabajadora, así como para el Acompañamiento de familiares que formen parte de la unidad familiar, se establece un tiempo límite de 12 horas retribuidas en cómputo anual.

Superado dicho límite, esta licencia será no retribuida y se activará el proceso de recuperación de horas.

Para la asistencia a consulta médica en Atención Especializada, se utilizará el tiempo indispensable retribuido.

Las personas trabajadoras con jornada a turnos, por motivos organizativos y de producción, salvo excepción justificada, limitarán, en la medida de lo posible, el uso de esta licencia.

Elecciones vs. Régimen electoral general

Aquella persona que, por su calendario de turnos, trabaje efectivamente durante un día de elecciones y su horario de trabajo coincida en más de 4 horas con el horario de apertura del colegio electoral, disfrutará un día de descanso retribuido.

Por motivos organizativos o de producción, la dirección de la empresa decidirá el momento más adecuado para su disfrute.

Asuntos propios

Se podrán disfrutar los siguientes días de asuntos propios:

- Jornada partida: cuatro días.
- Jornada a turnos, excepto el general de producción: tres días, anexionados al periodo de vacaciones.
- Sistema general de producción: dos días, anexionados al periodo de vacaciones.
- 3T5P: dos días, que será solicitado de entre los días de disposición de fábrica (X) o de parada de fábrica.

Estos días se solicitarán de manera individualizada al responsable directo y se disfrutarán necesariamente durante el año natural no siendo acumulables año a año. Si por razones organizativas o de producción, no fuese posible este disfrute durante el año natural, se podrán disfrutar durante el mes de enero del año siguiente de común acuerdo entre trabajador o trabajadora y su responsable.

Artículo 21.-EXCEDENCIAS.

Excedencia forzosa

La excedencia forzosa, se concederá por designación o elección para un cargo público o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo, y dará lugar al derecho a la conservación del puesto de trabajo. El reingreso se solicitará dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical, perdiéndose este derecho si tal solicitud se cursara transcurrido el plazo señalado.

Excedencia voluntaria

La persona con, al menos, una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. En los supuestos en que la persona esté sujeta a un contrato de duración temporal, la duración máxima de la excedencia voluntaria en ningún caso podrá superar la de la duración del contrato. Este derecho sólo podrá ser ejercitado de nuevo por la misma persona, en su caso, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, salvo casos excepcionales, en que, de mutuo acuerdo, podrá reducirse dicho plazo.

La persona excedente tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un periodo máximo de 6 meses. Superado este periodo, se conservará tan solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes, de igual grupo profe-

sional, que hubiera o se produjera en la empresa, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación al término de la excedencia.

Excedencia por cuidado de familiares e hijos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, todo ello de acuerdo con lo dispuesto por la Ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 46.3. Así, el período en el que la persona permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en el precitado artículo 46 del E.T., será computable a efectos de antigüedad y la persona 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.

Las personas trabajadoras tendrán asimismo derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, con derecho a reserva del puesto de trabajo para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Tal situación deberá quedar necesariamente acreditada en el momento de solicitud de la excedencia. La inexistencia de la causa o condición generadora del derecho supone un incumplimiento contractual por parte de la persona trabajadora, incumplimiento que es tipificado como falta muy grave.

Dadas las características especiales del presente supuesto de excedencia, las partes podrán fijar las condiciones específicas de aplicación de la misma.

Disposiciones comunes a las excedencias

En las excedencias en que concurra la circunstancia de temporalidad del contrato, la duración del mismo no se verá alterada por la situación de excedencia y, en el caso de llegar al término de éste durante el transcurso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de quince días, salvo pacto en contrario.

Durante el período de excedencia, la persona trabajadora, en ningún caso podrá prestar servicios que supongan una concurrencia desleal con INTASA. Si así lo hiciera, automáticamente perderá su derecho de reingreso.

En todo lo no recogido en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI.-CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Conforme a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establece un sistema de clasificación profesional por medio de grupos profesionales recogido en el Anexo I.

CAPÍTULO VII.-ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 22.-ESTRUCTURA SALARIAL.

Con carácter general, la remuneración de cada trabajador y trabajadora está constituida por la suma, en cada caso, de los siguientes conceptos:

1. SALARIO BASE.
2. COMPLEMENTOS SALARIALES:
 - ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.
 - PAGAS EXTRAORDINARIAS.
 - PLUS DE NOCTURNIDAD.
 - PLUS DE TURNICIDAD.
 - PLUS DE CONTINUIDAD.
 - PLUS DE FESTIVIDAD.
 - PLUS DE TRABAJO EN NAVIDAD.
 - PLUS DE PRODUCCIÓN.

- CAMBIO DE JORNADA.
- HORAS EXTRAORDINARIAS.
- PLUS 60.

3. COMPLEMENTOS NO SALARIALES:

- GASTOS DE VIAJE.
- QUEBRANTO DE MONEDA.
- PLUS TRANSPORTE.

1. SALARIO BASE.

El salario base establecido para cada grupo profesional por unidad de tiempo se recoge en los respectivos anexos.

2. COMPLEMENTOS SALARIALES:

- ANTIGÜEDAD CONSOLIDADA.

A las personas trabajadoras que ya percibían el 31 de diciembre de 1996 el complemento por antigüedad según el III convenio colectivo, les fue calculado el complemento "antigüedad consolidada" en el IV convenio colectivo.

El susodicho concepto económico, "antigüedad consolidada", se abonará mensualmente, según corresponde en cada caso, siendo una cantidad no absorbible, ni compensable, ni actualizable.

Ningún nuevo trabajador y trabajadora que se incorpore a INTASA, devengará derecho económico por antigüedad.

- PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Todo trabajador y trabajadora devengará, según su grupo profesional, las pagas extraordinarias legales, según reza, en los respectivos Anexos.

Dichas pagas se percibirán prorrateadas en cada una de las doce mensualidades del año.

- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Devengarán este plus aquellas personas trabajadoras que presten sus servicios entre las 22.00 Y 06.00 horas. Su cuantía será del 25% del salario base/día, por cada jornada de trabajo efectivo en ese horario.

- PLUS DE TURNICIDAD.

Las personas trabajadoras a turnos devengarán, por mes de trabajo efectivo, la cantidad mensual de 70 €. Esta cantidad se mantendrá fija durante 2019 y 2020.

- PLUS DE CONTINUIDAD.

Será devengado por aquellas personas trabajadoras que realicen su trabajo en un sistema de turnos que cubra al menos dieciséis horas diarias y que incluya como laborables la totalidad de sábados y domingos del año a excepción del tiempo de vacaciones, en cada caso, disfrutado. Consistirá en una cantidad mensual por idéntico período de trabajo efectivo en aquella circunstancia.

Año 2019. 160 €

Año 2020. 160 €

PLUS DE FESTIVIDAD.

Consistirá en una cantidad mensual por idéntico período de trabajo efectivo en un sistema de turnos que incluya los catorce festivos legales como laborables en el calendario de trabajo, a excepción del tiempo de vacaciones, en cada caso disfrutado, teniendo en cuenta que estos festivos ya son compensados con su descanso diario equivalente y que figura en dicho calendario.

Año 2019. 65,56 €

Año 2020. 65,56 €

NOTA.—A los efectos de devengo de los pluses de Nocturnidad, Turnicidad, Continuidad y Festividad, se entiende como tiempo de trabajo efectivo, el de vacaciones.

- PLUS DE TRABAJO EN NAVIDAD.

Consistirá en un único pago y lo devengará aquel trabajador o trabajadora que, por su calendario de turnos, trabaje efectivamente la noche del 24 de diciembre o la noche del 31 de diciembre, o ambas.

Año 2019. 141,42 €

Año 2020. 141,42 €

Aquel trabajador o trabajadora que, por su calendario de turnos, trabaje efectivamente durante la mañana del 25 de diciembre o del 1 de enero, o ambas, devengará una cantidad como único pago por tal concepto.

Año 2019. 94,28 €

Año 2020. 94,28 €

- PAGA DE PRODUCCIÓN.

Se garantiza una paga de producción vinculada a los metros cúbicos producidos en el año natural. Su importe vendrá dado para una producción de 1.ª calidad no inferior al 98% de la producción total anual útil -suma de 1.ª y 2.ª calidades-.

Esta paga de producción se establece para los tramos (160.000-180.000) y (180.000-200.000), bajo la siguiente fórmula:

$$Y=0,025 \times (X_1 - 180.000 \text{ m}^3) + 0,023 \times (X_2 - 160.000 \text{ m}^3)$$

Y= Importe paga bruto

X_1 = Producción útil total (si $X_1 < 180.000 \text{ m}^3$, $X_1 = 0$)

X_2 = Producción útil total (si $X_2 > 180.000 \text{ m}^3$, $X_2 = 180.000 \text{ m}^3$)

Para el cómputo de producción anual útil se tendrá en cuenta la producción de tablero destinado a embalaje a partir de 1.000 m³.

En ningún caso, se cobrará por este concepto, más de 1.000 € anuales.

Reglas en relación al devengo de la paga de producción:

Como regla general, se prorrateará el importe final de la paga en función al tiempo total trabajado durante el año teniendo en cuenta para este prorrateo todas aquellas ausencias de duración mayor o igual a 30 días naturales.

Es decir, toda persona que se ausente de su puesto de trabajo por un periodo igual o superior a 30 días naturales en cómputo anual, verá prorrateada su paga en función al tiempo real trabajado.

En este sentido, las situaciones que darán lugar al prorrateo serán: Bajas de IT por Contingencias Comunes, Excedencias, Licencias sin sueldo, Reducciones de Jornada, Jornadas a tiempo parcial, etc...

Se activará la paga de producción para aquellas nuevas incorporaciones entre el 01/01 y el 30/11, prorrateándose por el tiempo trabajado.

Dado que la paga de producción está destinada a incentivar un nivel de producción anual mínimo, las personas que causen baja en la empresa, no tendrán derecho a su percibo, a excepción de las personas que causen baja por acceder a la jubilación, a las que se les aplicará las reglas de carácter general.

Se podrá acordar por las partes, anticipos a cuenta de esta paga de producción.

La paga de producción se abonará en el mes de enero.

- CAMBIO DE JORNADA.

Aquella persona que, a iniciativa de la empresa, por acuerdo colectivo, esté afectada por un cambio de jornada y a consecuencia de ello se produzca una pérdida económica, percibirá la pérdida de capacidad adquisitiva por un periodo de 2 meses.

Este complemento no se devengará si el cambio es voluntario a instancia de la persona trabajadora.

- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Serán horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se realicen en exceso sobre la jornada anual establecida en el presente convenio.

Existen dos tipos de horas extraordinarias:

Estructurales: aquellas que son necesarias para atender a circunstancias imprevistas, períodos punta de producción, ausencias sin programar, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad

Fuerza mayor: las que derivan de la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Las horas extraordinarias son de realización voluntaria por parte de la persona trabajadora. Únicamente serán obligatorias las de fuerza mayor.

Las horas extraordinarias únicamente tendrán una de estas tres modalidades compensatorias:

1) La compensación económica que, en cada caso corresponda, según el valor que figura en el ANEXO II. (1h.extra = Valor 1,25).

2) La compensación económica que, en cada caso corresponda, según valor que figura en el ANEXO II, junto con idéntico tiempo de descanso al trabajado (1h. extra = Valor 1 Anexo II + 1 Hora de descanso).

3) La compensación en tiempo de descanso, equivalente al doble del tiempo trabajado (1h. extra = 2 Horas de descanso).

Podrán elegir modalidad compensatoria las personas trabajadoras del sistema 3T/5P quienes descansarán en días de disposición de fábrica (X), y lo harán entre las modalidades anteriores 2) y 3).

Las personas trabajadoras que tengan establecido el sistema de turno de producción general (3T5P o cualquier otro acordado que sustituya a este), agotados los descansos en X, se verán compensados a razón de valor 1 por 2, si el devengo se genera de lunes a viernes y, a razón de valor 1 por 2,5, si se produce en sábado, domingo o festivo.

Las personas trabajadoras de jornada partida u otro régimen de turnos distinto del sistema de turnos de producción general, que realicen horas extraordinarias en su propio régimen de jornada, se verán compensados con valores 1x1,5 según sean horas extraordinarias realizadas de lunes a viernes o sábados hasta las 14h., o valor 1x2, si han sido hechas los sábados a partir de las 14h., los domingos o los festivos.

Las horas extraordinarias realizadas como consecuencia de sustitución de un trabajador o trabajadora del sistema de turnos de producción general, se abonarán a valor 1x2 si han sido hechas de lunes a sábado hasta las 14h. o a valor 1x2,5 si han sido realizadas en sábado a partir de las 14h., o en domingo o en festivo.

La empresa informará mensualmente a la Representación de las personas trabajadoras del número de horas extras realizadas, así como del nombre de las personas que las realizan.

- PLUS 60.

El personal de fábrica con 60 años y 10 años de antigüedad en la empresa percibirá un incremento salarial de 1.000 € anuales que se abonará prorrateado en 12 pagas mensuales.

Este complemento se activará a partir del mismo mes en el que la persona cumpla la edad referida, siempre y cuando la persona no haya estado afectada por un cambio de grupo profesional en el último año (referencia art. 10).

Este complemento no se activará a aquellas personas que a la firma del presente convenio estén en situación de jubilación parcial.

3. COMPLEMENTOS NO SALARIALES:

- GASTOS DE VIAJES O DESPLAZAMIENTOS.

La persona que viaje fuera de localidad en la que se ubica la empresa, por causas del servicio a la misma, tendrá derecho a una compensación económica por los gastos de manutención, alojamiento y kilometraje cuando, a tal fin y en este último caso, utilice su vehículo particular y todo ello, previa justificación.

Para el reembolso de los gastos ocasionados se cumplimentará la Nota de Gastos vía Portal del Empleado.

- QUEBRANTO DE MONEDA.

Las personas trabajadoras que efectúen pagos o cobros en metálico por cuenta de la empresa percibirán por este concepto la cantidad mensual de:

Año 2019. 29,50 €

Año 2020. 29,50 €

- PLUS TRANSPORTE.

Para las personas trabajadoras incluidas en el ámbito territorial, se establece una compensación por el desplazamiento ocasionado desde el domicilio particular hasta el centro de trabajo.

Se establecen las siguientes cantidades, correspondientes a 1.750 horas anuales de trabajo efectivo las cuales se abonarán prorrateadas en 12 pagas mensuales.

Año 2019. 216 € (18 €/mes)

Año 2020. 240 € (20 €/mes)

No percibirán este complemento las personas en situación de jubilación parcial no activos.

Artículo 23.-NORMA GENERAL SOBRE RETRIBUCIONES.

Las retribuciones fijadas por el presente convenio son brutas y, en consecuencia, tanto las cargas fiscales como las de Seguridad Social a cuenta de la persona trabajadora, serán satisfechas por la misma y descontadas en su recibo de salarios. Las retribuciones serán abonadas por períodos mensuales de treinta días vencidos.

La empresa podrá utilizar cualquiera de los modelos de recibo de salarios autorizados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Artículo 24.-INCREMENTO SALARIAL.

Los importes de todos los conceptos salariales que se recogen en este convenio, excepto el Plus de Transporte, Plus de Turnicidad y el Plus de Continuidad, han sido incrementados en un 1,5%.

Año 2019. 1,5%

Año 2020. 0%

CAPÍTULO VIII.-DE LAS MEJORAS Y BENEFICIOS SOCIALES**Artículo 25.-COMPLEMENTO DE INCAPACIDAD LABORAL.**

La persona trabajadora en situación de IT percibirá un complemento que, adicionado a la prestación de IT, complementa hasta el 100% de su salario real.

A estos efectos se entiende por salario real la suma de salario base, pagas extraordinarias y pluses (no horas extraordinarias) del mes natural inmediato anterior al del hecho causante.

Se complementará la situación de IT en los siguientes supuestos:

- Durante la situación de IT derivada de accidente laboral o enfermedad profesional, así como en el caso de situaciones relacionadas con maternidad, se complementará desde el primer día de IT.
- Durante la situación de IT derivada de enfermedad común que requiera, al menos, veinticuatro horas de ingreso hospitalario, se complementará desde el primer día de IT.
- El resto de las situaciones de IT se complementarán transcurridos 30 días ininterrumpidos desde la fecha de baja.

La persona trabajadora, desde el momento en que se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, en cualquiera de sus clasificaciones, acepta que pueda ser llamado a efectuar el oportuno reconocimiento médico por el servicio de prevención (propios o concertados) que la empresa tenga contratada. Todo ello, para un adecuado seguimiento de la salud de las personas y control de las incapacidades.

La empresa facilitará, directamente o a través de la Mutua de Accidentes, el transporte adecuado para que las personas trabajadoras acudan a cualquier revisión o citación médica de la Mutua. Igualmente facilitará el transporte adecuado para que la persona trabajadora accidentada reciba la atención médica inmediata.

Artículo 26.-COMEDOR DE EMPRESA.

La empresa pone a disposición de las personas trabajadoras el servicio de comedor comprometiéndose ésta a velar por el mantenimiento y limpieza de las instalaciones dotándolas de las condiciones higiénicas y de seguridad necesarias para su uso.

El importe del menú diario será subvencionado por la empresa, siendo a cargo del comensal la cantidad de 1 euro por menú diario, a partir del 01 de septiembre de 2020.

Año 2019. 1,5 € a cargo del comensal.

Año 2020. 1 € a cargo del comensal.

Artículo 27.-PREMIOS DE JUBILACIÓN.

Las personas trabajadoras que, con una antigüedad de al menos, 7 años, concluyan su relación laboral con Intasa, por pasar a situación de jubilados, tendrán derecho a un premio de jubilación, de acuerdo con la siguiente escala:

- ◆ A los 60 años 220 días de salario.
- ◆ A los 61 años 180 días de salario.
- ◆ A los 62 años 140 días de salario.
- ◆ A los 63 años 100 días de salario.

- ◆ A los 64 años 85 días de salario.
- ◆ A los 65 años 30 días de salario base + PPE + antigüedad.

Se entiende por salario, a estos efectos: salario base + los complementos: pagas extraordinarias, antigüedad, plus de nocturnidad, plus de turnicidad, plus de continuidad y plus de festividad que, a tenor de este convenio colectivo, perciba la persona trabajadora en el momento en que solicite la baja por jubilación.

En base a la obligatoriedad de externalización de los compromisos por pensiones, este premio se gestiona a través de la póliza n.º118070441492 de Mapfre Vida y serán éstos quien abonen el premio directamente al asegurado.

En virtud de lo establecido en las condiciones generales de dicha póliza y en la normativa legal y fiscal, para proceder al abono de la prestación la persona jubilada deberá facilitar a la empresa, para su traslado a la aseguradora, los siguientes documentos:

- Fotocopia DNI.
- Modelo 145 de declaración de datos al pagador de rendimientos del trabajo.
- Documento de resolución de la Seguridad Social reconociendo la prestación de jubilación.
- Certificado de titularidad bancaria.

Artículo 28.-SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTE.

La empresa garantiza durante la vigencia de este convenio colectivo una póliza de seguro colectivo, para todas las personas trabajadoras, con las siguientes garantías y capitales asegurados:

- Fallecimiento por cualquier causa. 6.410,74 €.
- Invalidez permanente (total, absoluta, gran invalidez) por enfermedad común: 3.000 €.
- Fallecimiento por accidente laboral, invalidez permanente por accidente laboral (parcial, total, absoluta o gran invalidez). 25.642,96 €.

Actualmente estas garantías se encuentran contratadas con Mapfre, mediante las pólizas n.º.117010424458 y n.º.055-6080140915, respectivamente.

En caso de fallecimiento en accidente laboral prestando servicios para Intasa, la Dirección de ésta favorecerá, en la medida de sus posibilidades, la contratación de un hijo o hija del finado o del cónyuge supérstite.

Artículo 29.-PLAN COLECTIVO DE JUBILACIÓN.

Toda persona trabajadora con contrato indefinido y superado el periodo de prueba pactado, podrá adherirse al plan colectivo de jubilación.

Para ello la empresa instrumentará una póliza de ahorro en la que figurará como Tomador de la misma y, a través de la cual, las personas trabajadoras podrán realizar aportaciones de forma voluntaria, con un mínimo del 0,8% del salario base de la persona, con la finalidad de constituir un ahorro a largo plazo encaminado a complementar las prestaciones del sistema del sistema público de jubilación.

Las aportaciones podrán ser periódicas o bien realizarse con carácter extraordinario.

Para realizar estas aportaciones, las personas trabajadoras podrán autorizar a la empresa a detracer del importe líquido de su nómina la cantidad que la persona determine.

Asimismo, para las personas adheridas al plan colectivo de jubilación, la empresa contratará una póliza donde realizará aportaciones equivalentes al 0,8% del salario base de cada persona.

Las personas adheridas a las pólizas con Caser, continúan beneficiándose de las mismas condiciones suscritas. Dichas pólizas son:

- Póliza n.º. 8069-PJ, aportaciones de la empresa.
- Póliza n.º. 8070-PJ, aportaciones de los/las trabajadores y trabajadoras/as.

Artículo 30.-INCAPACIDAD PERMANENTE.

Con carácter general, en relación con lo establecido en el art.48.2 y 49 del RDL 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a toda persona trabajadora que una vez producida la declaración de invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, si dicha situación es previsiblemente revisable por mejoría que permita la reincorporación a su puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución que declare la invalidez permanente.

Aquellas personas trabajadoras que cesen en la empresa por haberles sido reconocido por la entidad gestora competente o por la jurisdicción social un grado de incapacidad permanente, tendrá derecho al reingreso en la empresa a través de un contrato de relevo si, por ulterior resolución administrativa o sentencia judicial resultase la recuperación de su capacidad profesional.

CAPÍTULO IX.-DE LA FORMACIÓN

Artículo 31.-PLAN DE FORMACIÓN.

La dirección de la empresa establecerá los programas y actividades que entienda necesarios para la formación continua de las personas trabajadoras. Para ello elaborará un Plan de Formación Anual con la participación de la representación de las personas trabajadoras.

El objetivo del Plan de Formación será el de establecer las necesidades formativas, tanto inherentes al puesto de trabajo como de desarrollo profesional individual, orientadas a la adquisición de los conocimientos necesarios para desempeñar óptimamente funciones y poder contar así con un grupo de profesionales cualificados, motivados y comprometidos.

CAPÍTULO X.-DE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE PERSONAS TRABAJADORAS

Artículo 32.-COMITÉ DE EMPRESA.

El Comité de Empresa tendrá derecho a recibir la información, emitir informes y ejercer la labor de vigilancia sobre las materias expresamente previstas por las normas legales vigentes. Asimismo, gozarán de las garantías en materias disciplinarias, de no discriminación, ejercicio de libertad de expresión y disposición de créditos horarios previstos en la legislación vigente.

Artículo 33.-ELECCIONES SINDICALES - CANDIDATOS.

Las personas trabajadoras que tengan dieciocho años cumplidos y una antigüedad mínima de cuatro meses en la empresa, siempre que hayan superado el período de prueba, serán elegibles en las elecciones a representantes de las personas trabajadoras tal como se prevé en la sección segunda, artículo 69 y siguientes de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34.-CRÉDITO HORARIO.

El crédito horario de los representantes de las personas trabajadoras que fija el artículo 68 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, será de veinte horas al mes de las de su jornada laboral, en razón de su cargo y para el ejercicio de la actividad sindical; a tal efecto se hará entrega, mensualmente, a la Dirección de RR.HH. de la empresa, del certificado que corresponda y que acredite el destino de tal crédito.

Artículo 35.-DERECHO DE REUNIÓN.

Las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea, que podrá ser convocada por el Comité de Empresa o por número de personas no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida en todo caso, por el Comité de Empresa, que será responsable de su normal desarrollo, así como de la presencia en la asamblea de las personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que previamente consten incluidos en el orden del día.

La presidencia de la asamblea comunicará a la dirección de la empresa la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas necesarias para evitar perturbaciones en la actividad laboral normal. Cuando, por cualquier circunstancia, no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla sin perjuicio o alteraciones en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

Las asambleas se celebrarán fuera de las horas de trabajo. La celebración de la asamblea se pondrá en conocimiento de la dirección de la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas, indicando el orden del día, las personas que ocuparán la presidencia y duración previsible.

Artículo 36.-CUOTA SINDICAL.

A solicitud formulada por escrito a la empresa por cada uno de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos legalmente constituidos, la empresa descontará en el recibo mensual de salarios el importe de la cuota sindical correspondiente a cada persona.

El abono de la cantidad recaudada por la empresa se hará efectivo, por meses vencidos, al sindicato correspondiente, mediante transferencia a su cuenta bancaria.

Artículo 37.-EXCEDENCIAS SINDICALES.

El personal con antigüedad de cuatro meses que ejerza o sea llamado a ejercer un cargo sindical en los órganos de gobierno provincial, autonómico o nacional de una central sindical que haya firmado el presente convenio, tendrá derecho a una excedencia forzosa por el tiempo que dure el cargo que la determina.

Para acceder a dicha excedencia, se deberá acompañar a la comunicación escrita a la empresa el certificado de la central sindical correspondiente en el que conste el nombramiento del cargo sindical de gobierno para el que haya sido elegido.

La persona trabajadora excedente forzosa tiene la obligación de comunicar a la empresa, en un plazo no superior al mes, la desaparición de las circunstancias que motivaron su excedencia; caso de no efectuarla en dicho plazo perderá el derecho al reingreso.

El reingreso será automático y obligatorio y la persona tendrá derecho a ocupar una plaza del mismo grupo o nivel, lugar y puesto de trabajo que ostentara antes de producirse la excedencia forzosa.

El tiempo de excedencia se computará como de permanencia al servicio de la empresa.

CAPÍTULO XI.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 38.-FALTAS Y SANCIONES.

Se considerará falta laboral toda acción u omisión, de la que resulte responsable el trabajador y trabajadora, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento contractual de acuerdo con lo siguiente:

FALTAS LEVES

1. Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, sin causa justificada, en el período de un mes natural.
2. No cursar de inmediato la comunicación correspondiente, cuando se falte al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, herramientas e instalaciones, salvo que ello repercuta en la buena marcha del servicio, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

No informar a la empresa, en el plazo de tres días naturales, el cambio de domicilio; se haya o no, disfrutado de licencia.

FALTAS GRAVES

1. Cambiar o mirar los armarios, taquillas o efectos personales de los compañeros de trabajo, sin la debida autorización de los interesados.
2. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
3. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que debe realizar su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.
4. Más de dos faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, durante un mes o treinta días naturales.
5. Faltar al trabajo un día en el mes sin causa justificada.
6. No comunicar con diligencia debida las alteraciones familiares que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador y trabajadora en la empresa mediante cualquier forma.
8. La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
9. La imprudencia en el trabajo, que si implicase riesgo de accidente para el trabajador y trabajadora u otros, o bien peligro de avería en la maquinaria, herramientas o instalaciones, podrá ser considerada muy grave.
10. La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.
11. No advertir e instruir adecuadamente a otros trabajadores y trabajadoras sobre los que tenga alguna relación de autoridad o mando del riesgo del trabajo a ejecutar y del posible modo de evitarlo.
12. Transitar o permitir el tránsito por lugares o zonas peligrosas, portando útiles de ignición, así como por lugares expuestos al riesgo de incendio.

13. La falta de sigilo profesional divulgando datos, informes o antecedentes que puedan producir perjuicio de cualquier tipo a la empresa.
14. Cualquier falsedad o inexactitud deliberada en los partes o documentos de trabajo, o la negativa a su formalización, así como proporcionar falsa información a la Dirección de la empresa, o sus superiores en relación con el trabajo.
15. La injustificada delegación de funciones o trabajos en personal de inferior rango laboral o no cualificado para su realización.
16. La aceptación de dádivas o regalos por dispensar trato de favor en el servicio.
17. La disminución voluntaria del rendimiento del trabajo habitual.
18. No informar con la debida diligencia a sus jefes, al empresario, a quien lo represente de cualquier anomalía que observe en las instalaciones y demás útiles, herramientas, maquinaria y materiales.
19. Descuidos de importancia en la conservación, limpieza o utilización de materiales, máquinas, herramientas e instalaciones que el trabajador y trabajadora utilice.
20. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se producen con notorio escándalo serán consideradas como muy graves.
21. No preavisar fehacientemente (burofax, telegrama) a la empresa cuando se vaya a faltar al trabajo por motivo justificado, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo, debiendo comunicarlo, en este último caso, por teléfono, al jefe de turno o cualquier otro jefe o directivo.

FALTAS MUY GRAVES

1. La desobediencia continuada o persistente en el trabajo.
2. El fraude, la deslealtad, o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.
3. Alegar motivos falsos para la obtención de licencias o permisos, incluidos los sindicales.
4. Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo, así como emplear herramientas útiles o materiales para uso propio.
5. Intencionadamente, hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, herramientas, útiles, aparatos, instalaciones, vehículos, edificios, enseres e incluso documentos de la empresa.
6. La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de cualquier tipo estupefacientes.
7. Usar el teléfono o el correo electrónico de la empresa para asuntos particulares, sin autorización, así como el uso indebido de internet, accediendo a páginas que no guarden relación directa con la actividad laboral.
8. La condena por sentencia firme por delitos de robo, hurto, violación o abusos sexuales, así como cualesquiera otros delitos que pudieran implicar desconfianza de la empresa respecto a su autor, aun cuando éstos hayan sido cometidos fuera de la empresa.
9. Violar el secreto de la correspondencia o de documentos reservados de la empresa.
10. Revelar datos de la empresa de obligada reserva. No observar sigilo profesional.
11. Dedicarse a actividades profesionales, por cuenta propia, en empresas de la competencia, sin la oportuna y expresa autorización.
12. Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
13. La imprudencia, negligencia o incumplimiento de las normas u órdenes sobre seguridad e higiene en el trabajo, cuando por ello se produzca grave riesgo para las personas trabajadoras o daños para las instalaciones.
14. Causar accidentes graves por negligencia, descuido o imprudencia inexcusables o serio peligro para las empresas.
15. La no utilización de medios o materiales de prevención de riesgos de accidentes de trabajo facilitados por la empresa. Así como el descuido en el uso de la ropa de trabajo y resto de medios de protección personal con el consiguiente deterioro.
16. Abandonar el puesto de trabajo en cargo de responsabilidad o cuando con ello causara un perjuicio grave en el proceso productivo, deterioro importante de las cosas o serio peligro para las personas.
17. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal o pactado.

18. La reincidencia en faltas graves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.
19. La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días, en el mes o de treinta días naturales.
20. La comisión de errores repetidos e intencionados que puedan originar perjuicios a la empresa.
21. La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de informes erróneos o a sabiendas de que no son exactos.
22. La simulación de supuesto de enfermedad común o accidente laboral.

GRADUACIÓN DE LAS SANCIONES

Las sanciones que podrá imponer la empresa, se graduarán atendiendo a la gravedad de la falta cometida, así:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a veinte días.

Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a noventa días.

Despido.

Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación legal o sindical a que éste perteneciera, si los hubiera.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a las personas trabajadoras afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere. Ello, sólo en el caso de que la empresa tenga conocimiento fehaciente de tal afiliación sindical.

CAPÍTULO XII.-SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 39.-COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.

El centro de trabajo tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención, de conformidad con lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y las disposiciones de desarrollo en esta materia.

El Comité de Seguridad y Salud está formado por los delegados de prevención y por los representantes de la empresa designados, pudiéndose ambos asistirse por técnicos en prevención ajenos a la empresa, si así lo solicitase alguna de las representaciones.

Las reuniones del Comité de Seguridad y Salud tendrán una periodicidad de tres meses y, asimismo, se reunirán cada vez que lo requiera alguna de las partes.

Artículo 40.-PRENDAS DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

La empresa suministrará la ropa de trabajo y los elementos de protección individual necesarios para el personal que presta servicios en la empresa, adaptados a las funciones que desempeñen.

El tipo y modelo de prendas de trabajo necesario para cada puesto de trabajo serán determinados por la empresa, una vez oído el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

La empresa se responsabilizará del lavado de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido el llevar la ropa al domicilio particular para tal fin. A tal efecto, se dispondrá de lugares adecuados para separar la ropa de trabajo o de protección de la ropa de vestir.

El uso de dichas prendas será obligatorio para el trabajador, siendo responsable del cuidado y conservación de las mismas y de exclusivo uso en el centro de trabajo.

CAPÍTULO XIII.-IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**Artículo 41.-IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.**

Las partes firmantes de este convenio colectivo garantizarán la igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por razón de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se garantizará transparencia y equidad en los procesos de:

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual y moral.

Ester Dieste

Rodrigo Rañal

Enrique Vázquez

Ignacio Martínez

José Luis Hermida

Andrés Abellá

Miguel Santalla

Uxío García

Bruno García

ANEXO I
TABLA SALARIAL 2019-2020

Categoría profesional	Grupo profesional	Salario base día	PPE día	Total mes	Total año
RESP. INFORMÁTICA	GRUPO 1	118,35	23,28	4.248,99	50.987,92
RESP. MTO. ELECTRICO					
RESP. MTO. MECANICO					
TECNICO ADMINISTRACION	GRUPO 2	91,62	17,94	3.286,77	39.441,28
JEFE ALMACEN PT	GRUPO 3	86,74	16,93	3.110,16	37.321,96
OFICIAL ADMINISTRATIVO "A"	GRUPO 4	79,93	15,58	2.865,35	34.384,14
JEFE DE LABORATORIO					
JEFE TALLER ELECTRICO					
JEFE TALLER MECÁNICO					
RESP. TESORERIA					
JEFE ALMACEN REPUESTOS	GRUPO 5	66,17	12,81	2.369,31	28.431,77
JEFE DE TURNO					
OFICIAL ADMINISTRATIVO "B"					
ENCARGADO SECCION	GRUPO 6	56,60	10,92	2.025,53	24.306,41
JEFE DE EQUIPO					
JEFE PARQUE MADERA					
OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO					
ALMACENERO	GRUPO 7	49,17	9,42	1.757,57	21.090,89
BASCULERO					
CONDUCTOR - ORDENANZA					
OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO					
ANALISTA LABORATORIO					
OFICIAL 1.º PRODUCCION					
RECEPCIONISTA					
CONDTOR. PARQUE MADERA	GRUPO 8	44,78	8,53	1.599,23	19.190,81
OFICIAL 2.º PRODUCCION					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
OFICIAL 3.º MANTENIMIENTO	GRUPO 9	44,11	8,42	1.576,09	18.913,10
AUXILIAR ANALISTA					
OFICIAL 3.º PRODUCCION					
AYUDANTE MTO.	GRUPO 10	40,27	7,64	1.437,24	17.246,88
AYUDANTE PRODUCCION					

ANEXO II

VALORES ECONÓMICOS HORAS EXTRAORDINARIAS 2019-2020

Categoría profesional	Grupo profesional	V-1(T27)	V-1,5 (T5)	V-2 (T3)	V-2,5 (T4)
RESP. INFORMÁTICA	GRUPO 1	20,75	31,12	41,49	51,87
RESP. MITO. ELECTRICO					
RESP. MITO. MECANICO					
TECNICO ADMINISTRACION	GRUPO 2	16,04	24,06	32,07	40,09
JEFE ALMACEN PT	GRUPO 3	15,08	22,63	30,17	37,71
OFICIAL ADMINISTRATIVO "A"	GRUPO 4	18,85	28,27	37,70	47,12
JEFE DE LABORATORIO					
JEFE TALLER ELECTRICO					
JEFE TALLER MECÁNICO					
RESP. TESORERIA					
JEFE ALMACEN REPUESTOS	GRUPO 5	11,33	25,46	22,65	28,32
JEFE DE TURNO					
OFICIAL ADMINISTRATIVO "B"					
ENCARGADO SECCION	GRUPO 6	10,36	22,63	20,73	25,91
JEFE DE EQUIPO					
JEFE PARQUE MADERA					
OFICIAL 1.º MANTENIMIENTO					
ALMACENERO	GRUPO 7	11,33	16,98	22,65	28,32
BASCULERO					
CONDUCTOR - ORDENANZA					
OFICIAL 2.º MANTENIMIENTO					
ANALISTA LABORATORIO					
OFICIAL 1.º PRODUCCION					
RECEPCIONISTA					
CONDOR. PARQUE MADERA	GRUPO 8	9,43	14,16	18,86	23,57
OFICIAL 2.º PRODUCCION					
AUXILIAR ADMINISTRATIVO					
OFICIAL 3.º MANTENIMIENTO	GRUPO 9	9,43	14,16	18,86	23,57
AUXILIAR ANALISTA					
OFICIAL 3.º PRODUCCION					
AYUDANTE MITO.	GRUPO 10	7,54	11,33	15,08	18,85
AYUDANTE PRODUCCION					

ANEXO III
CUADRO LICENCIAS Y PERMISOS

Licencias y permisos			
Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Fallecimiento de familiares hasta el 2.º grado de Consanguinidad y/o afinidad	3 días naturales (retribuidos) + 1 día natural (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el fallecido/a forma parte de la unidad familiar	Hasta 2 días naturales más, si los hechos que lo motivan se producen a más de 150 km. del lugar de residencia del solicitante. No posibilidad de días no retribuidos	A contar desde el día efectivo del fallecimiento. Se justificará con documento acreditativo
	2 días naturales (retribuidos) + 1 día natural (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el fallecido/a no forma parte de la unidad familiar		
Fallecimiento de familiares de 3.º grado de Consanguinidad y/o Afinidad	1 día natural (retribuidos) si el fallecido/a forma parte de la unidad familiar		
	1 día natural (no retribuido) si el fallecido/a no forma parte de la unidad familiar		
Accidente / Enfermedad Grave de familiares hasta el 2.º grado de Consanguinidad y/o afinidad	3 días naturales (retribuidos) + 1 días naturales (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el familiar forma parte de la unidad familiar		
			Enfermedad Grave: a contar desde la fecha del certificado médico
	2 días naturales (retribuidos) + 1 día natural (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el familiar no forma parte de la unidad familiar		
Hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el 2.º grado de Consanguinidad y/o afinidad	3 días naturales (retribuidos) + 1 días naturales (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el familiar forma parte de la unidad familiar		Hospitalización: se podrá disfrutar durante todo el periodo de la hospitalización o intervención del familiar bien en días consecutivos o alternos previa autorización del responsable directo.
	2 días naturales (retribuidos) + 1 día natural (no retribuidos y a solicitud del empleado/a) si el familiar no forma parte de la unidad familiar		
Cirugía mayor ambulatoria de familiares de 1.º grado de Consanguinidad y/o afinidad	1 día natural (retribuido)	-	Justificante acreditativo
Asistencia a consulta médica (Atención Primaria)	Bolsa 12 horas anuales retribuidas (consultar art.20 del convenio)	-	Justificante acreditativo
Asistencia a consulta médica (Atención Especializada)	Tiempo indispensable		Justificante acreditativo
Acompañamiento de familiares a consulta médica	Tiempo indispensable (no retribuido) si el familiar forma parte de la unidad familiar	-	Justificante acreditativo
Matrimonio o Constitución de Pareja de Hecho	18 días naturales (acumulables a días de vacaciones)		Se justificará con fotocopia libro de familia o documento acreditativo similar

Licencias y permisos			
Motivo	Duración		Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento	
Matrimonio de familiares de 1.º grado de Consanguinidad y/o afinidad	1 día laboral retribuido	-	Justificante acreditativo
Matrimonio de familiares de 2.º grado de Consanguinidad y/o afinidad	1 día laboral no retribuido	-	Justificante acreditativo
Cambio de domicilio habitual	1 día laboral (retribuido) + 1 día laboral (no retribuido y a solicitud del empleado/a)	-	Justificante acreditativo
Deber inexcusable de carácter público y personal	Tiempo indispensable	-	Justificante acreditativo
Maternidad	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Paternidad			
Lactancia			
Traslado	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Funciones sindicales o de Representación de trabajadores/as	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Derechos educativos	Se estará a lo dispuesto en la legislación aplicable		
Vacaciones	Ajustándose al calendario laboral aprobado para el año en curso		