

DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN

Núm. 2022-2928

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel

RESOLUCIÓN DEL SUBDIRECTOR PROVINCIAL DE TRABAJO POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO FINANCIERA MADERERA, SA - CELLA II, EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS Y PLANES DE IGUALDAD Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL.

VISTO el texto del Acta de la reunión de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo Financiera Maderera SA, Cella I-Componentes, celebrada el día 10 de marzo de 2022, por la que se acuerda la aprobación y firma del Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera SA en el centro de Trabajo Cella II, para los años 2022-2024, (Código de Convenio 44000561012008); y tras requerimiento de esta Subdirección Provincial, texto subsanado y comunicado el 4 de julio de 2022, de una parte por representantes de la empresa y de otra por la representación legal de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, y el artículo 5.2, de 21 de septiembre, del Decreto 171/2010 del Gobierno de Aragón, por el que se regula el depósito y registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El Subdirector Provincial de Trabajo,
ACUERDA

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Financiera Maderera SA en el centro de Trabajo Cella II para los años 2022-2024, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Aragón, con notificación a las partes firmantes del mismo.

Segundo.- Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la Provincia de Teruel.

Firmado electrónicamente
Subdirector Provincial de Trabajo,
MOISÉS ALCALÁ GAGO

II CONVENIO COLECTIVO PARA LA FABRICA DE FINANCIERA MADERERA. S.A - CELLA II
PREÁMBULO

El presente convenio se negocia por la Comisión Negociadora constituida por la representación legal de la Empresa FINANCIERA MADERERA, S.A y por los representantes legales de las personas trabajadoras del centro de trabajo de FINSA Cella II que acreditaron su legitimidad en la fecha de constitución de la Comisión.

CAPITULO I – DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1 - ÁMBITOS PERSONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de Empresa, resultará de aplicación a todo el personal de FINANCIERA MADERERA, S.A. (con las excepciones recogidas en los artículos 1.3.c) y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores), asignado al centro de trabajo de Cella II, sito en la localidad de Cella (Teruel), en Barrio de la Estación, nº 4.

En lo no pactado expresamente en el presente Convenio se estará a lo dispuesto con carácter normativo en el Convenio Estatal de la Madera, sin perjuicio de lo dispuesto en el artº 6 del vigente Convenio Estatal.

Artículo 2 - ÁMBITO TEMPORAL

El Convenio Colectivo iniciará su vigencia desde la fecha de su firma y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2.024, excepto las materias que especifiquen una vigencia distinta.

Artículo 3 - DENUNCIA, PRÓRROGA Y REVISIÓN

El convenio se entenderá prorrogado tácitamente en tanto en cuanto no sea denunciado por cualquiera de las partes. La denuncia pidiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante la Autoridad Laboral competente con una antelación mínima de dos meses respecto a la fecha de terminación de su vigencia o prórroga, comunicándolo simultáneamente a la otra parte.

En las negociaciones referentes al Convenio Colectivo, tanto la representación empresarial como la representación del personal de plantilla, tendrán la facultad de designar el concurso de un asesor/a, con voz pero sin voto, designado de entre los componentes de la Empresa o de la propiedad de la misma, que podrá asistir a cuantas convocatorias sea requerido.

Artículo 4 - GARANTÍAS PERSONALES

En caso de que exista algún trabajador/a que tuviera reconocidas condiciones personales especiales, que examinadas en su conjunto fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores/as de la misma categoría profesional, serán respetadas dichas condiciones, manteniéndose con carácter estrictamente personal y solamente para los productores a quienes afecte.

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.

Artículo 6 - COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio se acordasen, por disposición legal, condiciones económicas y laborales que total o parcialmente afectasen a las contenidas en el mismo, solamente tendrán eficacia las condiciones establecidas si legalmente superan, en cómputo global anual a las que fija el presente Convenio también en cómputo global anual. Para la valoración de estos cálculos globales, se considerará el coste total del personal por hora efectivamente trabajada, excluido el coste de Seguridad Social a cargo de la Empresa.

Artículo 7 - COMISIÓN PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO

7.1. Dentro de los diez días siguientes a la firma de este Convenio, se constituirá una Comisión Paritaria de Vigilancia que estará formada por dos representantes de la Empresa y dos representantes de los Trabajadores/as, con sus respectivos suplentes. Estos representantes serán elegidos entre las personas que integran la Comisión Negociadora del Convenio. El Secretario/a de la Comisión Paritaria de Vigilancia será elegido por los miembros de esta Comisión, y recaerá necesariamente en uno de sus miembros.

7.2. Ambas representaciones podrán asistir a la reunión acompañadas de un asesor o asesora por cada una de ellas como máximo, que serán designados de forma individual y libre, entre los componentes del Centro de Trabajo, los cuales tendrán voz pero no voto.

7.3. En las convocatorias que cursará el Secretario/a, se reflejará el orden del día. Serán citados sus componentes personalmente con una anticipación mínima de cinco días.

7.4. Las partes estarán de acuerdo en atribuir a la Comisión de Vigilancia, funciones de arbitraje y conciliación para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del Convenio. Cuando no existiese acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, se elevaría el problema a la Autoridad Laboral o jurisdicción competente.

Estas funciones se ejercerán con carácter pleno y sin merma de la competencia que a la jurisdicción laboral o Contencioso-Administrativa corresponda.

La Comisión por medio de su secretario/a, publicará los acuerdos de carácter general interpretativos del Convenio, facilitándolos a la Empresa y a la representación social en el plazo que en cada caso se determine.

La Comisión Mixta recibirá por escrito cuantas consultas sobre interpretación del Convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación social.

Será de la competencia de la Comisión, regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

7.5.- Las partes signatarias se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio colectivo, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, o si ello no fuera posible, se emita dictamen al respecto.

Dicho trámite será previo y preceptivo a toda actuación de carácter administrativo o jurisdiccional que pretenda promoverse por cualquiera de las partes.

7.6.- La actuación de la Comisión se ajustará al siguiente procedimiento: en relación con las discrepancias que pudieran surgir sobre lo pactado en este Convenio, se comunicará por escrito a la Comisión paritaria, que, tras recibir el escrito, se reunirá y, en un plazo de 7 días a contar desde la recepción del escrito resolverá.

7.7.- Para resolver las discrepancias que puedan surgir en el seno de la citada Comisión, y aquellas derivadas de la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del ET, de conformidad con el artículo 85.3.c) del ET, se regirán por lo establecido en el IV Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Aragón (ASECLA IV), suscrito el 2 de mayo de 2013 (BOA del 11.06.2013), al que las partes expresamente se adhieren.

CAPITULO II - RÉGIMEN Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 8 - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

La organización técnica y práctica del trabajo, de acuerdo con las disposiciones legales en vigor, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sobre esta materia, los representantes legales del personal en plantilla tendrán las competencias y facultades reconocidas por el Estatuto de los Trabajadores y legislación laboral vigente.

Artículo 9 - NUEVAS TECNOLOGIAS

Cuando se introduzcan en el centro nuevas tecnologías que puedan suponer para las personas trabajadoras modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no superior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de las personas trabajadoras, en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: Empleo, Salud Laboral, formación y organización del trabajo. Asimismo se deberá facilitar a las personas afectadas la formación precisa para el desarrollo de su funcionamiento.

En el supuesto que la introducción de las nuevas tecnologías suponga Modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estaría a lo dispuesto en el artículo 41 de Estatuto de Trabajadores.

Artículo 10 - INGRESO AL TRABAJO

La admisión de trabajadoras y trabajadores en la empresa, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, 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 temporales, cuando la forma legal o convencional de aplicación así lo establezca.

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

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de desarrollo, y con lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 11 - MOVILIDAD FUNCIONAL, IDONEIDAD Y POLIVALENCIA

Por necesidades del trabajo, se podrá efectuar la movilidad funcional en el seno de la Empresa sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales las personas trabajadoras. Cuando sea posible la realización, dentro de la jornada laboral, de funciones correspondientes a varios puestos de trabajo de igual o distinta categoría o grupo profesional, podrán ser encomendadas a una sola persona trabajadora hasta llegar a la plena ocupación de su jornada, para con ello, obtener una óptima productividad de todo el personal por necesidades justificadas del trabajo, devengándose en su caso los complementos correspondientes al puesto de trabajo diferente al suyo habitual que se desempeñe, y sin que esta movilidad suponga perjuicio económico alguno.

En cualquier caso la persona trabajadora conservará el derecho al cobro de los complementos personales y devengará los complementos del puesto de trabajo al que acceda.

En los momentos de baja actividad en una línea o sección, el personal afectado podrá desarrollar su trabajo en otros puestos o funciones en cualquiera de los dos centros de trabajo de Cella, respetando el calendario de trabajo, salvo acuerdo en contrario con la persona, informando al Comité.

En los periodos de baja actividad productiva en una línea o sección, la Empresa podrá establecer cualquiera de las siguientes actuaciones:

- Desplazamiento del personal afectado de la línea o sección a otro puesto de trabajo, o a la ejecución de determinadas tareas específicas (limpieza, pintura, etc.), en cualquiera de ambos centros.
- Desplazamiento del personal afectado de la línea o sección para la generación de polivalencia de la plantilla en otros puestos en cualquiera de ambos centros (formación en otros puestos).
- Organización de formación interna o externa, así como de talleres de trabajo de participación.

Artículo 12 - PERIODO DE PRUEBA

En el contrato de trabajo a suscribirse con el personal de nuevo ingreso, se consignarán los siguientes periodos de prueba:

a) Personal Titulado Superior	6 meses
b) Personal Técnico Titulado y no Titulado.....	2 meses
c) Personal Administrativo	1 mes
d) Resto del Personal	20 días

En el supuesto de contrataciones de duración igual o inferior a tres meses, el periodo de prueba no podrá exceder nunca del 50% de la duración pactada.

La situación de Incapacidad Temporal interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, que se reanudará a partir de la fecha de alta médica.

Artículo 13 – CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

1. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. Se podrán acoger a esta modalidad contractual los trabajadores que cursen formación profesional del sistema educativo.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente.

2. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal indicada anteriormente, podrá prorrogarse me-

diante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

El contenido del contrato, al igual que sus posibles prórrogas hasta una duración total de tres años, deberá formalizarse por escrito y figurará en el mismo, de modo claro, la actividad o profesión objeto del aprendizaje.

En ningún caso se podrá realizar este tipo de contrato en aquellas actividades en las que concurren circunstancias de tipo tóxico, penoso o peligroso.

3. Este tipo de contrato se realizará a tiempo completo.

En el contrato deberá figurar el nombre y categoría profesional del tutor o monitor encargado de la formación práctica. El tutor deberá velar por la adecuada formación de las y los trabajadores, así como de todos los riesgos profesionales. El trabajo efectivo que preste la persona deberá estar relacionado con la especialidad u objeto del contrato.

El salario a percibir por la persona contratada en formación será el 75 por 100, 85 por 100 y 95 por 100 del salario correspondiente al Oficial 3º, durante el primero, segundo y tercer año del contrato respectivamente.

En el caso de cese en la Empresa, se entregará a la persona un certificado referente a la formación teórica y práctica adquirida, en el que constará la duración de la misma.

En los aspectos no regulados en este artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14 - CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

En conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley 12/2001 de 9 de Julio, la duración máxima de los contratos eventuales, por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrá ser de hasta doce meses trabajados en un periodo de dieciocho meses.

Estos contratos podrán ser prorrogados una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de la duración máxima establecida en el párrafo anterior.

De no efectuarse prórroga expresa, el contrato se prolongará hasta el límite máximo establecido de doce meses.

A la terminación del contrato, si éste ha sido de duración igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer a la persona trabajadora una indemnización de 15 días de salario por año de servicio. Si la duración ha sido superior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer al trabajador/a una indemnización de 20 días por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efecto desde el primer día de prestación de servicios.

Artículo 15 - CONTRATO PARA OBRA O SERVICIO DETERMINADO

De acuerdo con las competencias atribuidas por el Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan identificar determinados trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de las actividades de las empresas del sector.

En consecuencia, sólo se podrán realizar contratos, para obra o servicio determinados, para las siguientes actividades:

a) Trabajos de reparación, mantenimiento o montaje en instalaciones.

b) Para la realización de una obra o servicio determinado con sustantividad propia fuera de las instalaciones de la empresa, aún tratándose de la actividad normal de la misma, incluyéndose las labores en la propia empresa inherentes a la preparación de las mismas.

c) Trabajos de rematantes, aserradores e industrias de la madera auxiliares de actividades agrarias, así como actividades de preparación y acondicionamiento de madera en los parques de almacenamiento.

A efectos de indemnización, si la duración ha sido igual o inferior a cuatro meses, la empresa vendrá obligada a satisfacer una indemnización de quince días de salario por año de servicio; si la duración es superior a cuatro meses, la indemnización será de 20 días de salario por año de servicio. Ambas indemnizaciones surtirán efectos desde el primer día.

Artículo 16 - CONTRATO DE RELEVO.

La Empresa y la Representación de los Trabajadores/as manifiestan su decisión inequívoca de desarrollar el contrato de relevo. En el supuesto de que no se encontrara personal adecuado como relevista, ambas partes se comprometen a trabajar con previsión a los efectos de una solución.

En virtud de lo anteriormente expuesto se crea una comisión de organización formada por miembros del Comité para identificar los puestos críticos y así aplicar la planificación y formación que nos permita el desarrollo y la aplicación del contrato de relevo y a la vez mejoremos el desarrollo profesional en el conjunto de la Empresa.

Artículo 17 - EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La empresa podrá utilizar los servicios de las empresas de trabajo temporal en aquellos supuestos contemplados por la ley que establece su régimen y funcionamiento, siempre que se trate de satisfacer necesidades temporales.

El contrato de puesta a disposición se formulará por escrito, y se informará a la representación de los trabajadores/as sobre cada contrato y de los motivos de su utilización, dentro de los 10 días siguientes a su celebración.

La empresa se compromete a que las personas trabajadoras puestas a su disposición tengan los mismos derechos laborales y retributivos que les corresponden a sus propios trabajadores/as.

CAPITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y RÉGIMEN DE ASCENSOS

Artículo 18 - GRUPOS Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

De conformidad con el Título III Capítulo I del IV Convenio Estatal de la Madera, la clasificación profesional se realizará en Divisiones Funcionales y grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y para las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Las partes firmantes del presente Convenio adquieren el compromiso de adaptar esta clasificación profesional a las necesidades y requerimientos de la actividad económica de la Empresa, creándose al efecto un grupo de trabajo integrado por ambas partes, quedando mientras tanto encuadrado el personal en base a los grupos y categorías profesionales que se relacionan a continuación, manteniéndose vigente lo regulado en materia de clasificación profesional en la Ordenanza Laboral para las Industrias de la Madera, aprobada por Orden de 28 de Julio de 1969 hasta el momento de entrada en efecto de la nueva sistemática de clasificación profesional.

a) Personal de Fabricación: Peón – Peón Especialista – Capataz de Peones – Oficial 3ª - Oficial 2ª - Oficial 1ª – Jefe/a Equipo- Encargado/a de fabricación – Encargado/a de Sección.

b) Personal de Mantenimiento: Oficial 3ª - Oficial 2ª - Oficial 1ª – Jefe/a de Equipo – Encargado/a de Sección – Jefe/a de Mantenimiento.

c) Personal subalterno: Ordenanza – Recepcionista – Almacenero/a – Pesador/a–Basculero/a.

d) Personal Administrativo: Auxiliar administración – Oficial 2ª - Oficial 1ª – Encargado/a de Sección – Jefe/a Administrativo - Telefonista.

e) Personal Técnico: Técnico/a Auxiliar – Técnico/a Especialista – A.T.S. – Técnico/a Proyectista – Jefe/a Técnico/a – Jefe/a Técnico/a Superior – Licenciado/a / Ingeniero/a-Titulado/a Medio – Titulado/a Superior.

Artículo 19 - ASCENSOS

Los ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional, se producirán con arreglo a los criterios que se detallan a continuación:

* La cobertura de vacantes y ascensos para desempeñar puestos de trabajo que impliquen mando o confianza serán, en todo caso, de libre designación por la empresa.

* Los ascensos para el resto de categorías se producirán teniendo en cuenta la formación y titulación de los candidatos, conocimiento del puesto de trabajo, así como su historial profesional y méritos contraídos, la permanencia en la categoría profesional y la antigüedad del personal, sin perjuicio de las facultades organizativas de la empresa.

* En todo caso, los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para el personal de uno y otro sexo.

CAPITULO IV - TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 20 - JORNADA DE TRABAJO Y CALENDARIO LABORAL

20.1. Duración de la Jornada.

La duración máxima de la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales efectivas de trabajo de promedio en cómputo anual para todas las modalidades de trabajo reguladas en el presente Convenio, pactando ambas partes que la jornada máxima de trabajo efectivo anual será, para los años de vigencia del Convenio de 1744 horas.

Asimismo, se acuerda que si en el Convenio Estatal de la Madera se pacta una jornada inferior a la establecida en este Convenio, dicha reducción de jornada será de aplicación en todo caso.

20.2. Calendario y horarios de trabajo

La Empresa, en el mes de noviembre de cada año, abrirá un periodo de consultas con el Comité para informar y comentar los sistemas de trabajo que se precisarán aplicar en cada sección para el año siguiente. El Comité podrá realizar las sugerencias que estime oportunas para la elaboración de los calendarios, sin perjuicio de la ejecutividad de la decisión de la Empresa.

Una vez realizadas estas consultas y publicada la relación de festividades oficiales, antes de cada año natural, la Empresa publicará los calendarios para información de todos los integrantes de la plantilla.

En dichos calendarios, se fijarán los días de trabajo anuales para todas las modalidades de jornada, así como el horario en que se desarrollarán las mismas, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo los 15 minutos de descanso para bocadillo en la jornada continuada a turno. Deberán de fijarse asimismo los descansos semanales y entre jornada, horario de trabajo diario, días festivos e inhábiles, y periodos vacacionales.

Durante el año, si la Empresa, por razones de carácter técnico, económico o productivo necesita implantar un sistema de trabajo distinto al que se está aplicando en una sección determinada, deberá comunicarlo previamente al Comité y respetar, en todo caso la jornada anual establecida.

Dicha circunstancia se comunicará al personal con una antelación mínima de un mes y con dos meses cuando la modificación del Calendario conlleve un cambio en las fechas de disfrute de las vacaciones garantizadas en el periodo estival.

Como excepción a la norma general de disfrute de festivos recogidos en los calendarios laborales, se establece que los trabajadores/as asignados a los sistemas de trabajo en régimen de continuidad de producción regulados en los puntos 20.3.3, 20.3.4, 20.3.6, 20.3.7, 20.3.8 y 20.3.10 del punto siguiente, tendrán las siguientes paradas de producción durante las cuales no se desarrollará actividad productiva en las líneas:

1 de Enero – 24 horas

23 de Abril – 24 horas

Julio – 16 horas (Domingo de Vaquillas)

Julio – 24 horas (Lunes de Vaquillas)

24 de Diciembre – 16 horas

25 de Diciembre – 24 horas

31 de Diciembre – 16 horas

20.3. Distribución de la jornada anual.

La jornada anual de trabajo será objeto de distribución a lo largo del año, de conformidad con los criterios establecidos para cada uno de los sistemas de trabajo que se detallan a continuación, respetándose en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal legalmente establecidos.

20.3.1 Jornada Partida

En la modalidad de jornada partida se trabajará a razón de 8 horas diarias de trabajo efectivo de mañana y tarde, con una interrupción mínima de la jornada al medio día de una hora y media, tal y como se pactó con el personal afectado.

20.3.2. Dos turnos diarios con dos turnos de personal.

Este sistema de trabajo de dos turnos diarios de producción se realizará de lunes a viernes, a razón de ocho horas diarias de trabajo efectivo en cada turno.

20.3.3. Dos turnos diarios con dos y medio de personal.

En este sistema de trabajo se prestará servicio en dos turnos diarios de lunes a viernes de 6:00 a 14:00 y de 14:00 a 22:00 y realizándose la cobertura del servicio durante la mañana del sábado de 6:00 a 14:00 horas, en base a una rotación que se establece en el calendario laboral.

20.3.4. Dos turnos diarios con tres de personal.

Este sistema de trabajo se establece para cubrir dos turnos diarios de trabajo (mañana y tarde), garantizando la continuidad de la producción o del servicio de lunes a domingo. A estos efectos, todos los días del año tendrán la consideración de laborables, a excepción de los días determinados como parada de producción en Convenio, y de los días necesarios para garantizar el disfrute vacacional de 15 días en periodo estival.

20.3.5. Tres turnos diarios con tres de personal.

Este sistema de tres turnos diarios de trabajo se realizará de lunes a viernes a razón de 8 horas de trabajo efectivo en cada turno.

20.3.6. Tres turnos diarios con cuatro de personal.

Este sistema de trabajo tiene por objeto realizar un proceso de producción continuado en turnos de ocho horas de mañana, tarde y noche, cubriendo todos los días de la semana con arreglo a la rotación de turnos establecida en calendario

20.3.7. Tres turnos diarios con cuatro y medio de personal.

Este sistema de trabajo permite cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche, de lunes a domingo, teniendo la consideración de laborables todos los días del año a excepción de los días determinados como parada de producción, y de los días necesarios para garantizar el disfrute vacacional de quince días en periodo estival.

20.3.8. Tres turnos diarios con cinco de personal.

Este sistema de trabajo permite cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche de lunes a domingo, teniendo la consideración de laborables todos los días del año, a excepción de los días determinados como parada de producción, de modo que puedan llegar a cubrirse por calendario 359 días de trabajo.

20.3.9. Tres turnos diarios con cinco de personal continuado.

Este sistema de trabajo permite cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche garantizando la continuidad de la producción durante los 365 días del año. Su régimen de trabajo será igual al descrito en el número anterior a excepción de los días de parada de producción, los cuales por necesidades de continuidad en el servicio, no serán disfrutados en este régimen de trabajo.

20.3.10. Tres turnos diarios con cinco y medio de personal

Se acuerda incorporar al Convenio esta modalidad de trabajo que tiene por objeto cubrir los tres turnos diarios de mañana, tarde y noche en continuo de lunes a domingo en producción y un turno diario de mañanas de lunes a viernes en trabajos auxiliares.

Tienen la consideración de laborables todos los días del año, a excepción de los días determinados como parada de producción y de los días necesarios para garantizar el disfrute vacacional.

20.4 Organización del trabajo

Ambas partes acuerdan regular en el convenio colectivo los mecanismos de flexibilidad que permitan una adaptación permanente a las necesidades del negocio, cuya variabilidad se ha venido incrementado progresivamente y se manifiesta cada vez en períodos temporales más cortos, lo que dificulta la actual gestión basada en estimaciones y planificaciones de carácter anual.

La organización del trabajo debe incorporar mecanismos de flexibilidad que permitan crear las condiciones para el desarrollo y la competitividad a los distintos negocios que se gestionan en la Empresa, haciéndolos compatibles con la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores/as.

La diversidad de situaciones, necesidades, modalidades de trabajo, exige contar con distintos mecanismos, que se podrán utilizar con distinta intensidad en función de las circunstancias y necesidades de cada momento, utilizando las medidas más adecuadas en cada caso, entendidos como fórmula alternativa a los mecanismos de flexibilidad externa y como medida de protección del empleo estable en la Empresa.

Las fórmulas que se incorporan al Convenio son las que siguen a continuación y que son objeto de desarrollo en el presente texto de Convenio:

- * La gestión flexible de los cómputos de ajuste de la jornada anual en calendario.

- * Distribución irregular de la jornada y Bolsa de horas

- * Movilidad funcional y polivalencia de los trabajadores/as en períodos de inactividad por falta de cartera

20.4.1 Cambio de sistema de trabajo y ajustes de cómputo

1. Durante el año, si la Empresa, por razones de carácter técnico, económico o productivo necesita implantar un sistema de trabajo distinto se acuerda que durante el preaviso la Empresa seguirá abonando a los trabajadores/as afectados el importe del plus de turno originario de ser éste superior al asignado en la nueva modalidad de jornada.

2. Se acuerda incluir en Convenio la posibilidad de cambiar los días o turnos marcados en el calendario anual como excesos de cómputo para cumplir con la jornada anual pactada, en caso de necesidades organizativas o productivas de la Sección o Línea de producción, que deben ser comunicadas previamente al Comité de Empresa.

La regulación de las modificaciones en los ajustes de jornada tendrá un régimen diferente en función de la modalidad de jornada:

A.- Sistemas de trabajo sin Bolsa de horas

La Empresa comunicará al Comité de Empresa la necesidad de cambio del día o días de ajuste de cómputo con al menos 15 días de antelación a la fecha en la que estaba señalado en calendario, debiendo fijarse por parte de la Empresa la nueva fecha de disfrute.

Se establece una única posibilidad de cambio de fecha de disfrute por cada día de exceso de cómputo establecido en calendario, determinando preferentemente la nueva fecha de disfrute a continuación o antes de un día de descanso.

En el supuesto de baja actividad o falta de cartera podrán modificarse los ajustes de trabajo pendientes de disfrutar en calendario permitiendo afrontar los períodos de inactividad, respetándose el preaviso de 15 días establecido, salvo circunstancia imprevista o excepcional que habrá de justificarse y acordarse con el Comité de Empresa.

B.- Sistemas de trabajo con Bolsa de horas: Jornada Partida, 2 turnos, 2,5 turnos y 3 turnos.

Cuando se haya acordado la aplicación de la Bolsa de horas en la sección o servicio, se acuerda que si por necesidades productivas resulta necesario ampliar un turno adicional de trabajo en una semana que por calendario tenga establecido un ajuste de cómputo a disfrutar, se opere en primer lugar con cargo a la Bolsa de horas habilitando el turno del sábado por la mañana de trabajo, circunstancia que será comunicada con un preaviso mínimo de 4 días.

Cuando por necesidades productivas fuera necesario ampliar dos turnos adicionales, y en esa semana coincida por calendario un día de exceso de cómputo, el segundo turno de trabajo adicional se realizará por aquellos trabajadores/as que tuvieran marcado en calendario ese día como ajuste de cómputo, a los que se les avisará con al menos 7 días de antelación.

La Empresa marcará otro día como exceso de cómputo en sustitución de éste.

Con el objetivo de facilitar la combinación de este cambio de los días de exceso con la operativa de la Bolsa de horas, se acuerda que los días de exceso de cómputo se fijarán preferentemente en viernes.

20.4.2 Distribución irregular de la jornada y Bolsa de horas

Ambas partes acuerdan que se incluyan en el texto del Convenio de Cella II los siguientes mecanismos de flexibilidad interna:

- * Distribución irregular de la jornada

- * Bolsa de horas

Se pacta expresamente que con carácter previo a la aplicación efectiva, tanto de la distribución irregular planificada como de la Bolsa de horas, se justificarán por parte de la Empresa ante el Comité las circunstancias que hagan necesaria la puesta en marcha de estos mecanismos de flexibilidad, siendo necesario el acuerdo con el Comité para su aplicación.

El máximo porcentaje de flexibilidad a aplicar con estos dos mecanismos será del 5% de la jornada anual equivalente a 88 horas ampliable en caso de necesidades productivas - que deben ser previamente justificadas por la Empresa y acordadas con el Comité de Empresa - hasta alcanzar un máximo del 10% de la jornada anual de trabajo.

1. Distribución irregular de jornada

Se incluye en el convenio colectivo para el centro de trabajo de Cella II la posibilidad de distribución de la jornada a lo largo del año de forma irregular, afectando esta irregularidad de forma diversa por secciones, líneas de producción o departamentos, por periodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.

Esta distribución irregular vendrá recogida en el calendario anual y podrá aplicarse en todas las modalidades de trabajo excepto en los sistemas de continuidad de producción de 2 turnos con 3 de personal, cuatro turnos, cuatro turnos y medio, cinco turnos y cinco turnos y medio.

Para el resto de sistemas de trabajo, la distribución de la jornada irregular podrá afectar a las horas de trabajo día, a los días de trabajo semanales o a los días de trabajo mensuales, respetándose en todo caso la jornada anual pactada a realizar por cada trabajador/a.

Cuando se practique por la empresa la distribución irregular no podrá excederse en cómputo diario de un mínimo de seis horas y un máximo de diez horas de trabajo efectivo. En cómputo semanal no podrán superarse las cincuenta horas de trabajo efectivo y las 200 horas en cómputo mensual.

Ambas partes acuerdan que no se aplicará el incremento de horas de trabajo sobre la jornada diaria en el turno de noche.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador/a.

2. Bolsa de horas para el centro de trabajo de Cella II

Con la finalidad de absorber los desajustes entre sistemas de trabajo y demanda de productos a través de nivelaciones intra o interanuales de las jornadas de trabajo, se introduce el mecanismo de la Bolsa de horas para el personal que preste servicios en el centro de Cella II en cualquiera de los sistemas de trabajo, excepto las modalidades de trabajo en continuo especificadas en el número anterior.

La Bolsa de Horas tiene como objetivo adaptar la actividad laboral a la demanda del mercado y asegurar la estabilidad en el empleo, garantizando igualmente la integridad del salario.

Para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado y una mejor respuesta a las exigencias de la demanda, se establece una Bolsa de horas de un máximo de un 5% de la jornada anual, ampliable a un 10% por necesidades productivas debidamente acreditadas por la Empresa y acordadas con el Comité.

El porcentaje acordado se aplicará de forma conjunta a la Bolsa de horas y a la jornada irregular planificada.

De este modo, en situaciones de baja actividad productiva la Empresa podrá:

- * Reducir la jornada ordinaria de trabajo en un máximo de dos horas diarias.
- * Establecer días o turnos completos de inactividad en el calendario.
- * Organizar rotativamente días de descanso individual adicionales.

Estas horas se acumularán en la cuenta de horas en negativo.

De igual manera, en momento de alta actividad productiva o elevadas necesidades de servicio la Empresa podrá ampliar la jornada laboral:

- * Incrementando la jornada ordinaria de trabajo en un máximo de dos horas diarias.
- * Estableciéndose días o turnos adicionales de trabajo.

* Igualmente podrán compensarse individualmente horas de trabajo, de acuerdo con la jefatura de la sección, para sustituciones, refuerzos de trabajo, formación o cualquier otra actividad a realizar en jornada de trabajo.

Estas horas se acumularán en la cuenta de horas en positivo y servirán para generar un crédito de horas de descanso en favor del personal, o bien para compensar los saldos negativos de horas que pudiese tener acumulados el personal.

-Límites máximos:

El máximo semanal de horas de trabajo no excederá de 50 horas de trabajo efectivo teniendo, tanto en los períodos de reducción como de ampliación de horario o de días de trabajo, el carácter de jornada ordinaria.

En los supuestos en que la utilización de la flexibilidad de la Bolsa de Horas implique una modificación de horario o cambio de turno de trabajo, ambas partes acuerdan que el descanso mínimo entre jornadas será de 8 horas.

Se acuerda que el turno de noche no se verá afectado por la ampliación de horario por el uso derivado de la Bolsa de Horas.

- Preavisos:

Cuando se haga uso de esta facultad se preavisará a los trabajadores/as afectados con una antelación no inferior a dos días laborables. En todo caso, se respetará el cómputo anual de horas de trabajo efectivo.

En el supuesto de tener que hacer uso de la bolsa de horas los sábados mañana fuera de calendario, se establece como día de preaviso los martes. Si la línea trabaja a dos o tres turnos de lunes a viernes, corresponderá al turno de tardes de esa semana, venir a realizar el turno del sábado por la mañana.

En caso de que fuera necesario más de un turno de trabajo, se preavisará a los trabajadores/as con siete días de antelación.

Para el sistema de trabajo de dos turnos se pacta que sólo se podrá ampliar un turno de trabajo con cargo a la Bolsa de horas.

Si la línea trabaja a dos turnos incluidos los sábados (2,5T), correspondería al turno de mañanas de esa semana hacer el turno de mañana y al de tarde el sábado por la tarde con cargo a la Bolsa de Horas.

A las horas que se trabajen o recuperen de la Bolsa en sábados, domingos y festivos a efectos de su compensación se les aplicarán los coeficientes siguientes sobre la hora ordinaria de trabajo:

* Sábados por la mañana y tarde: 1,50

* Sábados noche, domingos y festivos oficiales: 1,75

* Días de cómputo o ajuste de calendario: 1

Si por necesidades de producción hubiera que recuperar horas los sábados por la noche, domingos o festivos se hará con personal voluntario.

Se establece un máximo anual de 5 sábados fuera de calendario por trabajador/a para la realización o recuperación de horas de la Bolsa, ampliable en caso de necesidades productivas, que deben ser previamente justificadas por la Empresa y acordadas con el Comité, a 3 sábados adicionales hasta un máximo de 8 sábados en total. Del mismo modo, se establece un máximo de 200 horas de trabajo al mes.

El fin de semana anterior al inicio del disfrute del periodo de vacaciones no se trabajará con cargo a la Bolsa de Horas para el turno al que le correspondan dichas vacaciones, debiendo de cubrir las necesidades el resto de turnos.

Se incluye la posibilidad de que cuando por necesidades productivas sea necesario ampliar un turno adicional de trabajo en sábado con cargo a la Bolsa de horas, y esa semana coincida en viernes un festivo oficial, la Bolsa de Horas se podrá aplicar en ese día festivo, si hay acuerdo mayoritario del personal afectado, en las mismas condiciones de compensación que si se tratara del sábado (1,50).

Si en la Bolsa de Horas quedara un exceso de jornada se compensará con descansos sin que pueda abonarse por este concepto horas extraordinarias. Si finalizado el año quedaran horas pendientes de exceso o defecto en la Bolsa se regularizarán en los tres primeros meses del año siguiente. Se establece un límite máximo de horas pendientes tanto de exceso como de defecto de 24 horas.

En caso de finalización o rescisión del contrato de trabajo, las horas que constituyan la Bolsa de cada trabajador/a serán saldadas, en sentido positivo o negativo, en la reglamentaria liquidación de saldo y finiquito.

En caso de finalización de la relación laboral con la Empresa, si como consecuencia de la irregular distribución de la jornada, el personal hubiera realizado un exceso o un defecto de horas en relación a las que corresponderían a una distribución regular, se procederá a realizar la correspondiente liquidación, en positivo o negativo, en el documento de finiquito.

Ambas partes acuerdan que en las secciones en que se haya implantado la Bolsa de horas, si al finalizar el año natural el personal no ha generado saldos positivos o negativos con cargo a la misma, percibirá una compensación por la disponibilidad de 4 horas de trabajo, o la parte proporcional que corresponda en caso de no haber estado afectado todo el año, que se integrará como saldo a su favor en la Bolsa de horas.

Artículo 21 -VACACIONES

El personal sujeto a este Convenio, disfrutará de un total de 30 días naturales de vacaciones o la parte proporcional que corresponda en el caso de no haberse permanecido trabajando en la Empresa durante el año completo.

A fin de atender de manera más eficiente los requerimientos de la producción y las necesidades del servicio, ambas partes acuerdan que el personal disfrutará de un periodo mínimo de quince días naturales ininterrumpidos en periodo estival.

Se considera periodo estival a estos efectos, el que comprende desde el 15 de Junio al 15 de Septiembre, ambos inclusive.

El resto de días de disfrute vacacional hasta completar los 30 días naturales, se disfrutarán como máximo en dos periodos a lo largo del año, que se determinarán anualmente en el Calendario aprobado para cada sistema de trabajo.

Los trabajadores/as que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que, en la liquidación que se les practique al momento de su baja en la empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el trabajador/a hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá reducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral efectiva durante el año.

Artículo 22 - HORAS EXTRAORDINARIAS

Las horas extraordinarias son de libre proposición de la empresa y de libre aceptación por parte de los trabajadores/as.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, por las especiales características de la actividad que se desarrolla en la factoría, los trabajadores/as realizarán las estrictamente necesarias para concluir las operaciones de carga y descarga de vehículos y cubrir los cambios de turno y ausencias imprevistas que afecten a la continuidad de los trabajos, salvo causa de fuerza mayor debidamente justificada. Su importe viene recogido en el anexo I del Convenio. En cualquier caso, se atenderá a lo pactado en el Calendario Laboral aprobado para cada año.

CAPITULO V - LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 23.- PERMISOS Y LICENCIAS

23.1.: CRITERIOS GENERALES DE APLICACIÓN:

1) La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo y en las condiciones establecidas en el Anexo IV.

El preaviso será siempre obligatorio, salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia, la razón de la cual deberá quedar acreditada en su momento suficientemente.

Se incluyen las parejas de hecho como situación que otorga derecho al disfrute de las licencias contempladas en el ANEXO IV del Convenio, a excepción del permiso por matrimonio.

A estos efectos, la situación de convivencia se acreditará mediante certificación expedida por el Organismo Público a quien corresponda la gestión del censo de parejas de hecho.

2) A fin de hacer efectiva la jurisprudencia del Tribunal Supremo, aquellos permisos establecidos en el art. 37.3 b) del Estatuto de los Trabajadores, regulados en el Anexo IV que estén mejorados en términos de días naturales de permiso en Convenio sobre la regulación legal, se aplicará la norma que resulte más favorable a la persona, comparando los días naturales de permiso desde el momento en que se produce el hecho causante que establece el Convenio Colectivo, y la aplicación de los días de permiso regulados en el artículo 37.3. b) con inicio del cómputo del permiso en día laborable, en los supuestos en que el hecho causante coincida en día de descanso o festivo.

3) Este criterio del inicio de cómputo en el día siguiente hábil cuando el hecho causante se produzca en día de descanso o festivo – aplicable como mínimo de derecho necesario regulado legalmente - se extiende también a los supuestos en que el hecho causante tiene lugar en los períodos cortos de vacaciones – períodos de cinco o menos días - que se señalan en el calendario laboral en los días de descanso entre los ciclos de trabajo para los sistemas de trabajo a turno en continuo.

Esta mejora no será de aplicación a los períodos de vacaciones superiores a cinco días, en los que no habrá lugar al disfrute de los permisos y licencias.

De igual modo, no habrá lugar al disfrute de los permisos y licencias durante los períodos de suspensión del contrato por cualquier causa.

23.2: PARTICULARIDADES EN RELACION CON LAS LICENCIAS Y PERMISOS:

23.2.1 Boda de hermano/hermana: por la boda de un hermano/hermana se tendrá derecho al disfrute de un día de permiso no retribuido para la asistencia a la boda, debiendo ser recuperado otro día cuando la Empresa lo solicite durante el año en curso.

23.2.2 Visitas médicas a médicos de la Seguridad Social: Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica del médico de cabecera de la Seguridad Social (facultativo de Medicina General) e igualmente en los casos de asistencia del personal 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/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Este permiso está restringido para la asistencia a consulta del médico de cabecera (facultativo de Medicina General) de la provincia de Teruel, por ser la provincia donde se encuentra el centro de trabajo, y para consulta de especialistas a los que se haya derivado por dicho médico de cabecera.

23.2.3 Enfermedad grave / Hospitalización / Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario: permiso retribuido de 3 días en el caso de hospitalización, intervención quirúrgica que no requiera hospitalización pero sí reposo domiciliario, o enfermedad grave de los siguientes familiares: padres-madres, suegros/as, hermanos/as, hijos/as y cónyuge.

Para el resto de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad el permiso retribuido será de 2 días en los tres supuestos (hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario y enfermedad grave).

Este permiso se podrá disfrutar en días alternos y en un tiempo máximo de 15 días naturales desde el hecho causante.

Cuando el hecho causante de la hospitalización coincida tras un turno de trabajo de noche, el inicio del disfrute podrá iniciarse en ese turno de trabajo del día anterior al hecho causante.

Si la hospitalización requiriera desplazamiento de más de 150 km y coincidieran turnos de tarde también se podrá iniciar el disfrute ese día anterior para facilitar el acompañamiento al familiar.

Los días a disfrutar se corresponderán en el mismo número de días laborales y festivos que le hubieran correspondido de haber disfrutado los días de licencia desde el hecho causante, entendiéndose por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales.

Se establece un preaviso para que el personal informe a la empresa de las fechas en que va a disfrutar el permiso retribuido dentro de las 24 horas desde el hecho causante.

23.2.4 Parentesco de primer grado de consanguinidad:

Para las contingencias de fallecimiento y de enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario que afecten a parientes de primer grado por consanguinidad – padre, madre, hijos e hijas – y también al cónyuge de la persona trabajadora, se garantizan tres días de permiso retribuido computados desde día laborable, de modo que si el hecho causante sucede en día de descanso o festivo, el permiso de tres días retribuidos se iniciará en el primer día laborable siguiente, haciendo efectiva la mejora sobre los dos días de permiso que reconoce actualmente el art. 37 b) del E.T y la doctrina jurisprudencial sobre su aplicación.

A fin de facilitar la planificación y las sustituciones de los trabajadores en los regímenes de trabajo a turno continuado, el tercer día de permiso retribuido objeto de mejora se determinará en un día laborable de lunes a viernes – excluyendo días festivos – y habrá de ser solicitado con una antelación mínima de 48 horas al día de permiso.

23.2.5 Matrimonio del trabajador/a: permiso de 15 días naturales retribuidos, pudiendo acumularse a cualquier periodo de vacaciones, bien delante o detrás de la fecha del inicio o finalización del periodo de vacaciones.

El plazo de cómputo del permiso se iniciará el mismo día del matrimonio siempre que éste coincida en día laborable. Si el hecho causante coincide en día festivo o descanso semanal entre ciclos de trabajo, el cómputo de permiso se iniciará el día laborable siguiente y se disfrutará de forma ininterrumpida.

23.2.6 Concepto de deber inexcusable: Se concede permiso por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Dicha ausencia será retribuida.

Se entiende por deber inexcusable de carácter público y personal aquella obligación que incumbe a una persona, en la que no cabe la posibilidad de que lo ejerza un sustituto/a y cuyo incumplimiento generaría una responsabilidad de índole civil, penal o administrativa.

23.2.7 Permiso de acompañamiento menores al médico:

Ambas partes acuerdan establecer un nuevo permiso retribuido para el acompañamiento de descendientes de primer grado menores de 14 años a consultas médicas mediante con la creación de una Bolsa individual de horas de hasta 8 horas en un año natural ampliables a 10 horas en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Teruel por derivación a Especialista.

Se establece una bolsa de horas de licencia retribuida por el tiempo imprescindible, y por imposibilidad del otro progenitor/progenitora, para el acompañamiento a descendientes de primer grado menores de 14 años a consultas médicas para la atención por facultativo de Atención Primaria (Pediatria) de la provincia de Teruel, por ser la provincia donde se encuentra el centro de trabajo, y para consulta de especialistas a los que haya sido derivado el/la menor por dicho facultativo, siempre y cuando estas citas para consulta no se puedan planificar fuera del horario de trabajo por no tener posibilidad de elegir día y hora.

Esta bolsa será de 8 horas en un año natural ampliable a 10 horas/año en el caso de derivación por parte del facultativo de Atención Primaria de la provincia de Teruel a Especialista fuera de la provincia de Teruel.

La bolsa de 8 horas/año ampliable a 10 horas/año hace referencia a la anualidad de Enero a Diciembre de cada año natural, por lo que las personas que causen alta en periodo posterior al 1 de Enero, tendrán las horas proporcionales al periodo de alta en la Empresa en ese año natural.

Se establece un preaviso mínimo de 48 horas para que el trabajador/trabajadora informe a la Empresa de la necesidad de acogerse a este permiso. El tiempo de licencia que será descontado del crédito comprenderá el traslado, espera y consulta y deberá ser acreditado mediante certificado o informe expedido por el facultativo o centro médico en el que conste la fecha y la duración de la misma, así como la identificación del progenitor/progenitora acompañante.

Artículo 24 - 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 se hace transcurrido este plazo.

Artículo 25 - EXCEDENCIA VOLUNTARIA

1. El trabajador/a 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 trabajadora 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 el mismo trabajador/a, 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.

2. La trabajadora o trabajador excedente conserva tan 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, y siempre que lo solicite con, al menos, un mes de antelación respecto al término de la excedencia.

Artículo 26- EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES

1.- El personal de plantilla tendrá derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza o por adopción, a contar desde la fecha del nacimiento o adopción de éste. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho. Durante el primer año, a partir del inicio de la situación de excedencia para cuidado de los hijos/as de hasta tres años, se tendrá derecho a la reserva del 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/a 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.

2.- También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores y trabajadoras 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.

3.- La excedencia contemplada en el presente artículo, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres.

No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

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 el que el trabajador/trabajadora permanezca en situación de excedencia (por cuidado de hijos/hijas o familiares) será computable a los efectos de antigüedad.

Artículo 27 - REDUCCION DE JORNADA POR CUIDADO DE FAMILIARES.

1. Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, se tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá ser sustituido por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo, se podrá optar por el disfrute acumulado de los permisos de lactancia, ya sea mediante su disfrute por períodos mensuales, o bien acumulando el disfrute del permiso de lactancia a continuación del período de maternidad suspensión de contrato por nacimiento y cuidado de hijos.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrán el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2, corresponderá al trabajador/a, dentro de la jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la Empresa con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y el personal sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente.

Artículo 28 - DISPOSICIONES COMUNES A LAS EXCEDENCIAS

1. 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 del personal, y en caso de llegarse al término de éste en el trans-

curso de la misma, se extinguirá dicho contrato previa su denuncia preavisada en el plazo mínimo de 15 días, salvo pacto en contrario.

El incumplimiento del plazo de preaviso por parte de la empresa, supondrá exclusivamente la obligación de compensar económicamente al trabajador/a en el importe de los días de falta de preaviso, al momento de su liquidación.

CAPITULO VI - EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL

Artículo 29 - PREAVISOS Y CESES

El cese del personal por terminación del contrato deberá comunicarse por escrito con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese.

Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

No será de aplicación lo dispuesto previamente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución, eventuales por circunstancias de la producción, u obra o servicio inferiores o iguales a seis meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Aquellos contratos temporales que hubiesen superado lo establecido en el párrafo anterior, a excepción de los contratados por interinidad o sustitución, deberán preavisarse por escrito con la antelación siguiente:

Técnicos – 1 mes.

Resto del personal – 15 días naturales

No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por la indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos en similares términos que lo expresado en el párrafo primero.

Cuando fuere el trabajador/a el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos.

Idéntica indemnización resarcitoria procederá cuando el personal fijo de plantilla decidiera extinguir su contrato notificando por escrito su baja voluntaria en la empresa, e incumpliese los plazos de preaviso indicados anteriormente.

CAPITULO VII - SALARIOS

Artículo 30 - ESTRUCTURA SALARIAL

A partir de la firma del presente acuerdo, la estructura salarial del Convenio de FINANCIERA MADERERA, S.A. para el Centro de Trabajo de Cella II (FINSA-CELLA II), estará integrada por los siguientes conceptos :

1 - Salario Base.

2 - Complementos Salariales.

2.1. Personales: Antigüedad consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva, Complemento Personal voluntario, Complemento Personal Consolidado.

De puesto de trabajo: Complemento de Turno, Complemento de Nocturnidad y Complemento de Especialidad, Complemento por cambio de modalidad de jornada, llamadas por avería del personal de Mantenimiento.

2.3 De Convenio: Complemento de Convenio.

2.4 Gratificaciones Extraordinarias de vencimiento periódico superior al mes.

- Paga Extraordinaria de Marzo

- Paga Extraordinaria de Julio

- Paga Extraordinaria de Octubre

- Paga Extraordinaria de Diciembre

Estas pagas se devengarán prorrateadas en doceavas partes en cada mes.

3. Complementos Extrasalariales.

3.1 Prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

3.2 Plus de Transporte.

3.3 Dietas de Viaje.

3.4 Indemnizaciones por ceses, desplazamientos, traslados, suspensiones o despidos.

Artículo 31 - DEVENGO DEL SALARIO

El Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva, Complemento Personal Voluntario, Complemento Personal Consolidado, Complemento de Turno y Complemento de Especialidad, prorrate de las Pagas Extras y la retribución por vacaciones se devengarán por día natural, y el resto de los complementos tanto salariales como extrasalariales por día de trabajo efectivo.

Artículo 32 - SALARIO BASE

Se entiende por salario base la parte de retribución del trabajador/a fijada por unidad de tiempo sin atender a circunstancias personales, de puesto de trabajo, por cantidad o calidad de trabajo o pagas extras.

La cuantía de los salarios base establecidos para cada categoría profesional es la que se recoge en las tablas recogidas en los anexos I y II del presente Convenio.

Artículo 33 - COMPLEMENTOS PERSONALES

Son los que vienen a retribuir una circunstancia especial o específica del personal, tales como la antigüedad consolidada, la dedicación exclusiva (que constituye la cantidad que en contrato laboral se acuerde con cada trabajador/a para retribuir la plena dedicación, de conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores), el Complemento Personal Voluntario (cuya cuantía es la diferencia entre el Salario Real más el Plus de Dedicación Exclusiva y el Salario Base), y el Complemento Personal Consolidado, que constituye una parte del salario reconocido por la Empresa a título personalísimo al trabajador/a por constituir la consolidación de otros conceptos salariales ya desaparecidos.

Artículo 34 - ANTIGÜEDAD

Este concepto de antigüedad fue derogado a fecha 31 de Diciembre de 2.002, de forma tal que no se han devengado por este concepto nuevos derechos desde esa fecha y quedando por lo tanto suprimido.

Las personas que tuvieran generadas antes del 31 de Diciembre de 2.002 cuantías en concepto de antigüedad, mantienen la cantidad consolidada en dicha fecha, reflejada en la nómina como Complemento Personal en concepto de Antigüedad Consolidada, no siendo absorbible ni compensable. El importe de la Antigüedad Consolidada no tendrá incremento ni disminución alguna en sucesivos Convenios. Dicho importe fue calculado según art. 34 anterior convenio publicado en BOP nº 22096 de fecha 09/11/2007.

Artículo 35 - COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

Son aquellos complementos salariales que debe percibir el personal por razón de las características del puesto de trabajo o por la forma de realizar su actividad profesional, que comporte concepción distinta del trabajo corriente.

Estos complementos de puesto son de naturaleza funcional, y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que, como regla general, no tendrán carácter consolidable.

Se consideran complementos de puesto de trabajo los de Turno, el de Nocturnidad, el de Especialidad, el de cambio de modalidad de jornada y el de llamada por avería del personal de Mantenimiento que se devengarán conforme a las especificaciones detalladas a continuación.

35.1. Complemento de Turno.- Los distintos sistemas de trabajo que se transcriben a continuación serán remunerados con arreglo a los siguientes importes anuales y mensuales por este concepto, que serán objeto de prorrateo en los doce meses del año.

SISTEMAS DE TRABAJO	VALOR ANUAL	VALOR MENSUAL
	2.021	2.021
Dos turnos y medio de lunes a sábado	1.920,24 €	160,02 €
Dos con tres de Personal	3.819,00 €	318,25 €
Tres con tres de Personal	482,40 €	40,20 €
Tres con cuatro de Personal	3.819,00 €	318,25 €
Tres con cuatro y medio de Personal	4.355,28 €	362,94 €
Tres con cinco de personal	4.355,28 €	362,94 €
Tres con cinco y medio de personal	4.355,28 €	362,94 €
Tres con cinco de personal (Mantenimiento)	5.126,64 €	427,22 €
Tres con cinco de personal continuado	5.126,64 €	427,22 €

Los Complementos de Turnos se comenzarán a aplicar a medida que se vayan implantando los sistemas de trabajo pactados.

Ambas partes acuerdan que los valores de los Complementos de Turno serán de aplicación en el año 2.021 (Anexo IV). Para los sucesivos años de vigencia, se aplicarán los incrementos pactados en Convenio.

Los trabajadores que cobren complemento de turno y por calendario les corresponda trabajar en la segunda quincena de Agosto, se les pagarán 87,88-€ por jornada efectiva de trabajo, que cobrarán adicionalmente a su salario de Convenio. Este importe se establece como valor definitivo para el año 2.021 incrementándose en los años siguientes de conformidad con lo pactado en Convenio.

La segunda quincena de Agosto comprenderá a estos efectos desde el 15 al 29 de Agosto ambos inclusive.

Este Complemento se pagará en todas las modalidades de calendario a turnos para personal de fábrica, exceptuando el personal asignado a la Sección de Mantenimiento que estuviese en régimen de cinco turnos, toda vez que su régimen de trabajo y el importe asignado a su sistema de trabajo ya contempla el trabajo ordinario en dicho periodo.

Asimismo estará exceptuado del cobro de este complemento, el personal perteneciente al sistema de cinco turnos continuado.

35.2 Plus de Especialidad.- Constituye un Complemento Salarial de aplicación exclusiva al personal perteneciente a la Sección de Mantenimiento, atendiendo a las especiales características que su función profesional conlleva, las cuales requieren un elevado grado de especialización y formación.

Se establece un periodo gradual para su devengo al objeto de que su cuantía se acomode al grado de formación y perfeccionamiento que se alcanza con el transcurso del tiempo.

Por consecuencia de lo expuesto, una vez transcurrido un año de permanencia en el puesto de trabajo, se percibirá el 50% del importe total fijado por este concepto. Una vez cumplido el segundo año y sucesivos, se pasará a percibir el 100% del Complemento en cuestión.

35.3. Complemento de Nocturnidad - Las horas trabajadas entre las 22 y las 6 horas, se retribuirán con el complemento denominado nocturnidad, cuya cuantía se fija en el 30% del salario base.

El Complemento de Nocturnidad que será compatible con la percepción de los complementos de turno que se regulan en el punto anterior, se abonará íntegramente cuando la jornada de trabajo y el período nocturno tengan una coincidencia superior a cuatro horas; si la coincidencia fuera de cuatro horas o inferior a ese tiempo, la retribución a abonar será proporcional al número de horas trabajadas durante el período nocturno.

El personal que trabaje en dos turnos cuando la coincidencia horaria entre la jornada de trabajo y el período nocturno sea igual o inferior a una hora, no tendrá derecho al complemento de nocturnidad.

35.4 Complemento Cambio de modalidad de jornada.- Cuando por sustitución de un compañero sea necesario que un trabajador asignado a la modalidad de trabajo de jornada partida, preste servicios en turno de noche de lunes a viernes, se le abonará un complemento de 20,80.-euros brutos sin perjuicio del plus de nocturnidad, por cada turno de noche que deba realizar, hasta un máximo de tres noches continuadas.

En caso de ser necesaria la sustitución durante un número de jornadas superior, se asignará al trabajador el Plus de la modalidad de trabajo que corresponda durante el tiempo que se prolongue la sustitución.

35.5 Llamadas por averías personal mantenimiento.- En caso de que el personal de Mantenimiento tenga que acudir a la fábrica para atender una avería se incrementará el precio del kilometraje por venir a hacer horas extras. No se abonará en los supuestos de anticipación del turno de trabajo, que no supongan la necesidad de un desplazamiento adicional.

En compensación por acudir a la fábrica en caso de avería, se pagará una hora extra adicional a las de trabajo efectivo, excepto cuando haya continuidad con la jornada de trabajo, al inicio o a la finalización de la misma.

Artículo 36 - CONTINUIDAD EN LA PRODUCCIÓN.

El sistema de trabajo a turnos y su retribución específica mediante los Pluses de Turno, contempla la necesidad de garantizar la continuidad de las Líneas de Producción o de los servicios de la Sección, entendiéndose que las personas asignadas a este régimen de trabajo deben facilitar la continuidad en la producción, cubriendo dentro de lo posible las sustituciones que se produzcan por ausencia de los compañeros/as al turno, con la compensación económica extraordinaria correspondiente.

Artículo 37 - PLUS CONVENIO

Se acuerda la agrupación de conceptos salariales a fin de simplificar la estructura retributiva existente en el Convenio anterior, en línea con las directrices y acuerdos de las negociaciones colectivas de carácter sectorial, Este Plus queda recogido en las tablas salariales del Convenio en el anexo II.

Aquellas personas que vinieran percibiendo por los conceptos agrupados reseñados anteriormente, cuantías superiores a las establecidas para este complemento, de acuerdo con su categoría, se les garantizará el mantenimiento de sus ingresos mediante la incorporación del diferencial producido en el Complemento Personal Consolidado.

Artículo 38 – PAGAS EXTRAS.

Las pagas extras son cuatro en los meses de Marzo, Julio, Octubre y Diciembre y se prorrateará el valor total de las mismas entre los doce meses del año, integrándose en el pago de las retribuciones correspondientes al mes corriente, la doceava parte del total a que asciendan las cuatro gratificaciones extraordinarias bajo el concepto de prorrata de pagas extras.

La cuantía de las mismas es la resultante de adicionar los siguientes conceptos: Salario Base, Antigüedad Consolidada, Complemento de Dedicación Exclusiva y Plus de Especialidad, todos ellos referidos a 30 días de salario.

El devengo de las pagas extras se establece en función de los días naturales de alta en la Empresa, por lo que se percibirán completas, independientemente de que pueda haber un proceso de baja por enfermedad o accidente.

Este sistema de abono de las pagas extraordinarias prorrateadas en la nómina mensual se viene aplicando desde el 1 de Julio de 2.002.

Conforme a esta sistemática, el total anual a percibir en concepto de pagas extras será el importe íntegro de cuatro pagas, o la parte proporcional en el supuesto de no llevar el año completo de alta.

Artículo 39 - COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

El Plus de Transporte es un concepto compensatorio de los gastos de desplazamiento al puesto de trabajo que se devengará por día efectivamente trabajado por una cuantía de 4,52 € para aquellas personas de plantilla

cuyo domicilio se encuentre a 6 Km. o menos del centro de trabajo, y por una cuantía de 5,51 € por aquellos otros operarios/as cuyo domicilio diste más de 6 km. del centro de trabajo. Este importe se establece como valor definitivo para el año 2.021, incrementándose en los años siguientes de conformidad con lo pactado en Convenio.

Al objeto de conseguir una uniformidad en la percepción de las compensaciones mensuales que el personal recibe por este concepto, que como ha quedado dicho, se devenga por día efectivo de trabajo, se acuerda valorar al principio de cada año de vigencia el total anual a satisfacerse por este concepto mediante la multiplicación de su valor diario por el número de días anual correspondiente.

El valor obtenido se dividirá entre los doce meses del año, abonándose de esta forma el mismo importe en cada uno de ellos con independencia de los días de trabajo efectivo efectuados en cada mes.

Los gastos de alojamiento y manutención correrán de cuenta de la Empresa con arreglo a la normativa específica existente al efecto. En los casos de desplazamiento que permitan al personal pernoctar en su domicilio, se devengarán únicamente los importes fijados para manutención.

Artículo 40 – RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES

1º) La retribución a percibir por las vacaciones será la que corresponda a cada trabajador/a por su trabajo habitual.

2º) Los trabajadores/as que cesen durante el transcurso del año, tendrán derecho a que en la liquidación que se les practique en el momento de su baja en la Empresa, se integre el importe de la remuneración correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas.

3º) Por el contrario, y en los ceses de carácter voluntario, si el personal hubiera disfrutado de sus vacaciones, la empresa podrá deducir de la liquidación que se le practique la parte correspondiente a los días de exceso disfrutados, en función del tiempo de prestación de actividad laboral durante el año. El mismo criterio se aplicará en los ceses por finalización de contrato.

Artículo 41 - LIQUIDACIÓN Y PAGO DE SALARIOS

El salario se abonará por periodos vencidos y mensualmente el último día hábil del mes en curso al que corresponda el pago.

El pago se efectuará mediante ingreso en la cuenta corriente o libreta de ahorro designada por el personal, supliendo en consecuencia el resguardo de la transferencia efectuada, la firma del trabajador/a en el duplicado del recibo de salarios, en cuanto a justificación del pago realizado.

En cuanto al pago de anticipos a cuenta del salario ya devengado, se concederán previa justificación de su necesidad por el personal, o por sus representantes legales previa autorización.

Artículo 42 - TRABAJOS EN NAVIDAD, FIN DE AÑO Y FESTIVIDADES

Aquellos trabajadores/as que presten servicio los días y turnos que se señalan a continuación, percibirán, además de la retribución que le corresponda por su calendario de trabajo, o en su caso, horas extras, las siguientes compensaciones económicas:

FECHAS	AÑO 2021		
	MAÑANA	TARDE	NOCHE
24 DE DICIEMBRE	63,13 (*)	63,13	170,9
25 DE DICIEMBRE	151,52	170,9	63,13
31 DE DICIEMBRE	63,13 (*)	63,13	170,9
01 DE ENERO	170,9	151,52	63,13
DOMINGO VAQUILLAS	---	151,52	170,9
LUNES DE VAQUILLAS	170,9	151,52	151,52
23 DE ABRIL	151,52	170,9	151,52
VIERNES FESTIVIDAD AGOSTO CELLA	---	---	150 (*)
SABADO Y DOMINGO FESTIVIDAD AGOSTO CELLA	150 (*)	150 (*)	150 (*)

(*) De aplicación según la Disposición Adicional Primera.

Estos valores resultarán de aplicación en el año 2.021, y no serán objeto de revisión en dicha anualidad, sin perjuicio de los incrementos de Convenio de años sucesivos. Dichos importes se abonarán por 8 horas de trabajo y en caso de ser más o menos horas, será proporcional.

CAPITULO VIII -INCREMENTOS SALARIALES

Artículo 43 - INCREMENTO ECONÓMICO DE CONVENIO:

1. Ambas partes acuerdan la incorporación de un Modelo de Incremento de los Salarios y determinación de Salario Variable que se acompaña como Anexo V, que permita acompasar los incrementos económicos al nivel de desempeño y la generación de recursos de la empresa, como instrumento para afianzar y mejorar la competitividad y la sostenibilidad de la Empresa.

2. A fin de que el Modelo de Incremento Salarial pactado en este acuerdo, no genere distorsiones en su aplicación inicial como consecuencia de la situación económica provocada por la pandemia de COVID-19 - que tras un parón general de la economía ha generado una intensa escalada de precios - ambas partes acuerdan establecer un acuerdo que, respetando los principios del Modelo de Incremento salarial, permita acompañar el incremento económico a la evolución experimentada de los precios al consumo en el período más crítico de la pandemia en los años 2.020 y 2.021.

De este modo, y como a la fecha del presente acuerdo ya se disponen de datos de los tres primeros trimestres del año 2.021, y teniendo en cuenta que la generación de recursos en el consolidado del Grupo FINSA de este período ha sido elevada, estimándose para el conjunto del año 2.021 un Índice de Productividad (I.P.) superior al 2, ambas partes acuerdan anticipar al año 2.021 parte del incremento de productividad (mejora) y de la generación de recursos de este año - que según el Modelo sería de aplicación para el incremento salarial del año 2.022 - como instrumento de adaptación al contexto económico excepcional derivado de la COVID.

a) Incremento económico consolidable 2.021

Ambas partes acuerdan la aplicación de un incremento económico del 4% sobre los conceptos salariales del Convenio de 2.019 - a excepción de la antigüedad consolidada y de aquellos conceptos económicos que por acuerdo colectivo o individual no le resultan de aplicación los incrementos anuales de convenio - con efectos desde el 1 de enero de 2.021, generando los atrasos correspondientes desde esta fecha hasta la mensualidad en que se hagan efectivos los atrasos, que se realizará antes del día 31 de diciembre de 2.021.

b) Retribución variable no consolidable:

La empresa abonará en el año 2.021 una retribución variable no consolidable por un importe bruto del 1,75% calculado sobre la cuantía anual a que asciendan los conceptos salariales fijos de cada persona que integra la plantilla - una vez actualizados los valores a 1 de enero de 2.021 - en un pago único que se abonará conjuntamente con los atrasos de Convenio.

c) Cláusula de ajuste de IPC acumulado de 2.020 y 2.021:

En el caso que la variación del IPC interanual acumulado de los años 2.020 y 2.021 resultase superior al 4% que se pacta como incremento sobre los conceptos salariales consolidables a 1 de enero de 2.021, se generará un déficit de IPC por el porcentaje que exceda el IPC acumulado de los dos años sobre el 4% aplicado.

Este déficit de IPC se tendrá en cuenta a efectos de su recuperación con la mejora de productividad en años sucesivos, en las condiciones reguladas en el Modelo de Incremento salarial que se incorpora al presente acuerdo de convenio.

En el supuesto de que el IPC interanual acumulado de 2.020 y 2.021 fuese inferior al 4%, el diferencial positivo que se genere se considerará como un incremento a cuenta que absorberá y compensará, hasta el diferencial positivo generado sobre el IPC acumulado, el incremento de salarios consolidable aplicable en años sucesivos conforme al Modelo de incremento salarial.

En ambos supuestos, la regularización por diferencias de IPC desplegará sus efectos en el año 2.022 en las condiciones reguladas en el Modelo Salarial y, por tanto, no dará lugar a una regularización retroactiva de salarios en el año 2.021.

3. Durante los siguientes años de vigencia del Convenio Colectivo para calcular los incrementos económicos se aplicará el Modelo de incremento salarial acordado, en los términos y condiciones regulados en el Anexo V, y que han sido desarrollados para el año 2.022 y siguientes en el preacuerdo de Convenio firmado entre ambas partes con fecha 29.10.2021, que servirá a estos efectos como criterio de aplicación práctica del modelo.

El incremento anual consolidable se aplicará tomando como referencia la previsión de IPC interanual del año en curso, una vez se hayan formulado por el Consejo de Administración y aprobado por la Junta General las cuentas anuales consolidadas de Financiera Maderera S.A.(FINSA), en función de los los indicadores del Modelo Salarial del ejercicio económico del año anterior y la variación de productividad en relación a su año inmediatamente precedente.

Las tablas salariales se actualizarán con efectos del 1 de enero del año en curso, estableciéndose como fecha límite para la actualización y abono (cuando corresponda) el 31 de julio de cada anualidad y serán objeto de regularización, en su caso, de conformidad con el Modelo Salarial.

4. En particular, en el año 2.022 el incremento salarial consolidado será el resultado de aplicar las siguientes operaciones:

- + % IPC previsto 2.022 con el límite máximo de la Tabla según Modelo (A)
- + % de incremento sobre IPC según la Tabla del Modelo Salarial (B)
- + - % Déficit o superávit de IPC sobre el acumulado de IPC de 2.020 y 2.021

El incremento consolidable resultante no podrá superar el 4% que se establece como límite máximo de incremento anual consolidado del Modelo.

Asimismo, en el año 2.022 se abonará una Retribución Variable no Consolidable cuyo porcentaje se determinará aplicando el porcentaje determinado en la columna C de la Tabla del Modelo de Incremento Salarial que se incluye en el Anexo V para el valor alcanzado por el Índice de Productividad (I.P.) en el año 2.021.

Una vez se publique el dato definitivo de IPC real del año 2.022 se aplicará, si procede, la clausula de ajuste y revisión de IPC, aplicando el Modelo Salarial con el dato definitivo de IPC del año, en los términos establecidos en Modelo regulado en el Anexo V.

5. Para los años sucesivos se operará de igual modo, y se aplicará el Modelo de Incremento de Salarios y de retribución variable no consolidable que se pacta en el presente Convenio y se acompaña como Anexo V.

6. Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del convenio la Empresa no aplicará descuelgues salariales.

CAPITULO IX - FORMACIÓN

Artículo 44 - PLANES FORMATIVOS

La empresa procurará en la medida de sus necesidades, ampliar y completar la formación de su personal, de acuerdo con los planes de formación que se elaboren y de los cuales dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento del Convenio, o facilitando asimismo la asistencia a los cursos correspondientes, tanto si se desarrollan dentro de la Empresa como si se contratan al exterior.

Los representantes de los trabajadores/as podrán proponer a la Dirección de la Empresa que se confeccionen planes de formación para grupos de trabajadores/as que necesiten un perfeccionamiento profesional, comprometiéndose la Empresa tanto a estudiar las propuestas realizadas como a responder a las mismas por escrito y motivadamente.

Cuando se produzca un cambio de puesto de trabajo por iniciativa de la Empresa que suponga para el personal la adaptación a una función laboral que implique manejo de nuevas tecnologías, la Empresa se compromete a impartir la correspondiente formación al operario/a.

Todos los planes de formación deberán especificar como mínimo, los siguientes aspectos:

- a) Objetivos y contenidos de las acciones formativas a desarrollar.
- b) Colectivo afectado por categorías o en su caso grupos profesionales, y número de participantes.
- c) Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- d) Instrumentos de evaluación previstos.
- e) Coste estimado de las acciones formativas desglosado por tipos de acciones y colectivos.
- f) Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la Empresa.

Artículo 45 - PERMISOS PARA LA FORMACION

Tiempos empleados en formación continua.

a) Para aquellos trabajadores/as que asistan a acciones formativas presenciales, que estén relacionadas con su actividad o profesión, el 50 por ciento de las horas que precise en la acción formativa serán a cargo de la empresa, y no supondrá en ningún caso más de 30 horas anuales por trabajador/a, pudiendo distribuirse en una o varias acciones formativas.

La empresa podrá denegar la asistencia de un trabajador/a a una acción formativa mediante resolución motivada por razones técnicas, organizativas o de producción.

La persona solicitante deberá haber superado el período de prueba y tener, en todo caso, una antigüedad mínima en la empresa de un mes.

Durante las horas formativas a cargo de la empresa el personal tendrá derecho al salario que le correspondería como si estuviera trabajando en hora ordinaria.

La persona deberá acreditar ante la empresa la asistencia a la correspondiente acción formativa.

CAPITULO X - SEGURIDAD Y SALUD

Artículo 46 - COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

En cada centro de trabajo que cuente con 50 ó más personas trabajadoras, se constituirá un comité de seguridad y salud de conformidad con la Ley 31/1.995, del 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité estará formado por los delegados/as de prevención y por representantes designados por la empresa, en igual número, sin perjuicio de la participación en el mismo, con voz pero sin voto, de aquellas personas que cuenten con una especial cualificación o información respecto a esta materia.

Artículo 47 - DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN

Las Delegadas y Delegados de Prevención son los representantes del personal de que integra la plantilla en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas por la Ley de prevención de riesgos laborales en lo relativo a acompañar a los técnicos de prevención, inspección de trabajo, técnicos del gabinete de seguridad y salud,...en visitas y verificaciones, a las cuales sean requeridos en el centro de trabajo se considerará como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al crédito de horas mensuales retribuidas previsto en el Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con la habilitación legal establecida en el artículo 35 número 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en favor de la negociación colectiva, se pacta expresamente que el comité de empresa podrá designar como delegados de la prevención a trabajadores/as que no tengan la condición de miembros del comité de empresa.

Aquellos delegados de prevención que no pertenezcan al comité de empresa podrán disponer del crédito de horas mensuales retribuidas que corresponde a dicho comité para el desarrollo de su actividad de prevención, previa su notificación por escrito a la dirección de la empresa, como si se tratase de un permiso de carácter sindical.

Con carácter previo al inicio de su actividad, el comité de empresa deberá notificar a la empresa las horas de crédito retribuido que son objeto de cesión a los delegados de prevención, así como, en su caso, la imputación al crédito horario de cada una de las formaciones sindicales que componen el Comité.

Artículo 48 - PRENDAS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL

La empresa se obliga a realizar a todo el personal perteneciente a las áreas no administrativas ni técnicas, con contrato de trabajo superior a un mes, una entrega de uniformidad cada año de dos prendas de trabajo que deberán utilizar en todo momento.

Asimismo, la Empresa se encuentra obligada a facilitar al personal los equipos de protección individual (Epi's) que resulten precisos para la ejecución de los trabajos en base a las pautas preventivas resultantes de la Evaluación de Riesgos efectuada.

Artículo 49 - TRABAJADORA GESTANTE:

1.- La trabajadora gestante tendrá derecho a ocupar, durante su embarazo, un puesto de trabajo y/o turno distinto al habitual, si la prescripción del especialista que atiende su embarazo así lo aconseja, por lo que la trabajadora directamente, o bien a través del Comité de Seguridad y Salud, o el Comité de Empresa, solicitará a la Empresa el cambio de puesto y/o turno de trabajo.

Este cambio de puesto no supondrá modificación en su categoría profesional, ni merma en sus derechos económicos. Una vez finalizada la causa que motivó el cambio de puesto se procederá a su reincorporación a su destino original.

Ante la imposibilidad de cambio de puesto de trabajo, la trabajadora embarazada pasará a situación de Incapacidad Temporal por situación de riesgo durante el embarazo previo informe médico del especialista.

2.- La trabajadora embarazada, tendrá derecho a permisos retribuidos para preparación al parto, e igualmente tendrá derecho a elegir la fecha de sus vacaciones reglamentarias.

Artículo 50 - MEDIDAS DE SEGURIDAD

La Dirección de la Empresa, en base a la evaluación de riesgos realizada en la factoría, determinará las medidas de seguridad a adoptar en cada puesto de trabajo informando por escrito a cada operario/a de las mismas, de forma que éste/a, una vez recibida esta información, firme una copia del escrito correspondiente, manifestando su conocimiento de las medidas en cuestión.

Artículo 51- VIGILANCIA DE LA SALUD

La empresa establecerá la vigilancia de la salud en relación a los riesgos que presenten los diferentes puestos de trabajo, respondiendo estos, a los criterios legales recogidos en el artículo 22 de la Ley 31/1995 y responderán a los riesgos detectados en la evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo ajustándose a los protocolos médicos que el personal Médico responsable determine.

CAPITULO XI - MEJORAS SOCIALES

Artículo 52 - COMPLEMENTO SALARIAL EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL

A) Por enfermedad común o accidente no laboral.

Los tres primeros días de baja el personal percibirá el 50% de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de tres días al año.

A partir del décimo quinto día la Empresa abonará al personal la diferencia entre lo percibido como prestación económica de la Seguridad Social y la cuantía que hubieran percibido hallándose en activo por los conceptos salariales fijos de Convenio con arreglo a su categoría profesional.

Si motivase la hospitalización del personal por la gravedad de la dolencia o por requerir una intervención quirúrgica, cobrará el complemento salarial desde el primer día del internamiento y durante el tiempo de estancia en el centro sanitario.

B) Accidente laboral.

Si la incapacidad fuese derivada de accidente laboral el complemento hasta el 100% de su salario fijo de Convenio se percibirá por el personal desde el primer día.

Artículo 53 - COMPLEMENTO RETRIBUTIVO POR FIDELIDAD.

Se establece un complemento salarial a percibir por una única vez al momento de abandonar la Empresa como concepto integrante de la liquidación de haberes, siempre que concurren las condiciones siguientes:

1. Que el personal haya prestado servicio ininterrumpido durante los periodos a los que se hará referencia más adelante.

2. Que la baja se produzca por causa distinta a baja voluntaria o despido. En los casos de baja voluntaria seguida de jubilación, o bien de despido declarado como improcedente por la jurisdicción laboral, también se devengará el premio

3. El importe de este complemento de liquidación será el correspondiente a los años de prestación de servicio al momento de causarse baja en la Empresa conforme a los periodos e importes siguientes:

- * Más de 15 años de permanencia en la Empresa..... 1.500 €
- * Más de 20 años de permanencia en la Empresa..... 2.000 €
- * Más de 25 años de permanencia en la Empresa..... 2.500 €
- * Más de 30 años de permanencia en la Empresa..... 3.000 €
- * Más de 35 años de permanencia en la Empresa..... 3.500 €

El percibo de este complemento es totalmente ajeno a las prestaciones del sistema de la Seguridad Social a que el personal, en su caso, pueda tener derecho.

Artículo 54 - SEGURO DE VIDA Y ACCIDENTES

La Empresa se compromete a mantener el Seguro Colectivo de Vida a favor de los beneficiarios designados por el personal sujeto al Convenio con una antigüedad superior a un año, que estará vigente, en tanto en cuanto se encuentre el personal de alta en la Empresa, satisfaciendo ésta a sus exclusivas expensas el costo a que asciendan las primas correspondientes. Este seguro cubrirá así mismo, las contingencias de Invalidez Absoluta y Gran Invalidez derivadas de accidente o enfermedad común. Los capitales asegurados por empleado/a estarán condicionados a su salario bruto anual (según tablas del Convenio) que le corresponda percibir a fecha 1 de Enero de cada uno de los años de vigencia del Convenio, conforme al siguiente escalado:

SUELDO ANUAL	CAPITAL ASEGURADO
Hasta 4.808,10 €	13.522,77 €
De 4.808,10 € hasta 7.212,14 €	15.025,30 €
De 7.212,15 € hasta 9.616,19 €	16.527,83 €
De 9.616,19 € hasta 14.424,28 €	18.030,36 €
De 14.424,29 € hasta 19.232,38 €	19.532,89 €
De 19.232,39 en adelante	21.035,42 €

Asimismo, correrán de cargo de la Empresa las primas a que haya lugar por el Seguro de Accidentes establecido a favor de todo el personal en situación de alta en la Empresa con antigüedad superior a un año, que cubre el riesgo de fallecimiento por consecuencia de accidente laboral sufrido tanto en el centro de trabajo como "in itinere", siempre que así lo reconozca la Seguridad Social. Los capitales asegurados por cada empleado/a, serán idénticos a los expuestos para el Seguro de Vida.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA:

Paradas de producción y descanso en calendarios

Con efectos desde el día 1 de enero de 2.022 entrarán en vigor los acuerdos que se detallan en los números siguientes.

1.- Ambas partes acuerdan establecer como paradas de calendario, los turnos de mañana del día 24 de diciembre y el 31 de diciembre, excepto para el personal asignado al régimen de 5 turnos continuado regulado en el artículo 20.3.10 – que por la naturaleza de su actividad presta servicios durante los 365 días del año.

Las personas que por necesidades organizativas o productivas tengan que prestar servicios en cualquiera de estos dos turnos de mañana, percibirán la compensación establecida en el art. 42 del Convenio Colectivo, por igual importe al establecido para el trabajo en turno de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

La Empresa podrá determinar las secciones, líneas productivas o departamentos que por necesidades del servicio deban prestar servicios en los turnos de mañana de los días 24 y 31 de diciembre, cuya prestación de servicios tendrá carácter obligatorio.

2.- De igual modo, se acuerda establecer como turnos de descanso en los calendarios de trabajo, excepto para el personal asignado al régimen de 5 turnos continuado, el turno de noche del viernes y los tres turnos del sábado y domingo del fin de semana de la segunda quincena de agosto que coincida con las fiestas de Cella.

A fin de mantener la capacidad de respuesta que permita atender las necesidades productivas y/o de servicio al cliente, así como actividades de mantenimiento, reparación o montaje que requieran una atención inmediata, ambas partes acuerdan que la Empresa podrá determinar las secciones, departamentos, líneas productivas o servicios, que tendrán que prestar servicios, en todos o algunos de los turnos del fin de semana de las fiestas de Cella a fin de atender adecuadamente las necesidades.

La prestación de servicios regulada en el párrafo anterior tendrá carácter obligatorio para las personas asignadas a las secciones y líneas que determine la Empresa a las que corresponda prestar servicios en ese fin de semana de agosto, con arreglo a la rotación del calendario que correspondería a esos días o turnos al ser determinados como laborables.

Se establece un preaviso para la comunicación al Comité de Empresa de la necesidad de prestar servicios en los turnos del 24 y 31 de diciembre y del fin de semana de agosto, que será de quince días para la Sección de Aglomerado y de siete días para el resto de secciones, departamentos, líneas productivas o servicios.

3.- Todas las personas que presten servicios en los turnos del fin de semana de las fiestas de Cella mencionado en el número anterior, tendrán derecho a percibir una compensación económica bruta de 150.-euros (valor de 2.021) por cada turno completo de trabajo efectivo que hayan realizado.

4.- Para los sistemas de trabajo que incorporan la Bolsa de Horas, el sistema continuará en las mismas condiciones actuales y, podrán determinarse con carácter obligatorio como días laborables con cargo a la Bolsa de

Horas los turnos de noche el viernes y los turnos de mañana y tarde del sábado del fin de semana de las fiestas de Cella, así como los turnos de mañana del 24 y el 31 de diciembre, que no tendrán, a estos efectos de la compensación, la consideración de festivos para los sistemas de trabajo que incorporan la Bolsa de Horas.

De este modo, la personas que con cargo a la Bolsa de horas deban prestar servicios en los turnos reseñados en el párrafo anterior, tendrán derecho a percibir la compensación que corresponda por la Bolsa de Horas en las condiciones actuales, sin que esos turnos tengan la compensación asociada a los festivos y, adicionalmente de acuerdo con lo establecido en el número 3 anterior, tendrán derecho a percibir la compensación económica de 150.-euros por cada turno completo de trabajo efectivo que presten en el turno del fin de semana de la segunda quincena de agosto determinado en calendario como descanso, y la compensación de los turnos de mañana del 24 y el 31 de diciembre en el artículo 42 del Convenio.

Para estos sistemas de trabajo se mantiene el régimen de preavisos establecido en la regulación de la Bolsa de Horas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA:

Ambas partes acuerdan que el Plan de Igualdad continuará en vigor en los términos regulados en el Anexo VI del Convenio Colectivo del centro de Cella II, publicado en el BOP de Teruel de 29 de febrero de 2.016, en tanto no sea sustituido por un nuevo Plan de Igualdad, a cuyo efecto, ambas partes acuerdan que se inicie el proceso de análisis y elaboración del diagnóstico para la adaptación del Plan de Igualdad a lo dispuesto en el RD 901/2.020 de 13 de octubre.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNICA:

En relación con la entrada en vigor de las disposiciones contenidas en el Real Decreto Ley 32/2021 de 28 de diciembre, para la reforma laboral, la garantía para la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 30/12/2021), actualmente pendiente de convalidación parlamentaria, ambas partes acuerdan que las disposiciones reguladas en este Convenio referidas a los contratos temporales continuarán siendo de aplicación hasta la entrada en vigor de las nuevas disposiciones.

A partir de su entrada en vigor, se producirá la adaptación del Convenio a la nueva normativa, sin perjuicio de que en relación con la retribución de los contratos formativos regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda mantener la retribución pactada en Convenio del 75% durante el primer año y del 85% el segundo año de la categoría profesional de Oficial de Tercera regulada en el Anexo I, en proporción al trabajo efectivo pactado, que no podrá ser inferior al importe del Salario Mínimo Interprofesional (proporcional al tiempo de trabajo efectivo).

De igual modo, se establece que en función de la naturaleza del trabajo que se desarrolla en la Empresa – con sistemas de trabajo a turnos en continuo de las líneas de producción – los trabajadores con contratos formativos podrán estar asignados a las modalidades de turno pactadas en Convenio.

En relación con los contratos de circunstancias de la producción, la duración de los contratos podrá extenderse hasta el límite máximo de los doce meses, en virtud de la habilitación legal del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva en el ámbito sectorial.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES VALORES AÑO 2021

REVISIÓN: 4%

	SALARIO BASE		PAGAS EXTRA			PLUS ESPECIALIDAD			PLUS CONVENIO			PLUS TRANSPORTE (menes de 6 km)		TOTAL ANUAL	HORA EXTRA A	HORA EXTRA B
	VALOR MESE	TOTAL AÑO	VALOR CA	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR CA	VALOR ME	TOTAL AÑO	VALOR ME	TOTAL AÑO	VALOR ME	TOTAL AÑO	VALOR ME			
J. EQUIPO/FECOM.	47,18	1.415,34	15,73	471,78	5.561,36				374,63	4.495,63	0,23	322,75	2.100,76	19,07	25,47	
J. EQUIPO/ESPEC.	47,18	1.415,34	17,71	531,27	6.376,24	5,35	178,48	2.141,76	374,63	4.495,63	0,23	322,75	3.199,40	21,55	28,69	
OF. 1º FECOM.	33,07	1.171,98	10,02	300,66	4.587,32				347,98	4.175,73	0,23	322,75	2.189,20	15,79	21,04	
OF. 1º ESPEC.	33,07	1.171,98	14,71	441,32	5.295,34	5,37	151,96	1.823,88	347,98	4.175,73	0,23	322,75	2.322,00	17,87	23,81	
OF. 2º FECOM.	35,62	1.098,49	13,18	386,16	4.393,32				336,81	4.041,72	0,23	322,75	2.150,28	14,76	19,71	
OF. 2º ESPEC.	35,62	1.098,49	13,71	411,21	4.954,52	4,50	135,13	1.621,56	336,81	4.041,72	0,23	322,75	2.4742,44	16,64	21,74	
OF. 3º FECOM.	33,91	1.017,16	11,30	339,05	4.168,51				325,38	3.934,53	0,23	322,75	2.141,84	13,71	18,26	
OF. 3º ESPEC.	33,91	1.017,16	12,66	375,67	4.556,34	4,36	121,86	1.492,32	325,38	3.934,53	0,23	322,75	2.081,60	15,35	20,49	
CRIFER/NEG.	35,86	1.075,94	11,95	358,64	4.303,32				334,78	4.017,35	0,23	322,75	2.195,08	14,50	19,31	
PECOM/ESPEC.	33,13	993,87	11,04	331,29	3.975,46				315,63	3.661,53	0,23	322,75	2.062,24	13,37	17,85	
PECOM/O.	32,63	984,91	10,94	326,30	3.939,51				303,87	3.645,44	0,23	322,75	2.038,72	13,26	17,68	

NOTA: EL PLUS DE TRANSPORTE DE MÁS DE 6 KM ES 97,89€ MENSUALES PARA EL AÑO 2021. El plus transporte se ha calculado a razón de 216 días de trabajo.

ANEXO II

TABLAS SALARIALES VALORES AÑO 2021

Revisión: 4%

CATEGORIA	SALARIO BASE		COMPL. SUELDO		PLUS TRANSPORTE (menos de 6 km)		PAGAS EXTRA		TOTAL	
	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	VALOR MES	TOTAL AÑO	MES	AÑO
OFICIAL 1*	1.647,22	19.766,64	269,43	6.466,32	80,23	962,76	638,88	7.666,56	2.635,76	31.629,12
OFICIAL 2*	1.376,27	16.515,24	280,66	6.736,84	80,23	962,76	552,31	6.627,72	2.289,47	27.473,64
AUX. ADMVO.	979,88	11.758,56	464,01	11.136,24	80,23	962,76	481,29	5.775,48	2.005,41	24.064,92

ANEXO III

PLUSES DE TURNO CELLA II VALORES AÑO 2021

Revisión: 4%

	3 TURNOS DE LUNES A VIERNES	27 LUNES- SABADO	27 LUNES- DOMINGO	4 TURNOS	4 TURNOS Y MEDIO 5 TURNOS PRODUCCIÓN 5,5 TURNOS	5 TURNOS MTO.PERS. CONTINUADO
	VALOR MENSUAL AÑO	VALOR MENSUAL AÑO	VALOR MENSUAL AÑO	VALOR MENSUAL AÑO	VALOR MENSUAL AÑO	VALOR MENSUAL AÑO
OF. 1º FBCON.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
OF. 1º ESPEC.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
OF. 2º FBCON.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
OF. 2º ESPEC.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
OF. 3º FBCON.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
OF. 3º ESPEC.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
CHOFER MEC.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
PEÓN ESPEC.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64
PEÓN ORD.	482,40	1.920,24	3.819,00	3.819,00	4.355,28	5.126,64

ANEXO IV
CUADRO DE PERMISOS Y LICENCIAS

Motivo	Duración		Salario Base	Pagos Extras	Conceptos a devengar		Justificante	Observaciones
	Sin desplazamiento	Con desplazamiento superior a 150km			Plus Convenio	Comp. Personales		
Enfermedad grave / hospitalización / intervención quirúrgica sin hospitalización que prescriba reposo domiciliario de padres, suegros, hermanos, hijos y cónyuge.	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	Este permiso podrá disfrutarse en días alternos y en un tiempo máximo de 15 días naturales desde el hecho causante. Cuando el hecho causante de la hospitalización coincida tras un turno de trabajo de noche, el inicio del disfrute podrá iniciarse en este turno de trabajo del día anterior al hecho causante. Si la hospitalización requiriera desplazamiento a más de 150 km y coincidieran turnos de día también se podrá iniciar el disfrute ese día anterior para facilitar el acompañamiento al familiar. Los días a disfrutar se corresponden en el mismo número de días laborales y festivos que le hubieran correspondido de haber disfrutado los días de licencia desde el hecho causante, entendiendo por días festivos, los sábados, domingos y festivos oficiales. Se establece un preaviso para que el trabajador informe a la empresa de las fechas en que va a disfrutar el permiso retribuido dentro de las 24 horas desde el hecho causante.
Enfermedad grave / hospitalización / intervención quirúrgica sin hospitalización que prescriba reposo domiciliario de yernos/nuevas, abuelos, collados y nietos.	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	
NOTA: Para los permisos anteriores se estará a lo dispuesto en el art. 23.2.3 y 23.2.4 del texto de convenio.								
Fallecimiento de padres, abuelos, nietos, cónyuge, hermanos y suegros.	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	Se estará a lo dispuesto en el art. 23.2.4 del texto de convenio
Fallecimiento de nuevas/ernos, cuñados y abuelos políticos.	2 días naturales	4 días naturales	SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Fallecimiento de tíos y sobrinos por consanguinidad	1 día		SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Visitas médicas a médicos de la Seguridad Social	Por el tiempo necesario para la asistencia						Justificante médico que acredite el hecho	Este permiso está restringido para la asistencia a consulta del médico de cabecera (facultativo de Medicina General) de la provincia de Teruel, por ser la provincia donde se encuentra el centro de trabajo, y para consulta de especialistas a los que se haya derivado por dicho médico de cabecera.
Nacimiento de hijo o adopción	3 días naturales	5 días naturales	SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado	
Matrimonio del trabajador	15 días naturales		SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado oficial	El permiso de 15 días naturales podrá acumularse a cualquier período de vacaciones, bien delante o detrás de la fecha del inicio o finalización del período de vacaciones. El plazo de cómputo del permiso se iniciará el mismo día del matrimonio siempre que éste coincida en día laborable. Si el hecho causante coincide en día festivo o descanso semanal entre ciclos de trabajo, el cómputo de permiso se iniciará el día laborable siguiente y se disfrutará de forma ininterrumpida.
Matrimonio de hijos	1 día natural		SI	SI	SI	SI	Documento que acredite el hecho	
Boda de hermano/hermana	1 día natural		NO	NO	NO	NO	Documento que acredite el hecho	Permiso no retribuido para la asistencia a la boda, debiendo ser recuperado otro día cuando la empresa lo solicite durante el año en curso.
Cambio de domicilio habitual	1 día laborable		SI	SI	SI	SI	Justificante de la asistencia	Documento que acredite el hecho con misma fecha del permiso. Se entiende por deber inexcusable de carácter público y personal aquella obligación que incumbe a una persona, en la que el cumplimiento de la misma es imprescindible para el ejercicio de una actividad profesional o para el cumplimiento de un deber cívil, penal o administrativo.
Deber inexcusable de carácter público o personal	El indispensable o el que marque la norma		SI	SI	SI	SI		
Lactancia de hijo/hija menor de nueve meses desde la reincorporación del permiso de maternidad, cuando el permiso no se haya cumplido los nueve meses.	A) Que haya de ausentarse el trabajo por día laborable que podrá dividirse en 2 fracciones. B) Reducción de jornada en media hora por día laborable, al comienzo o al final de la misma. C) Que el permiso de maternidad no se haya cumplido las 9 semanas de permiso en que el menor cumple los nueve meses. Efectivo, computado hasta los 9 meses del menor, y cese a la finalización de la suspensión por maternidad.		SI	SI	SI	SI	Libro de familia o certificado del Juzgado	La opción de la acumulación deberá solicitarse al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período de descanso por maternidad. En caso de parto múltiple, se incrementará proporcionalmente el derecho a una hora de ausencia del trabajo por la lactancia de un menor de 9 meses, igualmente se incrementará proporcionalmente el derecho a la hora de ausencia del trabajo en caso de acumulación del permiso.
Tratado (Art. 40 ET)	3 días laborables		SI	SI	SI	SI		
Prestaciones indicativas o de representación de trabajadores	Lo establecido en la norma		SI	SI	SI	SI	El que proceda	
Visitas médicas de hijos menores de 14 años	8 horas/año ampliables a 10 h/año en caso de desplazamiento fuera de la provincia de Teruel por derivación a especialista.		SI	SI	SI	SI	Justificante médico que acredite el hecho	Se establece una bolsa de horas de licencia retribuida por el tiempo imprescindible, y por imposibilidad del otro progenitor/progenitora, para el acompañamiento a descendientes de primer grado menores de 14 años a consultas médicas para la atención por facultativo de Atención Primaria (pediatría) de la provincia de Teruel, por ser la provincia de destino de los hijos menores de 14 años. Este permiso podrá acumularse a cualquier período de vacaciones, por dicho facultativo, siempre y cuando estas horas para consulta no se puedan planificar fuera del horario de trabajo por no tener posibilidad de elegir día y hora. Esta bolsa será de 8 horas/año ampliable a 10 h/año en el caso de derivación por parte del facultativo de Atención Primaria de la provincia de Teruel, a Especialista fuera de la provincia de Teruel. Se establece un preaviso de 48 horas para que el trabajador informe a la empresa de la necesidad de este permiso, y se establece un preaviso de 48 horas para que el trabajador informe a la empresa de la necesidad de este permiso, acreditado mediante certificado o informe expedido por el facultativo o centro médico en el que conste la fecha y la duración de la misma, así como la identificación del progenitor/progenitora acompañante.

ANEXO V
MODELO DE INCREMENTO SALARIAL Y RETRIBUCION VARIABLE DE FINSA-CELLA

1.- APROBACIÓN DEL MODELO SALARIAL:

Ambas partes acuerdan la aprobación de un Modelo de Incremento de Salarios y determinación de la retribución variable no consolidable (en adelante Modelo Salarial), como instrumento que permita modular los incrementos salariales en función de la generación de recursos y la evolución de la productividad de la Empresa, incorporando el Índice de Precios al Consumo (IPC) en su formulación, como referente del poder adquisitivo de los salarios.

2.- PRINCIPIOS DEL MODELO:

El Modelo Salarial constituye un instrumento para hacer efectivo el compromiso con la creación, el mantenimiento y la calidad en el empleo, sustentados en la competitividad y la mejora de la productividad como garantía de la sostenibilidad a largo plazo de la Empresa.

El sistema retributivo incorpora un mecanismo de fijación del incremento consolidable vinculado a los niveles de productividad de la Empresa introduciendo indicadores de desempeño y competitividad, que se complementa con la introducción de una retribución variable no consolidable - en función de los recursos anuales generados - a fin de garantizar la sostenibilidad futura de la empresa.

Con esta finalidad se establece una correlación entre los niveles de productividad y el crecimiento de los salarios – incorporando como referencia la variación del Índice de Precios al Consumo – que en los tramos más bajos de productividad y generación modera el crecimiento salarial consolidable y, en los tramos más elevados de productividad permite una mejora del poder adquisitivo de los salarios y la recuperación del déficit de IPC de años anteriores, sustentados en la mejora de la productividad y la generación de recursos.

3.- INDICADORES Y PARÁMETROS DEL MODELO:

El Modelo Salarial incorpora los indicadores que se detallan a continuación, cuyos datos se obtendrán a partir de las cuentas anuales consolidadas de FINANCIERA MADERERA, S.A. (FINSA) una vez hayan sido formuladas por el Consejo de Administración, sometidas al informe de auditoría externa y aprobadas por la Junta General de Accionistas.

El Modelo Salarial opera con los datos económicos del ejercicio económico del año anterior al que corresponda aplicar tanto los incrementos salariales como la retribución variable no consolidable.

INDICE DE PRODUCTIVIDAD (I.P.):

Este parámetro constituye uno de los indicadores de básicos de seguimiento de la productividad de la Empresa que ya fue incorporado al Modelo de incremento económico del Convenio del año 2.015 de Cella.

El indicador establece una relación entre el EBITDA recurrente generado por las operaciones ordinarias del grupo FINSA y la cuantía a que asciende la Masa Salarial en las cuentas anuales consolidadas.

Este Índice de Productividad (en adelante I.P.) se obtiene como resultado de la división siguiente:

$$I.P. = \frac{EBITDA + MASA SALARIAL}{MASA SALARIAL}$$

VARIACIÓN DEL INDICE DE PRODUCTIVIDAD:

Una vez obtenido el dato Índice de Productividad de cada ejercicio, se calculará el porcentaje de variación de la productividad de cada año, por comparación entre el dato de I.P. obtenido el último ejercicio económico cerrado (año de referencia) y el dato de I.P. del año inmediatamente precedente.

El incremento de productividad de un año en relación con el año inmediatamente precedente se denomina MEJORA (de productividad) que se expresa en porcentaje (positivo o negativo) a efectos de su incorporación como parámetro de cálculo en el Modelo de Incremento Salarial.

INDICE DE PRECIOS AL CONSUMO (IPC):

A efectos del Modelo de Incremento se tomará como referencia el IPC interanual al mes de diciembre de cada año que publica el Instituto Nacional de Estadística (INE).

DETERMINACIÓN DEL INCREMENTO CONSOLIDABLE:

1.- Incremento anual aplicable en base al IPC.

El incremento del salario consolidable anual se determinará con el porcentaje de variación del IPC interanual del año en curso, con los límites máximos de incremento de IPC establecidos en la columna A de la Tabla que figura en el Anexo I de este documento, en función del valor de I.P. y de la mejora de productividad alcanzados en el año anterior, una vez cerradas las cuentas anuales consolidadas del último ejercicio.

El Modelo Salarial establece un umbral mínimo de generación de recursos para poder afrontar incrementos económicos de carácter consolidable en la Empresa. Para valores inferiores del Índice de Productividad (I.P.) de 1,60, considerado como I.P. de supervivencia para la Empresa, no se aplicará incremento salarial consolidable.

A partir de ese nivel de I.P. del 1,60 se establece un incremento salarial que toma como referencia el porcentaje de variación de IPC del año en curso, con los límites máximos de incremento establecidos en la Columna A de la Tabla anexa que se aplicará sobre los conceptos salariales del Convenio - a excepción de la antigüedad consolidada y de aquellos conceptos económicos que por acuerdo colectivo o individual no le resultan de aplicación los incrementos anuales de convenio - con efectos del 1 de enero de cada anualidad.

2.- Incremento adicional en niveles elevados de I.P.

De igual modo se determinará, si procede, la aplicación de un incremento consolidable adicional para valores de I.P. del ejercicio anterior iguales o superiores al 2,05 en los términos establecidos en la columna (B) de la Tabla que acompaña como Anexo I.

El porcentaje de incremento adicional obtenido se sumará, en su caso, al porcentaje incremento consolidable que resulte del número 1 anterior.

En el supuesto de que el IPC real del año supere el 3,5%, el incremento adicional sobre el IPC que pueda corresponder con arreglo al I.P. de la anualidad anterior, se destinará a cubrir el IPC real del año, que de este modo absorberá y compensará este incremento adicional para valores de IPC superiores al 3,5%.

3.- Recuperación y compensación de IPC de años anteriores.

Igualmente, se tendrá en cuenta para aplicar el incremento salarial consolidado de cada año, el déficit sobre la variación del IPC acumulado de los cinco años anteriores que se pueda haber producido - integrando tanto los valores positivos como negativos de IPC – por diferencia con los incrementos salariales aplicados, a efectos de su eventual recuperación en el año en curso, si se cumplen alguna de las condiciones establecidas en el punto 7 siguiente.

En caso de haberse generado un superávit sobre el IPC, por resultar superiores los incrementos consolidables aplicados que el porcentaje de inflación interanual acumulada de los años anteriores el diferencial se compensará reduciendo el incremento aplicable en el año en curso, o en su caso, en los años siguientes, hasta compensar el exceso anticipado.

A efectos del presente Convenio se tomarán en consideración las diferencias que se puedan haber producido desde el año 2.020, incluida esta anualidad, a efectos del cálculo de los IPC acumulados que se calculen en cada anualidad.

4.- Límite máximo de incremento consolidable.

Se establece como cláusula de cierre del Modelo Salarial un tope máximo de incremento anual del salario consolidable del 4% por todos los conceptos, incluida la eventual recuperación del déficit de IPC de años anteriores.

5) RETRIBUCIÓN VARIABLE NO CONSOLIDABLE.

Ambas partes acuerdan incorporar en el Modelo Salarial una retribución económica de carácter variable y no consolidable - proporcional al salario de cada trabajador y trabajadora – cuyo porcentaje se determinará anualmente, en su caso, con el porcentaje establecido en la columna C de la Tabla que se acompaña como Anexo I, para el valor de I.P. obtenido en el último ejercicio económico cerrado.

La retribución no consolidable tendrá carácter proporcional y la percibirán las personas de alta en la empresa, en función de los días de permanencia en la Empresa entre el 1 de enero y el 30 de septiembre de cada anualidad, abonándose proporcionalmente en los supuestos en que el período de permanencia sea inferior.

Este pago único que constituye la retribución variable no consolidable se abonará conjuntamente con la mensualidad de septiembre de cada año.

La retribución variable no consolidable se calculará aplicando el porcentaje que corresponda según la columna C de la Tabla del Anexo I, sobre el importe anual de los conceptos salariales fijos de cada uno de los integrantes de la plantilla, con exclusión de las horas extraordinarias, conceptos compensatorios y extrasalariales (comidas, seguros, etc.) establecidos en el Convenio Finsa CELLA I, y calculados de modo proporcional a su jornada de trabajo.

En concreto, el porcentaje se aplicará sobre el importe anual a percibir por cada integrante de la plantilla de Cella I por los conceptos fijos de Convenio que tenga reconocidos en nómina en concepto de Salario Base + Complemento Personal + Complemento Personal Consolidado + Antigüedad consolidada + Plus Convenio + Complemento de Turno + Plus Especialidad de Mantenimiento + Plus de Transporte + Complemento de Nocturnidad + Aportación al Plan Jubilación + Gratificaciones extraordinarias.

6) MECANISMO DE COMPENSACIÓN DE IPC SI SUPERA EL 2%:

El Modelo Salarial establece unos máximos de incremento anual de IPC que son crecientes en función de los valores de I.P. alcanzados en la anualidad anterior, de conformidad con la Tabla Anexa, que con un I.P. del 1,85 permite un incremento de salario consolidado hasta un valor máximo del IPC interanual del 2%.

A partir de este nivel de I.P. del 1,85 y hasta un valor de I.P. del 1,94 se introduce un mecanismo de compensación para el supuesto de que el IPC interanual supere el 2%, que, en función de la mejora de productividad del año anterior, opera del modo siguiente:

1.- Incremento de salario consolidable (con mejora de productividad):

Haciendo efectivos los principios del modelo, en los supuestos que el IPC anual del año supere el 2%, se podrá destinar el porcentaje de mejora de productividad del año anterior que exceda del 2% a compensar el porcentaje de IPC del año que supere el 2%, hasta un máximo de IPC interanual del 3%.

En el supuesto de que el incremento de la mejora de productividad sea superior al 2%, pero inferior al porcentaje de variación del IPC, el incremento salarial consolidable tendría como límite el porcentaje de la mejora de productividad para el incremento consolidado, y siempre con el límite máximo del 3% de IPC.

Expresado de otro modo, se tomará siempre el porcentaje más bajo entre la mejora de productividad y el IPC para determinar el incremento salarial consolidable cuando ambos indicadores tengan valores superiores al 2% – con el límite máximo de incremento anual de IPC del 3% – Supuestos:

* Con I.P. entre el 1,85 y el 1,94, si la mejora de productividad alcanza un 2,5% y el IPC del año fuese de un 2,8%, el incremento salarial consolidable será del 2,5%.

* Por el contrario, en el mismo caso, si la mejora fuese de un 4% y el IPC del año del 2,7%, se aplicará un incremento del IPC del 2,7%, garantizando el IPC real del año.

2.- Compensación con retribución variable no consolidable (sin mejora):

Para este tramo de I.P. entre el 1,85 y el 1,94, en el caso de que el IPC interanual del año exceda de un 2% y no se haya generado una mejora de productividad en la anualidad anterior o ésta resulte inferior al IPC real, el porcentaje de IPC que exceda del 2%, se compensará mediante el abono de una retribución variable no consolidable en el año en que el IPC supera el 2%.

El límite máximo de compensación en retribución variable será de un 1%, que permite compensar el diferencial económico entre el incremento máximo consolidable asignado a este tramo de IPC del 2%, y el IPC real del año, hasta un máximo de IPC del 3%, cuando no existe mejora o ésta no supera el 2%.

En el supuesto que la mejora de productividad sea superior al 2% pero inferior al IPC real del año, se incrementará en salario consolidable hasta el límite del porcentaje de la mejora, y el diferencial hasta el IPC real se compensará mediante un pago único no consolidable en esa anualidad, por el porcentaje que reste para alcanzar el IPC real, con el máximo conjunto de incremento del 3% (computando el incremento consolidable + variable).
Supuestos:

* Si con un I.P. de 1,86 el año anterior, el IPC alcanza un 2,8% y no hay mejora de productividad o ésta es inferior o igual al 2%. Se genera una compensación del 0,8% que se abonará como retribución variable no consolidable en único pago en esa anualidad.

Incremento consolidable 2% + 0,8% en retribución variable = 2,8%

* Si el IPC fuese del 3,2% y no hay mejora o ésta inferior o igual al 2%, se compensará un 1% en retribución variable no consolidable, compensando económicamente, hasta el límite máximo del 3% de IPC. (Incremento 2% consolidable + 1% variable = 3%)

Si el IPC alcanza el 2,8% y la mejora de productividad fuese del 2,5%, se incrementarán los salarios consolidables con arreglo al número 1 anterior en un 2,5%, por lo que el porcentaje a compensar como retribución variable en ese año hasta compensar el IPC anual del 2,8% sería del 0,3%. (2,5% consolidable + 0,3% variable = 2,8%)

7) RECUPERACIÓN DEFICIT SOBRE EL IPC ACUMULADO AÑOS ANTERIORES:

Las diferencias negativas que se produzcan entre los incrementos salariales aplicados y el IPC acumulado del período considerado se tendrán en cuenta a efectos de su recuperación, en las condiciones que se regulan en los números 1 y 2 que siguen.

A estos efectos, en el supuesto de que el dato real de inflación interanual en alguno de los años del período tuviese un valor negativo, no se aplicará una reducción de los salarios y se mantendrán los valores económicos alcanzados en las tablas del Convenio, sin perjuicio de que el dato de inflación real negativa del año se tenga en cuenta a efectos de obtener el dato de IPC real acumulado del período y, por tanto, será de aplicación a efectos de calcular el porcentaje de déficit o superávit sobre el IPC acumulado del período (integrando tanto los valores positivos como negativos de IPC) en relación con los incrementos salariales consolidados aplicados en dicho período.

1.- Recuperación con mejora de productividad desde I.P. 1.90:

A partir de un Índice de Productividad de 1,90 se destinará el 100% de la mejora de productividad de la anualidad anterior a cubrir el incremento consolidable que resulte de la aplicación del Modelo para el año en curso, y el porcentaje excedente de la mejora sobre el incremento consolidable del año, se destinará a reducir el déficit sobre el IPC acumulado de los cinco años anteriores hasta agotar el porcentaje obtenido de mejora de productividad.

La fórmula aplicable se expresa como sigue:

% de Mejora I.P. - % incremento año = % de recuperación déficit IPC

En ningún caso, el incremento consolidable del año podrá superar el 4% por todos los conceptos aplicables, incluido el mecanismo de recuperación del déficit de IPC de años anteriores, que opera como cláusula de cierre del Modelo de Incremento Salarial. Supuestos:

* IPC año actual 2% # Mejora productividad: 3,5% # Déficit IPC acum.: 1%

Con un IP del año anterior del 1,92 se devengarían los incrementos siguientes:

Incremento aplicable en el año en curso por IPC = 2%

Diferencia entre la mejora 3,5% y el incremento anual del 2% aplicado = 1,5% (este porcentaje permite la recuperación del déficit de IPC acumulado del 1%).

Incremento Total Consolidable año = 3%

* En el mismo supuesto, si la mejora de productividad con el I.P. del 1,92 fuese de un 2,5% sólo se podría recuperar un 0,5% de déficit de IPC.

2,5 % mejora - 2% incremento año = 0,5% recuperación déficit.

2.- Recuperación en segundo año de I.P. igual o superior a 2,05

Igualmente, en el supuesto de que en dos años consecutivos se alcancen valores de I.P. superiores al 2,05, se podrá recuperar el déficit sobre el IPC acumulado del período, aunque en este segundo año no se haya generado una mejora de productividad sobre la anualidad anterior.

De igual modo, y toda vez que para el tramo a partir de 2,05 de I.P. el Modelo Salarial establece incrementos adicionales al IPC del año, éste incremento adicional sobre IPC que correspondería incrementar quedará absorbido y compensado hasta el porcentaje de recuperación del déficit de IPC de años anteriores que corresponda, toda vez que no se genera una mejora de productividad en el segundo año que opera como referencia para la recuperación de IPC y el incremento salarial del año siguiente.

El incremento consolidable del año no podrá superar el 4% por todos los conceptos aplicables, incluido el mecanismo de recuperación del déficit de IPC de años anteriores.

3.- Período de cómputo y aplicación.

El período de cómputo, a efectos del cálculo del déficit o compensación de superávit de IPC del período por comparativa con los incrementos consolidables aplicados en las anualidades anteriores, se iniciará desde el año 2.020 (éste año incluido).

La recuperación del déficit de IPC se producirá con efectos a partir de la anualidad en que se genere el derecho a su aplicación sin que tenga, en ningún caso, efectos retroactivos.

8) APLICACIÓN DE LOS INCREMENTOS Y REGULARIZACIÓN:

El incremento anual consolidable de Convenio a cuenta se calculará y aplicará como límite en la mensualidad del mes de julio de cada año, una vez hayan sido formuladas por el Consejo de Administración y aprobadas por la Junta General de Accionistas las cuentas anuales consolidadas de FINANCIERA MADERERA, S.A. (FINSA) del ejercicio anterior, en base a los datos definitivos de los indicadores que integran el Modelo Salarial.

Los efectos del incremento anual se aplicarán, en el caso de que procedan, con efectos desde el 1 de enero de la anualidad en curso, lo que dará lugar a percibir los atrasos generados hasta el mes en que se realice la actualización de los conceptos económicos.

El incremento anual consolidable a cuenta se establecerá por la Comisión Mixta del Convenio en función del IPC interanual previsto del año en curso, toda vez que a la fecha de la actualización de salarios no ha sido determinado con carácter definitivo el IPC del año, procediéndose del modo siguiente:

1) Previsión de IPC interanual.

El incremento salarial consolidable para cada anualidad se calculará inicialmente con el dato de previsión de IPC interanual de dicho año, sin que pueda superar el máximo de incremento consolidable que se establece en la Tabla del Anexo I (Columna A), en función del I.P. definitivo del año anterior y de la mejora de productividad alcanzada, de conformidad con lo establecido en el punto 4.1 anterior.

Como dato de previsión de IPC interanual del año se tomará el porcentaje de IPC estimado por la Fundación de Estudios Económicos de las Cajas de Ahorros, (FUNCAS) para el año en curso, con la estimación publicada con los datos actualizados al mes de junio, mes previo a la regularización de salarios, a fin de reducir el margen de incertidumbre sobre la inflación estimada para el año completo.

En el supuesto de que la estimación de IPC interanual sea cero o negativa, no se procederá a la aplicación de incremento consolidado a cuenta en base al IPC estimado.

En todo caso, este incremento consolidable se considerará percibido a cuenta y una vez publicado el dato definitivo de IPC interanual del año en curso, se ajustará y regularizará de conformidad con la cláusula de revisión que se acuerda en el número 3 siguiente.

2. De igual modo, se aplicarán, en su caso, los incrementos salariales consolidables que procedan en virtud de la aplicación de los incrementos consolidables regulados en el punto 4.2 anterior, y del diferencial de IPC (déficit o superávit de años anteriores) regulado en el punto 4.3.

Por tanto, el incremento a cuenta será el resultado de las siguientes operaciones:

+ % IPC previsto para el año en curso con el límite máximo de la Tabla (4.1)

+ % de incremento sobre IPC según la Tabla del Modelo Salarial (4.2)

+ - Déficit o superávit de IPC sobre el acumulado de IPC período desde 2.020 al año en curso (4.3)

El límite máximo de incremento consolidable a cuenta no podrá ser en ningún caso superior al 4%

3.- Cláusula de ajuste y revisión de IPC:

Una vez se publique oficialmente el dato de IPC interanual del año en el mes de enero de cada anualidad, se recalculará el incremento económico consolidado definitivo que corresponde al último año cerrado en aplicación del Modelo Salarial.

a) En el supuesto de que el IPC interanual del año resulte superior al porcentaje de IPC previsto se regularizará en los términos que siguen:

En el caso de producirse una diferencia negativa entre el incremento a cuenta aplicado y el incremento consolidado obtenido en virtud de la aplicación del Modelo Salarial con el IPC real del año, se procederá a la regularización salarial, que tendrá efectos retroactivos al 1 de enero del año anterior.

El incremento consolidable que resulte de la aplicación del Modelo Salarial con el dato de IPC real, no podrá superar el límite máximo del 4% de incremento consolidado por todos los conceptos, incluida la posible regularización por desviación de IPC.

De igual modo, en los supuestos de que opere el mecanismo de compensación de IPC en concepto de retribución variable no consolidable - para IPC superiores al 2% en el tramo de I.P. desde 1,85 a 1,94 sin mejora o con mejora insuficiente - se regularizará, si procede, el porcentaje de desviación del IPC que exceda del previsto para esta compensación, en los términos establecidos en el punto 6.2 anterior.

b) Si el IPC real resultase inferior al previsto, y a como consecuencia, el incremento consolidable a cuenta aplicado con efectos del 1 de enero del año anterior resultase superior al incremento que procede aplicar con el IPC real del año según el Modelo Salarial, la diferencia positiva se considerará percibida a cuenta de los incrementos salariales consolidables que resulten de aplicación en años sucesivos, operando la absorción y compensación de dichos incrementos, hasta el límite de la diferencia positiva de IPC que se anticipó en exceso en años anteriores.

c) En el supuesto de que el dato real de inflación interanual fuese negativo en alguno de los años de vigencia, se mantendrán los valores económicos alcanzados en las tablas del Convenio, sin perjuicio de que el dato de inflación real negativa del año, se tendrá en cuenta a efectos de obtener el dato de IPC real acumulado del período y, por tanto, será de aplicación a efectos de calcular el porcentaje de déficit o superávit sobre el IPC acumulado del período (integrando tanto los valores positivos como negativos de IPC) en relación con los incrementos salariales consolidados aplicados en dicho período.

El déficit o superávit sobre el IPC acumulado, que por este motivo pueda producirse, será objeto de recuperación o de compensación con los incrementos salariales que procedan en años sucesivos, en los términos establecidos en el punto 4.3 y en el punto 7 anterior.

4.- Incremento salario variable no consolidable:

El porcentaje de retribución variable que corresponda conforme al Modelo Salarial en función del dato de I.P. alcanzado en el ejercicio anterior, se abonará en la mensualidad de septiembre con arreglo a lo dispuesto en el punto 5 anterior.

En el supuesto de que proceda una regularización por desviación sobre el IPC previsto que modifique la base de cálculo sobre la que se aplicó la retribución variable no consolidable, se procederá de igual modo a recalcular el importe de la retribución variable no consolidable que corresponda con arreglo a los valores definitivos de los conceptos fijos anuales que integran la base de cálculo de la retribución variable no consolidable.

9) INCREMENTO MÁXIMO ANUAL CONSOLIDABLE:

Como cláusula de cierre del sistema, el incremento máximo de aplicable al salario consolidable no podrá superar en ningún caso el 4% de incremento en el año de aplicación.

Este límite máximo de incremento toma en consideración todos los conceptos que puedan aplicarse como incremento del salario anual consolidable, determinados de conformidad con lo establecido en el punto 4 de este acuerdo – incluida el mecanismo de compensación de IPC regulada en el punto 6 de este acuerdo – y será de aplicación tanto para el cálculo de incremento a cuenta con la previsión de IPC anual, como para el cálculo del incremento anual definitivo del año una vez publicado el dato de IPC interanual de cada período.

10) COMISION PARITARIA DE VIGILANCIA DEL CONVENIO:

La Comisión Paritaria de Vigilancia del Convenio se reunirá en el mes de enero de cada anualidad fin de realizar el seguimiento de los datos reales de IPC y su impacto sobre los incrementos económicos consolidables derivados de la aplicación del Modelo de Incrementos Salariales y de retribución variable.

A estos efectos, la Comisión Paritaria analizará si procede la aplicación de la cláusula de revisión en cada anualidad y establecerá el porcentaje de IPC real acumulado del período que corresponda, que a efectos de este Convenio se iniciará desde el año 2.020 (incluido) y el sumatorio de los incrementos de salario consolidables aplicados en dicho período para determinar si se ha generado un diferencial negativo (déficit) o positivo (superávit) sobre el IPC en el período, a efectos de la posible recuperación o compensación, de conformidad con lo dispuesto en el punto 4 y en los puntos 7 y 8 anteriores.

De igual modo, la Comisión Paritaria determinará el porcentaje de incremento a cuenta que corresponda aplicar en cada anualidad de vigencia del Convenio en función del IPC previsto en aplicación del Modelo de incremento salarial y de determinación de la retribución variable, en los términos establecidos en el punto 8.

Núm. 2022-2926

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO
Subdirección Provincial de Trabajo de Teruel