



SECCIÓN QUINTA

Núm. 2019

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, PLANIFICACIÓN Y EMPLEO

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa TI Group Automotive System, S.A. Brake & Fuel

RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa TI Group Automotive Systems, S.A., Brake & Fuel (centro de trabajo de Tauste).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa TI Group Automotive Systems, S.A., Brake & Fuel (centro de trabajo de Tauste), para los años 2021 a 2024 (código de convenio 50100071012014), suscrito el día 20 de abril de 2022 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 25 de abril de 2022, requerida subsanación y presentada esta con fecha 16 de marzo de 2023 y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esta Subdirección Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 17 de marzo de 2023. — La subdirectora provincial de Trabajo, Beatriz Latorre Moreno.

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TI GROUP AUTOMOTIVE SYSTEMS, S.A., TAUSTE B & F

ÍNDICE

- Capítulo I. Disposiciones generales.
- Sección 1.^a Objeto y ámbito de aplicación.
- Artículo 1.º Objeto.
- Artículo 2.º Ámbito territorial.
- Artículo 3.º Ámbito personal.
- Artículo 4.º Ámbito funcional.
- Sección 2.^a Ámbito temporal.
- Artículo 5.º Vigencia y duración.
- Artículo 6.º Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen del convenio.
- Artículo 7.º Negociación del próximo convenio.
- Sección 3.^a Compensación, garantía personal y absorción.
- Artículo 8.º Absorción y compensación.
- Artículo 9.º Garantía personal.
- Sección 4.^a Vinculación a la totalidad.
- Artículo 10.º Respeto a lo convenido.
- Sección 5.^a Interpretación del convenio.
- Artículo 11.º Comisión paritaria.



- Artículo 12.º Domicilio.
 Artículo 13.º Funcionamiento.
 Artículo 14.º Sumisión de cuestiones a la comisión.
 Artículo 15.º Procedimiento.
 Artículo 16.º Modificación de las condiciones de trabajo.
- Capítulo II. Organización del trabajo.
 - Sección 1.ª Actividades del centro de Tauste.
- Artículo 17.º Actividades del centro de trabajo.
- Sección 2.ª Facultades y obligaciones de la dirección.
- Artículo 18.º Norma general.
 Artículo 20.º Obligaciones de la dirección de la empresa.
- Sección 3.ª Sistema de rendimientos e incentivos.
- Artículo 21.º Método operatorio.
 Artículo 22.º Habilidad técnica.
- Sección 4.ª Grupos profesionales y valoración de puestos de trabajo.
- Artículo 23.º Grupos profesionales.
- Capítulo III. Movimiento de personal.
- Artículo 24.º Selección e ingresos del personal.
 Artículo 25.º Períodos de prueba.
 Artículo 26.º Ascensos.
 Artículo 27.º Cambios de puesto de trabajo.
 Artículo 28.º Ceses.
- Capítulo IV. Condiciones económicas.
 - Sección 1.ª Retribución.
- Artículo 29.º Conceptos retributivos.
 Artículo 30.º Salario convenio.
 Artículo 31.º Plus nocturno.
 Artículo 32.º Horas extraordinarias.
 Artículo 33.º Gratificaciones extraordinarias.
- Sección 2.ª Salarios de cotización - Impuestos.
- Artículo 34.º Impuestos/salarios de cotización a cargo de la persona trabajadora.
- Sección 3.ª Beneficios sociales.
- Artículo 35.º Fondo de Ayuda Social.
 Artículo 36.º Otras prestaciones.
- Capítulo V. Jornada de trabajo, medidas de flexibilidad, licencias, fiestas y vacaciones.
- Artículo 37.º Jornada laboral ordinaria.
 Artículo 38.º Horarios de trabajo.
 Artículo 39.º Jornada irregular.
 Artículo 40.º Días de descanso.
 Artículo 41.º Licencias y permisos especiales retribuidos.
 Artículo 42.º Excedencias y suspensión del contrato.
 Artículo 43.º Vacaciones anuales.
 Artículo 44.º Absentismo.
- Capítulo VI. Forma de pago y ropa de trabajo.
- Artículo 45.º Norma general.
 Artículo 46.º Ropa de trabajo.
- Capítulo VII. Régimen disciplinario.
- Artículo 47.º Criterios generales.
 Artículo 48.º Clasificación faltas.
 Artículo 49.º Sanciones.
 Artículo 50.º Prescripción.
 Artículo 50.º bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

- Capítulo VIII. Comité de empresa y mejoras.
- Artículo 51.º Comité de empresa.
- Artículo 52.º Mejoras económicas.
- Artículo 53.º Fomento del empleo.
- Artículo 54.º Seguridad Y salud.
- Artículo 55.º Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (delegados de prevención).
- Disposiciones transitorias.
- Primera.
- Disposición final.
- Anexo I.
- Anexo II.

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

SECCIÓN 1.ª

OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.º *Objeto.*

El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre TI Group Automotive Systems, S.A., y el personal incluido en su ámbito de aplicación.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*

El ámbito del convenio afectará al centro de trabajo de Brake and Fuel situado en Tauste, provincia de Zaragoza.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

Queda comprendido dentro del ámbito del convenio todo el personal que figure en nómina de TI Group Automotive Systems, S.A., en fecha 1 de enero de 2021, afectando asimismo a todo el personal que ingrese durante la vigencia del mismo.

A fin de homogeneizar sus condiciones laborales, quedan sujetos al presente convenio las personas trabajadoras trasladados de otros centros de trabajo, de tal forma que sus condiciones laborales son absorbidas y compensadas con las establecidas en la presente norma.

No obstante, lo expresado, las personas trabajadoras que estén acogidos o soliciten acogerse a la política retributiva de la compañía continúan sujetos al convenio colectivo de empresa en su integridad, salvo en lo referente a la política retributiva prevista en el convenio, que regula entre otros aspectos el incremento salarial anual (art. 52).

Art. 4.º *Ámbito funcional.*

El convenio afecta a todas las actividades del centro de trabajo de B&F de la empresa en Tauste, con las excepciones indicadas en el artículo 3.º.

SECCIÓN 2.ª

ÁMBITO TEMPORAL

Art. 5.º *Vigencia y duración.*

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOPZ, y durará hasta el 31 de diciembre de 2024.

La vigencia del convenio se entenderá prorrogada si ninguna de las partes lo denunciara con la debida antelación.

Art. 6.º *Denuncia, revisión y mantenimiento del régimen del convenio.*

La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del convenio deberá presentarse, por la parte que la realice y, a la otra, con una antelación de un mes con respecto a la fecha de expiración del plazo de vigencia previsto o de cualquiera de sus prórrogas.

El escrito de denuncia incluirá certificación del acuerdo adoptado a tal efecto por una de las partes, en el que se razonarán las causas determinantes de la revisión o

rescisión solicitadas. De esta comunicación se enviará copia, a los efectos de registro, al organismo competente.

Si se solicitara la revisión del convenio se acompañará proyecto razonado sobre los puntos a revisar.

El planteamiento de cualquier situación de conflicto colectivo basado en la pretensión de revisión del convenio se regulará por las normas vigentes sobre esta materia.

Si al finalizar el plazo de vigencia del convenio se instare su denuncia, se mantendrá el régimen establecido en el presente hasta que sea elaborado y aprobado uno nuevo.

El convenio se entenderá prorrogado hasta que finalice la negociación. Las partes, con anterioridad a la aplicación del convenio colectivo sectorial, se comprometen a someterse a arbitraje obligatorio frente al Servicio de Mediación y Arbitraje de la provincia de Zaragoza sobre los puntos que no existan acuerdo. El Servicio de Mediación y Arbitraje de la provincia de Zaragoza decidirá sobre la razonabilidad de cada una de las pretensiones, siendo su decisión de obligatorio cumplimiento para las partes.

Art. 7.º *Negociación del próximo convenio.*

De existir denuncia por alguna de las partes en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación se procederá a constituir la comisión negociadora. La parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes podrán ya establecer un calendario o plan de negociación. Las partes acuerdan la simultaneidad en la entrega de puntos a negociar.

SECCIÓN 3.ª

COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y ABSORCIÓN

Art. 8.º *Absorción y compensación.*

En materia de compensación se estará a lo establecido por las normas legales de aplicación al caso, sin perjuicio de lo que con carácter específico se determine de manera concreta en este convenio.

No obstante, las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación económica en todo o alguno de los conceptos retributivos existentes o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica en cuanto, considerados aquéllos en su totalidad anual, superen el nivel total de este, debiendo entenderse en caso contrario absorbidos por las mejoras pactadas en el mismo.

Asimismo, no afectará al presente convenio la publicación del convenio colectivo provincial, comarcal o local que pudiese afectar a esta empresa, durante toda la vigencia del presente convenio.

Art. 9.º *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que en su conjunto sean más beneficiosas que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*, a excepción de las condiciones laborales previas de las personas trabajadoras trasladados de otros centros de trabajo, las cuales quedan absorbidas y compensadas con las previstas en la presente norma.

SECCIÓN 4.ª

VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Art. 10.º *Respeto a lo convenido.*

En el supuesto de que la autoridad laboral competente en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobase alguno de los pactos del convenio, este quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido y continuando en vigor el convenio anterior.

SECCIÓN 5.ª

INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO

Art. 11.º *Comisión paritaria.*

Se crea la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.



Art. 12.º Domicilio.

La comisión tendrá su domicilio en el local de la empresa, pudiendo, no obstante, reunirse para actuar en cualquier otro lugar, siempre que exista acuerdo entre sus miembros.

Art. 13.º Funcionamiento.

La comisión paritaria celebrará reunión si hubiera asuntos que resolver, entendiéndose como ordinaria, previa solicitud de todos los componentes de una de las partes al presidente y convocatoria del mismo. Podrá asimismo, reunirse en sesión ordinaria de haber necesidad de ello e interesarlo el presidente. En las reuniones ordinarias la comisión habrá de evaluar forzosamente y resolver todos los asuntos, consultas o cuestiones sometidas a su consideración desde la fecha de su reunión precedente.

Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por mayoría simple.

Art. 14.º Sumisión de cuestiones a la comisión.

Las partes negociadoras acuerdan someter a la comisión paritaria toda cuestión que pudiera surgir con carácter litigioso o no, respecto a la aplicación o interpretación de las normas del convenio, a fin de que aquella emita dictamen con carácter previo al posible planteamiento del conflicto o presentación de demanda o reclamación.

En los conflictos derivados de la aplicación de los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto los Trabajadores las partes también se someterán la cuestión a la comisión paritaria, y en caso de no alcanzar acuerdo, se estará a lo específicamente previsto al respecto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Concretamente, las partes se someten en una segunda instancia al procedimiento establecido en los acuerdos interprofesionales y, en caso de no alcanzar acuerdo, ante a los órganos administrativos competentes en la comunidad autónoma.

Art. 15.º Procedimiento.

En caso de no existir acuerdo en el seno de la comisión paritaria y con carácter previo a acudir a la jurisdicción laboral, las partes se someterán a conciliación ante el Tribunal Laboral de la provincia de Zaragoza.

Art. 16.º Modificación de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la empresa, cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

2. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN 1.ª

ACTIVIDADES DEL CENTRO DE TAUSTE B&F

Art. 17.º Actividades del centro de trabajo.

La actividad principal en el centro de trabajo de Tauste B&F será la producción.

SECCIÓN 2.ª

FACULTADES Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN

Art. 18.º Norma general.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. En su consecuencia, tiene



el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: personal, materiales, tiempo, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que disponga y la necesaria colaboración de personal para dicho objeto.

Art. 19.º Facultades de la dirección.

Son facultades de la dirección de la empresa con sujeción a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos de este convenio:

- a) Fijar la calificación del trabajo, según sistemas admitidos.
- b) Señalar los métodos operativos.
- c) Determinar el sistema que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles, de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- d) Exigir los rendimientos mínimos o los usuales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- e) Fijar el número de máquinas o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- f) Señalar los índices de desperdicios y calidad admisibles en el proceso de producción.
- g) Señalar las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas y utillajes.
- h) Establecer los criterios y normas de movilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de esta y respetando las disposiciones vigentes.
- i) Modificar los métodos, tarifas y sistemas de distribución del personal, cambio de funciones y variaciones técnicas de las máquinas o condiciones técnicas de la misma.
- j) Realizar nuevos estudios y ensayos para la mejora de la producción.
- k) Regular la adaptación de las cargas de trabajo, tiempos, rendimientos y tarifas a las condiciones que resulten del cambio de métodos operatorios, procesos de fabricación, cambio de materias, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- l) Establecer los sistemas de salario o incentivo.
- m) Señalar las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- n) Mantener los sistemas de trabajo aun cuando las personas trabajadoras no estuvieran de acuerdo con los mismos. En casos de discrepancia en cuestión de medición de trabajo en la cantidad de tiempo, o en la aplicación de las técnicas de valoración de puestos de trabajo, intervendrá necesariamente, y como trámite previo, a cualquier otro, la persona trabajadora formada, si existiera, con el objeto de emitir su juicio técnico en representación de las personas trabajadoras, debiendo ser asimismo oído el comité de empresa.

Si a pesar de dicha intervención persistiera la falta de entendimiento, se someterá al arbitraje que de mutuo acuerdo hayan podido acordar entre la dirección de la empresa y trabajadores o, en su defecto, resolverá la Autoridad competente.

Durante el tiempo en que esté sometida a discusión o arbitraje cualquier reclamación de este tipo, será de obligado cumplimiento el sistema establecido por la dirección de la empresa.

- ñ) Determinar la plantilla de la empresa de conformidad con sus necesidades.
- o) Otras funciones análogas a las anteriores consignadas.

Art. 20.º Obligaciones de la dirección de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

- a) Informar al personal, por mediación de sus mandos y comité de empresa, de las normas generales y modificaciones referentes a la marcha y organización de la empresa.
- b) Tener a disposición de las personas trabajadoras la especificación de las tareas asignadas a cada puesto de trabajo, así como las tarifas vigentes.
- c) Establecer las fórmulas para los cálculos de salarios en forma clara y sencilla, a fin de que las personas trabajadoras puedan comprenderlas normalmente, cualquiera que sea la forma que se emplee para la valoración de los rendimientos.

d) Estimular toda iniciativa encomendada al mejoramiento de la organización del trabajo y desarrollo de un clima de colaboración entre la dirección de la empresa y las personas trabajadoras.

SECCIÓN 3.ª

SISTEMA DE RENDIMIENTOS E INCENTIVOS

Art. 21.º *Método operatorio.*

Dado que el proceso de fabricación no es, en síntesis, más que el resultado de combinar operaciones individuales, la forma de cómo se realicen éstas tienen una importancia fundamental para los fines y resultados de la empresa. Por ello, se dedicará una especial atención a cuanto pueda contribuir a simplificar o normalizar la forma de trabajo, técnicamente denominado «método operatorio», como medio de lograr mayor rendimiento con igual o menor esfuerzo, obtener la uniformidad en la producción, conseguir una óptima calidad de producción y un coste mínimo, así como para proporcionar mayores facilidades para el intercambio de operarios.

La determinación del método operatorio es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quien normalmente la ejercerá a través del departamento de Ingeniería de Procesos.

Los métodos operatorios podrán ser variados siempre que la dirección de la empresa considere oportuno, sin más limitaciones que las resultantes de las normas sobre seguridad en el trabajo. Cuando el resultado del cambio sea una simplificación de la labor en tareas o puestos donde hubiesen sido establecidos tiempos, se procederá a efectuar los nuevos cálculos de tiempos correspondientes.

Art. 22.º *Habilidad técnica.*

El personal podrá realizar, sin problema alguno, tareas diferentes a las de su especialidad, siempre y cuando esté preparado para efectuarlas, con los efectos inherentes a dicha realización.

Se facilitarán cursillos de formación que tiendan a potenciar la propia especialidad y/o cambio de las mismas.

SECCIÓN 4.ª

GRUPOS PROFESIONALES Y VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 23.º *Grupos profesionales.*

1) Las clasificaciones de los grupos del personal consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas enumeradas si la necesidad y volumen de la empresa, en privativa estimación de su dirección, no lo requieren.

2) En el sistema de valoración de puestos de trabajo, se entiende que va implícito el respeto a las prescripciones que en materia de grupos profesionales establecen las leyes vigentes.

3) Las definiciones de los grupos profesionales son genéricas, ya que al mismo tiempo todo el personal se rige por unas normas de funciones internas que están en continuo cambio debido a la evolución de la propia empresa.

4) Se establece que todas aquellas personas que tengan una antigüedad superior a tres años en el grupo I, nivel I, pasarán automáticamente al nivel II.

5) La clasificación y definición de los grupos profesionales para el personal afectado por el presente convenio son las siguientes:

GRUPO 0.

Es el nivel de ingreso para las contrataciones de empleados que se incorporen a la empresa. Durante este período la persona trabajadora adquirirá la capacidad suficiente para la realización de las tareas con un acabado y rendimiento óptimo, realizando los programas de formación y entrenamiento necesarios, sin que la permanencia en este grupo pueda ser superior a doce meses. A efectos de la aplicación de este plazo se computará la suma del tiempo de los sucesivos contratos que haya tenido con la empresa, en el caso de que existieran, ya sean de manera continuada o discontinua.

Una vez superado este tiempo de doce meses y un día la persona trabajadora ocupará en grupo o nivel que corresponda en función de las tareas que le sean asignadas.



GRUPO 1 - NIVEL I.

FORMADO DE MÁQUINAS AUTOMÁTICAS (*POWER BENDER*).

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de las máquinas automáticas de doblado de tubo metálico presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

FORMADO DE MÁQUINAS MANUALES (*HAND BENDER*).

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de las máquinas manuales de doblado de tubo metálico presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

CORTE DE TUBO PLÁSTICO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar los equipos disponibles en la empresa para el corte de tubo plástico en cualquiera de sus formatos. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

La función principal consistirá realizar la operación definida sobre el tubo plástico controlando la calidad del producto terminado, cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizando el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

TEST DE FUGAS.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar los equipos disponibles en la empresa para realizar los diferentes test de estanqueidad definidos. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

La función principal consistirá en garantizar que el test de fugas realizado cumpla los requerimientos definidos por el cliente y garantice el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

RETRACTILADO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar los equipos disponibles en la empresa de retractilado por calor. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

La función principal consistirá en aplicar el calor sobre la funda retráctil, controlando la calidad del producto terminado, cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizando el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

INSERCIÓN BTA Y EA.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos de inserción de componentes mediante el empleo de máquinas EA y/o BTA presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.



RESALTE PLÁSTICO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos de resalte plástico presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

PRENSADO TUBO PLÁSTICO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos de prensado de tubo plástico presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

PRENSADO TUBO METÁLICO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos de prensado de tubo metálico presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

MONTAJES MANUALES/SEMIAUTOMÁTICOS.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos para el montaje de componentes en piezas individuales y/o conjuntos de piezas mediante el empleo de útiles manuales y/o equipos semiautomáticos presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

MARCADO/ETIQUETADO DE PIEZAS.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos para el marcado y/o etiquetado de piezas individuales y/o conjuntos de piezas mediante el empleo de los medios manuales y/o semiautomáticos de marcado y/o impresiones presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponible.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

SERVICIOS GENERALES DE PLANTA.

Es la persona trabajadora que acredite conocimiento y capacidad para desarrollar cualquiera de los trabajos relacionados con los servicios generales de planta (limpieza, jardinería, etc).

GRUPO 1 - NIVEL II.

INSERCIÓN SPIN WELDING MANUAL/DZB SEMIAUTOMÁTICA.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de las máquinas de unión de conectores *spin welding* presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.



Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

CLIPSADO BUNDLE BAJO PISO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de las máquinas de clipsado manual o automático presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

GRUPO 2 - NIVEL I.

MANEJO DE TRANSFER DE PLÁSTICO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de las máquinas automáticas de soldadura mediante *spin welding* presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

FORMADO CNC.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de las máquinas de doblado de tubo metálico CNC presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima, controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

GRUPO 2 - NIVEL II.

MOLDEADO HORNO HOT STEAM.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos de moldeo plástico mediante la tecnología de hot steam presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

MOLDEADO HORNO DE AIRE.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder operar cualquiera de los equipos de moldeo plástico mediante la tecnología de aire caliente presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

Las funciones principales consistirán en el manejo del equipo, aprovisionar de materia prima (tubo, componentes y accesorios), controlar la calidad del producto terminado cumpliendo los requerimientos definidos por el cliente y garantizar el cumplimiento de los estándares definidos por la empresa para mantener los equipos y las instalaciones.

A partir del 1 de enero año 2022 hasta la finalización del presente convenio, toda persona trabajadora que, en el período de seis meses, desarrollen habitualmente funciones en la instalación de hornos, pasara de forma automática al grupo II nivel II.



En el caso del personal temporal, podrá acumular las horas trabajadas durante el período de dos años, siempre respetando los periodos de reciclaje según cuadro de polivalencias.

GRUPO 3 - NIVEL I.

PROGRAMACIÓN EN CNC.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder ajustar, modificar, regular y operar cualquiera de las máquinas de doblado de tubo metálico universales CNC presentes en la empresa. Deberá conocer el manejo básico de los equipos disponibles.

FABRICACIÓN DE PIEZAS DE RECAMBIOS.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder fabricar piezas de recambios cumpliendo los requisitos de cliente y la calidad definida.

LOGÍSTICA.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder desarrollar los trabajos propios del departamento de logística dentro de la planta, en cuanto a movimientos de material.

Las funciones básicas del departamento consistirán en la recepción y control de la materia prima, expedición y control del producto terminado, aprovisionamiento de producción y mantenimiento del stock de materiales en condiciones óptimas.

GRUPO 4 - NIVEL I.

CONTROL VOLANTE/INSPECTORAS DE CALIDAD.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder desarrollar los trabajos propios del departamento de calidad dentro de la planta.

Las funciones básicas del dpto. consistirán en el aseguramiento de los medios necesarios para el control de calidad, control de la materia prima mediante los correspondientes controles, control del material en curso y producto final y mejora continua en la planta.

ADMINISTRATIVO/A.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder desarrollar los trabajos burocráticos definidos por la empresa.

Las funciones básicas consistirán en el mantenimiento de los registros, cumplimiento de los procedimientos administrativos de la empresa y control de los mismos.

GRUPO 5 - NIVEL I.

MANTENIMIENTO.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder desarrollar los trabajos propios del departamento de mantenimiento.

Las funciones básicas consistirán en garantizar el correcto funcionamiento de los equipos de la planta tanto desde el punto de vista mecánico como desde el punto de vista eléctrico/electrónico, así como el cumplimiento del plan de mantenimiento preventivo de la planta.

GRUPO 6 - NIVEL I.

LIDER DE PRODUCCIÓN.

Es la persona trabajadora que acredite la capacidad y experiencia necesaria para poder desarrollar, controlar y gestionar los medios productivos, humanos y técnicos de la planta para cumplir los requerimientos del cliente en tiempo, forma, calidad y coste.

CAPÍTULO III

MOVIMIENTO DE PERSONAL

Art. 24.º Selección e ingresos del personal.

La dirección de la empresa realizará las pruebas de ingreso que considere oportunas y clasificará al personal con arreglo a las funciones para las que haya sido contratado y no por las que pudiera estar capacitado para hacer.



Art. 25.º *Periodos de prueba.*

Los ingresos se consideran hechos a título de prueba previa consignación por escrito cuyo período será variable, según la índole de los puestos a cubrir, y que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada uno de los grupos profesionales en el IV convenio colectivo estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (o nuevo texto convencional de ámbito estatal que lo sustituya).

Para determinar la duración máxima del período de prueba para aquellas personas trabajadoras que en el momento de su ingreso queden adscritas al grupo profesional 0, se utilizará la duración prevista para el grupo profesional al que quedarían encuadradas una vez finalizado dicho período de ingreso, teniendo en cuenta el puesto de trabajo ocupado y el tipo de tareas para cuya ejecución se le contrató.

Todas las cuestiones relacionadas con el período de prueba se regularán por lo dispuesto en el IV convenio colectivo estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (o nuevo texto convencional de ámbito estatal que lo sustituya).

Art. 26.º *Ascensos.*

Seguirá siendo de libre designación de la dirección de la empresa, la promoción a los puestos de trabajo, conforme a las necesidades del puesto de trabajo.

La dirección de la empresa asume el compromiso de dar publicidad, a través de los procedimientos internos habituales (tabloneros de anuncios, comunicados al comité de empresa, etc.), de los procesos de selección para cubrir plazas vacantes, con expresión de los perfiles y demás requisitos a acreditar por los candidatos, con el fin de posibilitar la cobertura de tales plazas por las personas trabajadoras de la empresa en igualdad de condiciones que los otros eventuales interesados ajenos a la misma.

Se valorarán de forma objetiva todas las candidaturas presentadas y serán seleccionadas aquellas personas que se consideren aptas para el desarrollo correcto de las funciones.

Art. 27.º *Cambios de puesto de trabajo.*

La movilidad interna del personal podrán obedecer a las siguientes causas:

a) Petición del interesado, por solicitud escrita o motivada. Caso de acceder a dicha petición, la dirección de la empresa asignará el salario al trabajador de acuerdo con lo que corresponda a su nuevo puesto de trabajo, sin que tenga derecho a indemnización alguna.

b) Mutuo acuerdo entre trabajador y la dirección de la empresa, en cuyo caso se estará a lo convenido por ambas partes.

c) En los casos en que fuese necesario efectuar movilidad del personal en razón de la capacidad disminuida de la persona trabajadora y cuando tuviese su origen en alguna enfermedad profesional o accidente de trabajo no imputable a él, o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida de servicio en la empresa, la persona trabajadora seguirá percibiendo la retribución de su grupo profesional manteniendo las condiciones económicas en su nuevo puesto de trabajo.

d) Por necesidades del servicio. En los casos en que, por aplicación de nuevos métodos de trabajo, mecanización, racionalización de las explotaciones, condiciones antieconómicas de alguna explotación, saturación de la jornada de las personas trabajadoras, crisis del mercado, agrupación de instalaciones o del personal, en función de una mayor productividad, sea necesario efectuar movilidad interna del personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del TRET.

En el caso de un cambio de departamento a otro y a igualdad de capacidad, se respetará a los más antiguos, dentro de su nivel y grupo profesional.

Art. 28.º *Ceses.*

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento por escrito a la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) Profesionales hasta el grupo 5: Quince días.
- b) Profesionales del grupo 6: Un mes.
- c) Jefes o titulados adm. y técnicos: Dos meses.



El incumplimiento de la obligación de preaviso con la referida antelación dará derecho a la dirección de la empresa a descontar la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe de su retribución total diaria por cada día de retraso en el aviso.

La empresa cumplirá la obligación legal de pagar el preaviso de quince días contemplado en el Estatuto de los Trabajadores en aquellos casos en que se produzca extinción o despido y no se cumpla este plazo.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

SECCIÓN 1.ª RETRIBUCIÓN

Art. 29.º *Conceptos retributivos.*

Los conceptos retributivos que se contemplan en el presente convenio son los siguientes:

- Salario convenio.
- Plus nocturno.
- Horas extras.
- Gratificaciones extraordinarias.
- Complemento *ad personam*. Este concepto no será susceptible de compensación o de absorción. Le será aplicable lo establecido en el artículo 52.

Art. 30.º *Salario convenio.*

El salario convenio es la parte de la retribución de trabajador fijada por unidad de tiempo a cada nivel salarial o grupo profesional que figura en el anexo II del presente convenio.

Los salarios tabla convenio colectivo propio nunca podrán ser inferiores a los salarios tabla convenio provincial del Metal de Zaragoza.

Se tendrá en cuenta para su cálculo los incrementos previstos en el artículo 52.

Art. 31.º *Plus nocturno.*

Las horas efectivas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, serán abonadas de acuerdo con lo indicado en el anexo II del presente convenio.

En el supuesto de que se trabaje cuatro o más horas en dicho período, se conceptuará toda la jornada como nocturna. Si el período de trabajo es inferior a cuatro horas, se abonarán exclusivamente las efectivamente trabajadas.

Se tendrá en cuenta para su cálculo los incrementos previstos en el artículo 52.

Art. 32.º *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada máxima anual pactada, teniendo en cuenta las medidas de jornada irregular.

Los valores que para cada categoría o grupo profesional se expresan en el anexo II del presente convenio, que han sido obtenidos de mutuo acuerdo entre las partes deliberantes y dimanando de un salario entendido a estos efectos y de los recargos mínimos legales, sometiéndose a las limitaciones de número de realizar, a las disposiciones vigentes en cada momento.

En todos los casos el coste de la hora extra realizada en jornada festiva se pagará con un recargo 50% sobre el tipo de la hora extraordinaria definida en el Anexo II del presente convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del personal, salvo en caso de averías, evitación de las mismas y similares a las reseñadas. No se obligará a ningún empleado, si existiese alguno voluntario que reúna las mismas condiciones de idoneidad para el desempeño de la función.

Por acuerdo entre la persona trabajadora la dirección de la empresa, se podrán compensar las horas extraordinarias realizadas por un tiempo equivalente de descanso, con el recargo correspondiente, en lugar de su retribución monetaria, acordando igualmente, en este caso el período de su disfrute.

Se tendrá en cuenta para su cálculo los incrementos previstos en el artículo 52.

Art. 33.º *Gratificaciones extraordinarias.*

a) GRATIFICACIÓN DE JUNIO: Será de treinta días para todo el personal afectado por el presente convenio y se hará efectiva con el salario de junio.

b) GRATIFICACIÓN DE NAVIDAD: Asimismo será de treinta días para todo el personal afectado por el presente convenio y su fecha de pago será el 22 de diciembre o día hábil inmediato anterior.

Ambas gratificaciones serán abonadas en las cuantías que se señala en el anexo II del presente convenio y su devengo será semestral, percibiendo la parte proporcional en el supuesto de no llevar un semestre completo en el momento de su abono.

Las pagas tendrán en cuenta para su cálculo los incrementos previstos en el artículo 52.

SECCIÓN 2.ª

SALARIOS DE COTIZACIÓN. IMPUESTOS

Art. 34.º *Impuestos/salarios de cotización a cargo de la persona trabajadora.*

Los impuestos a cargo de la persona trabajadora por el concepto de Seguridad Social y retención a cuenta de renta o de cualquier otro tipo que pueda surgir serán a cargo del mismo, de acuerdo con lo legislado sobre la materia.

SECCIÓN 3.ª

BENEFICIOS SOCIALES

Art. 35.º *Fondo de Ayuda Social.*

Las partes pactan un fondo con dotación anual y durante el primer año de vigencia de este convenio se destinará para este fondo la cantidad de 8.878,10 euros, con la finalidad de prestar ayuda, a criterio de la comisión, en caso de necesidad acreditada del trabajador/empleo, en las siguientes condiciones:

a) La ayuda deberá estar aprobada por la comisión y, a indicación de esta, la dirección la hará efectiva al empleado de que se trate.

b) Dicha comisión estará compuesta por no más de cinco personas, entre las cuales figurarán como mínimo dos representantes del comité de empresa y un representante de la dirección de la empresa nombrado por esta, cuya principal misión será asesorar a la comisión. El resto de los miembros de la comisión será designado por el comité de empresa entre aquellas personas trabajadoras que libremente quieran formar parte del mismo.

c) La ayuda estará dividida en dos partidas a partes iguales en cantidad:

1. La primera dirigida al apoyo para estudios de los hijos de las personas trabajadoras del centro (becas, libros, comedores, etc.).

2. Y la segunda dirigida al apoyo en gastos médicos y/o ayudas sociales para cuidado de familiares y/persona trabajadoras que deban ser realizados por las personas trabajadoras de la empresa.

Este fondo absorberá aquellas solicitudes de gafas graduadas de las personas trabajadoras de la empresa que ocupen puestos de trabajo en los que no se requiera el uso de gafas de protección y, que médicamente lo justifiquen, se utilizarán las monturas de seguridad vigentes en TI Group Automotive Systems, S.A. La empresa entregará gafas de seguridad adecuadas y adaptadas a las necesidades de cada trabajador en aquellos puestos en que obligatoriamente deban utilizarse. No se aplicará retención por IRPF a la cuantía entregada para sufragar el coste de gafas graduadas, prótesis dentales u otros bienes que pretendan el restablecimiento de la salud, salvo que fuera exigible por la legislación vigente.

La cuantía será incrementada en lo establecido en el artículo 52.

Podrá beneficiarse de este fondo el personal, que no ocupa puestos de dirección, que presta servicios en el centro de trabajo de Tauste B&F.



Art. 36.º Otras prestaciones.

PRESTACIONES COMPLEMENTARIAS DURANTE LA SITUACIÓN DE BAJA POR ACCIDENTE LABORAL:

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa completará las prestaciones de la mutua de accidentes, hasta un 100% de su salario real, entendiéndose por tal la totalidad de las cantidades percibidas el mes natural anterior, a excepción de las horas extraordinarias y en su caso complementos por incapacidad temporal de enfermedad común y/o accidente laboral.

La percepción de esta prestación complementaria comenzará a regir desde el primer día de baja y hasta que se declare su invalidez permanente o su situación de alta.

El complemento indicado que se abona por la empresa se calculará sobre las bases salariales vigentes en el momento del pago, y por tanto aplicando los incrementos salariales del convenio colectivo correspondiente, además de abonar los atrasos si los hubiere.

CAPÍTULO V

JORNADA DE TRABAJO, MEDIDAS DE FLEXIBILIDAD, LICENCIAS, FIESTAS Y VACACIONES

Art. 37.º Jornada laboral ordinaria.

Durante la vigencia del presente convenio la jornada laboral ordinaria será en cómputo anual de 1.764 horas, para todo el personal del centro de trabajo de Tauste B&F. Asimismo, se establece que cuatro horas de las 1.764 horas anuales, se establecerán en calendario como horas de disfrute, fijándolas siempre, en vísperas de un festivo concreto que será pactado en el momento de la confección y aprobación del calendario anual.

La jornada semanal, con carácter general, será de cuarenta horas de lunes a viernes, con la posibilidad de modificar la jornada por las medidas de jornada irregular.

La jornada laboral ordinaria en su cómputo anual se distribuirá en 221 días de trabajo efectivo/año.

Anualmente la empresa elaborará un calendario laboral, y ello sin perjuicio de que trimestralmente ese calendario se actualice por aplicación de las medidas de jornada irregular.

Art. 38.º Horarios de trabajo.

El servicio se prestará bajo el sistema de turnos que se fije en cada momento siendo, los turnos posibles, los que se indican a continuación:

a) JORNADA CONTINUA: Noche (22:00 - 6:00), mañana (6:00 - 14:00), tarde (14:00 - 22:00). El turno de noche de los domingos no da derecho al cobro del plus festivo.

b) EL PERSONAL MENSUAL DE OFICINAS: Tendrá un horario de 8:00 a 13:00 horas y desde las 14:00 a las 17:15 horas. Y los viernes será de 8:00 a 14:00 horas.

El tiempo de descanso de bocadillo se computará como tiempo efectivo de trabajo.

El disfrute de dicho descanso debe realizarse de forma continuada, en las franjas horarias que determine la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de los horarios indicados con anterioridad y en atención a la actividad continua que se desarrolla en la planta, las personas trabajadoras garantizarán la plena capacidad técnica y operativa de las instalaciones, así como su no interrupción por relevo o cambios de turnos o cualquier otra incidencia.

c) CUARTO TURNO DE FIN DE SEMANA: Cuando la carga de trabajo requiera la creación de un 4 turno de fin semana, se contratará trabajadores adicionales vinculados exclusivamente a ese 4 turno. Estos trabajadores tendrán las condiciones de trabajo habituales de los demás trabajadores en días laborables.

La implantación de este turno requerirá el acuerdo entre la empresa y el comité de en cuanto a las condiciones, duración del mismo y el período de formación.

d) SITUACIONES ESPECIALES:

• Puesta en marcha:

En situaciones de puesta en marcha del primer turno productivo después de un período de inactividad superior a tres días, se necesita que todo aquel personal implicado en el arranque del proceso productivo comience su jornada con un máximo de dos horas de anticipación.



Se definirá en el calendario anual las fechas de puesta en marcha que se deban realizar y los puestos de trabajo a cubrir, sin perjuicio de su revisión en el calendario de cada dos meses.

El tiempo utilizado podrá ser compensado con la finalización anticipada de su jornada por el mismo tiempo equivalente o la remuneración como horas extraordinarias según corresponda, a elección del trabajador.

El tiempo utilizado tendrá la consideración de horas extraordinarias y, a elección del trabajador, podrán ser remuneradas o compensadas en tiempo equivalente.

• **Inventario físico:**

En situaciones de realización de inventario físico (normalmente con frecuencia anual), se podrá convocar un sábado extraordinario de obligada asistencia. La empresa deberá determinar la fecha y turnos necesarios del mismo y la relación de personal requerido para efectuar dicho servicio, con un mes de antelación. En los casos que para realizar el inventario no se precise la totalidad del personal de una sección, tendrán preferencia las personas trabajadoras que se presenten como voluntarios.

El tiempo utilizado podrá ser compensado con la finalización anticipada de su jornada por el mismo tiempo equivalente o la remuneración como horas extraordinarias según corresponda, a elección del trabajador.

El tiempo utilizado tendrá la consideración de horas extraordinarias y, a elección del trabajador, podrán ser remuneradas o compensadas en tiempo equivalente.

Art. 39.º Jornada irregular.

Las partes acuerdan el establecimiento de las siguientes medidas:

1. Sábados industriales.
2. Bolsa de horas.
3. Adicionalmente, las partes pactan una flexibilidad en negativo.

Los días generados como consecuencia de sábados industriales y bolsa de horas se deben disfrutar/compensar durante el año natural que han sido generados, pudiendo pasar tan solo un número máximo de dos días al primer trimestre del año natural siguiente.

1. **SÁBADOS INDUSTRIALES:**

Las personas trabajadoras deberán prestar sus servicios durante un máximo de ocho sábados al año.

Para hacer uso de los sábados industriales es necesario que se cumplan los requisitos y procedimientos que se señalan a continuación:

a. **Fijación de los sábados:** Los sábados industriales se fijarán por la dirección de la empresa atendiendo a la carga de trabajo existente y mediante la publicación de un calendario trimestral.

Dicho calendario trimestral fijará el día y los turnos de trabajo por instalación.

La dirección únicamente puede fijar por instalación un sábado industrial al mes (excluyendo los meses de abril, julio, agosto y diciembre).

Si el mes correspondiente no se aplica el sábado industrial, este no se podrá agrupar para aplicarlo en meses sucesivos.

No se puede designar sábados industriales ni al principio ni al final de los puentes y vacaciones de verano o Navidad.

b. **Plena actividad:** Para que la dirección de la empresa pueda utilizar un sábado industrial, será necesario que la instalación se encuentre a «plena actividad» de lunes a viernes (semana en curso - no la semana posterior).

Por plena actividad se entiende que las máquinas estén operativas en los turnos habituales de trabajo. No será exigible el requisito de «plena actividad» cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Incremento o modificación de los plazos de los pedidos o cambios de turno de los clientes.
- Inutilización prolongada de una máquina.
- Inicios de nuevos proyectos.

c. **Desconvocar:** La dirección de la empresa podrá desconvocar los sábados industriales señalados en el calendario trimestral, en el supuesto de que por razones productivas y/o organizativas no resulte necesario prestar servicios en dicho sábado.

N P O B

No tendrán derecho a compensación alguna en el supuesto de que la desconvocatoria se produzca con una antelación igual o superior veinticuatro horas anteriores al inicio de cada uno de los turnos.

En el supuesto de que la desconvocatoria se efectuase con una antelación inferior a veinticuatro horas, las personas trabajadoras afectados por el sábado industrial tendrán derecho a percibir una compensación de 5 euros brutos por hora prevista.

La dirección de la empresa, previa comunicación con una antelación mínima de cinco días laborables, podrá aceptar el cambio de trabajador, siempre que exista acuerdo con otro trabajador y quede completamente cubierta las necesidades de producción en la instalación.

De los ocho sábados industriales la persona trabajadora podrá desconvocarse de un sábado, siendo necesario para ello que lo comunique a la dirección de la empresa con una antelación mínima de quince días.

En caso de no poder respetar el plazo de preaviso por motivos de carácter urgente, la empresa podrá aceptar dicho cambio siempre que el mismo fuese notificado con anterioridad suficiente, para que la empresa pueda organizar el trabajo a desarrollar en el sábado industrial.

d. Compensación: Cada sábado industrial trabajado genera un día de descanso, y cada hora trabajada en dicho sábado industrial será compensada con 8 euros brutos.

Se establece una compensación de 10 euros brutos/hora para la jornada de sábado industrial en turno tarde.

2. BOLSA DE HORAS (DÍAS EN POSITIVO):

La dirección de la empresa cuando así lo exija la carga de trabajo informará a las personas trabajadoras, de forma individual, de la necesidad de trabajar de forma voluntaria en un sábado o ampliar la jornada laboral.

El máximo de días a trabajar al año por trabajador dentro de la bolsa de horas son de cinco días (cuarenta horas) o el tiempo equivalente en función de la jornada laboral de cada trabajador.

Aquellas personas trabajadoras que voluntariamente acepten trabajar en los días indicados por la dirección tendrán derecho a un día de descanso y una compensación adicional de 8 euros por hora trabajada.

Si algún trabajador lo solicitara al departamento de RR.HH. podría cobrar el día de descanso al mismo precio que su jornada habitual, siempre y cuando este tiempo suponga cómo máximo el 50% del descanso generado durante el trimestre en curso.

3. FLEXIBILIDAD (DÍAS EN NEGATIVO):

La dirección de la empresa podrá, como medida excepcional por bajada de la actividad, ordenar paradas durante un máximo de veinte días (160 horas) dentro de la vigencia del presente convenio, o el tiempo equivalente en función de la jornada laboral de cada trabajador. La afectación de esta medida sería preferentemente en lunes o en viernes.

Esta medida se adoptaría siempre y cuando la dirección de la empresa estime que no se dan las circunstancias para aplicar una medida más drástica (suspensión de contratos, reducciones de jornada o despidos colectivos).

Para aplicar esta medida será necesario que no se haya prestado servicios, bajo el sistema de sábados industriales, en el sábado anterior, ni se preste servicios en el sábado posterior. Asimismo, la dirección de la empresa, deberá notificarlo a la comisión de organización con un preaviso mínimo de cinco días naturales, presentando en dicha reunión la carga de trabajo prevista.

Si la bajada de carga de trabajo prevista afectase únicamente a la actividad realizada para un cliente, afectará de forma rotativa y por jornadas completas a todas las personas trabajadoras de la Unidad de Producción, siempre intentando respetar que todos las personas trabajadoras realicen el mismo número de días de flexibilidad.

El día de flexibilidad se recuperará, en la fecha indicada por la empresa, respetando un preaviso de siete días.

En el supuesto de que a la finalización de la vigencia del presente convenio no se pueda recuperar los días de flexibilidad o la empresa no pudiera organizar los trabajos necesarios para poder recuperar las jornadas pendientes, a la finalización de la



vigencia del presente convenio los días no se descontarán a la persona trabajadora afectado, y por ende, quedarán a cero.

En el supuesto de extinción del contrato de trabajo la empresa descontará de la liquidación los días de flexibilidad.

Los días de flexibilidad no generarán compensación económica adicional alguna para las personas trabajadoras afectados salvo lo dispuesto en el siguiente párrafo.

En el supuesto que la empresa desconvoque un día fijado como flexibilidad y su desconvocatoria se efectuase con una antelación inferior a veinticuatro horas, las personas trabajadoras afectadas tendrán derecho a percibir una compensación de 5 euros brutos por hora prevista.

La recuperación de la flexibilidad negativa aplicada será obligatoria y deberá ser compensada mediante las siguientes opciones:

- a) Compensar voluntariamente mediante días a favor de la persona trabajadora.
- b) Recuperación obligatoria alargamiento de jornada, mediante extensión de jornada ordinaria (lunes a viernes) con un máximo de una hora diaria por persona trabajadora.
- c) Recuperación obligatoria mediante convocatoria en jornada sábado en turno de mañana.

4. COMISIÓN DE ORGANIZACIÓN:

Se acuerda crear la comisión de organización compuesta por cuatro personas, dos representantes del comité de empresa y dos representante de la dirección de la empresa nombrado por esta, que tendrá por objeto realizar el seguimiento de la gestión de las medidas establecidas en el artículo 38 del presente convenio.

Esta comisión se reunirá con carácter ordinario trimestralmente, y con carácter extraordinario siempre que lo solicite una de la partes mediante escrito al efecto.

Art. 40. *Días de descanso:*

Los días a favor generados por la persona trabajadora (bolsa de horas, descanso sábado industrial y/o exceso de jornada) deberán ser solicitados con un preaviso mínimo de doce días naturales. En el caso de imprevistos de fuerza mayor, como enfermedad grave, accidentes o fallecimiento, no será necesario respetar dicho preaviso, siempre que se justifique debidamente.

Podrán agruparse un máximo de cinco días de forma continuada. Dichos días no se podrán fijar ni antes ni después de los períodos vacacionales ni tampoco tras un período de tres días consecutivos festivos o vacaciones (puentes, etc).

En cuanto a los días de exceso de jornada, cada empleado generará los días proporcionales a la jornada trabajada. En los casos de baja IT/AT, suspensión de contrato por paternidad y/o maternidad o por cualquier otra causa, el contrato se entenderá suspendido por tanto ese período quedará excluido a efectos de devengo de días de exceso de jornada.

Una vez la empresa confirma la aceptación del día solicitado, la persona trabajadora no se podrá realizar cambios ni cancelarse a excepción de baja por enfermedad o imprevistos de fuerza mayor.

A excepción de los períodos de vacaciones definidos en verano y Navidad, solo podrán descansar el mismo día el número de personas equivalentes a cuarenta y ocho horas en la planta, con un máximo de veinticuatro horas en turno de mañana, dieciséis horas en turno de tarde y/o ocho horas en turno de noche. En caso de fuerza mayor se estudiará de manera particular con el empleado/a.

En el caso de las personas que amplíen o reduzcan su jornada laboral por causas diferentes a la maternidad tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que hayan generado antes del cambio de su jornada.

Para poder disfrutar de los días sobrantes de calendario la persona trabajadora deberá de llevar un mínimo de un año o el tiempo suficiente para haberlos generado descontando los días de vacaciones definidos.

La asignación del día de descanso se realizará por orden de recepción.

Art. 41. *Licencias y permisos especiales retribuidos.*

1) El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

N P O B

- Quince días naturales en caso de matrimonio. También corresponderán quince días naturales de permiso al constituirse en pareja de hecho. Esta licencia solo se podrá conceder una vez cada cinco años; salvo en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja de hecho o matrimonio, en cuyo caso este plazo se reducirá a tres años.

- Por tiempo de cinco días para el caso de fallecimiento de padres y padres políticos, cónyuges, hijos o hermanos.

Por tiempo de dos días naturales, en caso de muerte de abuelos, nietos, abuelos políticos, hermanos políticos e hijos políticos. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días naturales más. (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de residencia del empleado).

- Por tiempo de un día natural, en caso de fallecimiento de familiares de tercer grado por consanguinidad y afinidad.

- Tres días naturales por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliado de abuelos, abuelos políticos, hijos, hijos políticos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos, así como padres y padres políticos. Cuando, con tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer desplazamiento al efecto el plazo será de dos días naturales más (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de residencia del empleado). Dicho permiso retribuido podrá disfrutarse en días alternos.

- Un día por traslado de su domicilio habitual.

- Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos, padres y abuelos de uno u otro conyugue, así como segundas nupcias de padres, tanto por consanguinidad como afinidad.

- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que este disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban de realizar dentro de la jornada de trabajo.

- Dos días laborables para los trámites administrativos por adopción o acogimiento. Cuando, por tal motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días naturales más. (Se entiende por desplazamiento aquel que deba efectuarse fuera de la provincia de residencia del empleado). Quedando habilitada la posibilidad de permisos no retribuidos en caso de que sea necesaria una ausencia mayor, como consecuencia de adopciones internacionales.

- Por el tiempo necesario en los casos de asistencia o consulta médica al organismo público oficial de salud propia o para acompañar a un hijo menor o un familiar dependiente a su cargo, hasta un límite de dieciocho horas al año.

- Para asistencia a médico especialista de la Seguridad Social o privado, se dispondrá del tiempo necesario para recibir la atención médica.

- Para renovación o expedición de documentos oficiales (DNI, pasaporte o carné de conducir), se dispondrá del tiempo necesario para realizar el trámite.

- Para la asistencia a médicos especialistas y renovación o expedición de documentos oficiales, siempre y cuando la persona trabajadora tenga que desplazarse desde la empresa o volver a la misma dentro de su jornada laboral se añadirá al tiempo para realizar el trámite o atención médica, el siguiente tiempo:

—Hasta cuarenta y cinco minutos más en cada trayecto para centros que se encuentren a menos de 30 kilómetros de la dirección de la empresa.

—Hasta noventa minutos más en cada trayecto para centros que se encuentren a más de 30 kilómetros de la dirección de la empresa.

2) Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos

N P O B

fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o podrá ser sustituido opcionalmente, por un permiso de quince días laborales que se disfrutarán inmediatamente después del permiso por nacimiento. El período de acumulación de los quince días laborales se disfrutará en concordancia con los días de prestación de servicios semanales (jornada semanal de lunes a viernes vs jornada semanal de lunes a sábado, etc.).

Alternativamente, y a petición de la persona trabajadora, se podrá flexibilizar su utilización de forma distinta, debiendo acordarse de mutuo acuerdo dicha opción.

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio lugar a este derecho.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro.

progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

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

Esta opción se llevará a cabo siempre que se sigan prestando servicios efectivos en la empresa a la fecha de cumplimiento de los nueve meses por el hijo o la hija que dio a este derecho.

3) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuge y hermanos, tanto por consanguinidad como por 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 las personas trabajadoras, hombre y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

El progenitor, adoptante, o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 2) y 3) de este artículo, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La

persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Asimismo, las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2) y 3) serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

4) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

5) NORMA GENERAL: La persona trabajadora, a petición de la dirección de la empresa, vendrá obligado a justificar la certeza del motivo alegado, pudiendo incurrir en una falta en caso de ser inexacto.

Art. 42.º *Excedencias y suspensión del contrato.*

1) La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa:

1.1. FORZOSA dará derecho a la conservación del puesto y de la antigüedad, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

1.2. VOLUNTARIA: La persona trabajadora con al menos un año de una antigüedad en la empresa tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria por un plazo de no menos de cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia. Una vez ya solicitada no podrá solicitar una prórroga de su duración. La reincorporación deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia. En caso contrario perderá el derecho a reincorporarse y causará baja definitiva.

2) Excedencia por cuidado de hijo de persona trabajadora, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente. Esta excedencia se regirá por lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores. El período de excedencia será no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3) Excedencia para atender al cuidado de un familiar. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras para atender el 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, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 46.3 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

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.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

4) Asimismo, podrán solicitar el paso a la situación de excedencia las personas trabajadoras que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. En este supuesto la excedencia será considerada forzosa.



5) La persona trabajadora excedente conserva solo el derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjese en la empresa.

6) La petición de excedencia deberá efectuarse por escrito con un mes de antelación, especificando en la misma la fecha de iniciación y finalización de la excedencia.

7) En el caso de optar por la reincorporación a la empresa deberá efectuarse una solicitud por escrito por un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia.

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO:

8) En el supuesto de parto el contrato de trabajo se suspenderá por un período de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los períodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y las personas trabajadoras afectados, en los términos determinados reglamentariamente.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de padres al país de origen del adoptado, el período de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Art. 43.º *Vacaciones anuales.*

- 1) Vacaciones de verano: Catorce días laborables continuados.
- 2) Vacaciones de Navidad: Seis días laborables.



3) La dirección dará cuenta a las personas trabajadoras del plan de vacaciones de verano, con una antelación de tres meses a la fecha de disfrute.

4) En el calendario se fijará los días festivos según lo que indique la Comunidad Autónoma de Aragón a los que se añadirán dos más, de carácter local, a propuesta del Ayuntamiento de Tauste.

Las vacaciones de verano se disfrutarán de manera continuada, de manera que todo el personal disfrutará de al menos tres semanas naturales completas de vacaciones.

En caso de que las vacaciones deban efectuarse en época diferente al verano el comité de empresa se compromete a tener los contactos pertinentes con la dirección, a fin de llegar a un acuerdo sobre el tema.

En el supuesto de que no exista acuerdo decidirá la jurisdicción laboral.

5) Para tener derecho al período completo de vacaciones es imprescindible que el personal lleve, como mínimo, un año de antigüedad en la fecha del inicio normal del mismo, ya que en caso contrario disfrutará de la parte proporcional que le corresponda.

6) En el caso de que se tuviera que definir grupos de elección de períodos vacacionales, se realizará de acuerdo a lo siguiente:

—Se establecen grupos en función de la antigüedad, que serán revisados anualmente y validados por ambas partes.

—Cuando sea necesario aplicar este criterio tendrá preferencia uno de los grupos indicados, pasando a ocupar el último puesto de elección el año siguiente y ocupando la primera posición el próximo año el segundo grupo del presente.

—Todo el personal que tenga una antigüedad en la empresa menor a un año elegirá período de descanso en última opción, siempre y cuando haya generado este derecho.

—A medida que se realicen nuevas incorporaciones se irán creando nuevos grupos con el mismo número de personas que los actuales, siguiendo los mismos criterios que los anteriores.

—En todos los departamentos se seguirá este mismo criterio de rotación, definiendo los grupos en función del número de personas del departamento.

7) En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las indicadas en el apartado siguiente que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado, de acuerdo con la redacción vigente, en cada momento, del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores personas trabajadoras.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en los vigentes artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de la suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan, de acuerdo con la redacción vigente, en cada momento, del artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

8) Las personas trabajadoras podrán disfrutar de cinco días de vacaciones a su libre elección siempre y cuando se respeten las condiciones siguientes:

Los días de vacaciones sobrantes de calendario se disfrutaran a petición del empleando, pudiéndose agrupar un máximo de cinco de estos días.

La semana agrupada de días de descanso sobrantes de calendario no se podrá fijar antes ni después de los períodos vacacionales definidos para cada empleado, ni antes y después de un período de tres días consecutivos de descanso generados por las medidas de flexibilidad.

Si la empresa da la conformidad al día solicitado, no se podrán realizar cambios ni cancelarse a excepción de baja por enfermedad o imprevistos de fuerza mayor.

A excepción de los períodos de vacaciones definidos en verano y navidad solo podrán descansar el mismo día el número de personas equivalentes a cuarenta y



ocho horas en la planta con un máximo de veinticuatro horas en turno de mañana, dieciséis horas en turno de tarde y/o ocho horas en turno de noche. En caso de fuerza mayor se estudiará de manera particular con el empleado.

En el caso de las personas que amplíen o reduzcan su jornada laboral por causas diferentes a la maternidad tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional que hayan generado antes del cambio de su jornada.

Para poder disfrutar de los días de exceso de vacaciones la persona trabajadora deberá de llevar un mínimo de un año o el tiempo suficiente para haberlos generado descontando los días de vacaciones definidos.

La asignación del día de descanso se realizará por orden de recepción.

Art. 44. *Absentismo.*

La dirección de la empresa requiere a los representantes del personal y a todas las personas trabajadoras afectados por este convenio colectivo, a que tomen conciencia de la repercusión negativa que tanto para los legítimos intereses de la empresa como para el de los propios trabajadores de la misma representa la existencia del actual nivel de absentismo. Igualmente, solicita de aquellos que contribuyan con su responsable y oportuna actitud a que tal situación sea superada en beneficio de todos.

La dirección de la empresa promoverá acciones dirigidas a su reducción y espera que esta llamada de atención sea comprendida y correspondida debidamente, y que el índice de absentismo de cada año de vigencia del convenio sea reducido al menos en un 5% con respecto al año anterior. Los representantes del personal adquieren el compromiso de colaborar, velar y propiciar los medios para la consecución de la mentada reducción.

CAPÍTULO VI

FORMA DE PAGO Y ROPA DE TRABAJO

Art. 45.º *Norma general.*

1) El pago de salarios para el personal afecto al presente convenio se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad que elija el trabajador, firmando la conformidad individual y significando que este sistema de pago no presupondrá ninguna concesión de permiso o licencia para hacer efectivos los haberes ni, en definitiva, posibilidad de reducción de horario de trabajo.

2) La liquidación de los haberes correspondientes se hará efectiva en un único pago, el último viernes de cada mes, cerrando la nómina con respecto a los variables el día 15 de cada mes.

3) La dirección de la empresa a solicitud de la persona trabajadora podrá conceder anticipos del salario devengado de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46.º *Ropa de trabajo.*

La empresa entregará anualmente los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de acuerdo con los riesgos detectados.

El uso de los equipos de protección individual será obligatorio en los puestos así señalizados. El mantenimiento y solicitud de reposición en caso de deterioro corresponderá al trabajador.

CAPÍTULO VII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Art. 47.º Las faltas disciplinarias, así como todas aquellas otras cuestiones relacionadas con el régimen disciplinario de aplicación, quedan reguladas por lo dispuesto en el IV convenio colectivo estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal (o nuevo texto convencional de ámbito estatal que lo sustituya).

Esta modificación, que conlleva la rectificación del redactado del artículo 47 del texto inicial y la supresión de sus artículos 48, 49, 50 y 50.bis, obliga, a su vez, a reenumerar los artículos 51 a 55 del texto inicial, sin que ello implique modificación

alguna en su contenido. En consecuencia, éstos pasan a ser los artículos 48 a 52 del texto subsanado.

Art. 48.º Clasificación faltas.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia y trascendencia, en: leve, grave o muy grave.

I. FALTAS LEVES: Son faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

g) Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

h) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

i) No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

j) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

k) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

l) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.

II. FALTAS GRAVES: Son faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando esta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado por la persona trabajadora en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de las personas trabajadoras, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

BOFN

g) Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i) La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportarse riesgo de accidente para las personas.

j) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

m) La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

n) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

ñ) Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

III. FALTAS MUY GRAVES: Son faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

f) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

g) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

h) Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

i) Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

j) La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

l) La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si im-

N P O B

plicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

m) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

ñ) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

o) El abuso de autoridad: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

p) Acoso sexual.

q) Acoso laboral (*mobbing*).

r) Cualquier atentado contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Art. 49. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación por escrito.

b) POR FALTAS GRAVES:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Art. 50. Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

a) Faltas leves: Diez días.

b) Faltas graves: Veinte días.

c) Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 50 bis. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de cualquier carácter y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso de cualquier índole ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de las personas trabajadoras la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

Una vez se determine el resultado de la investigación, se determinarán las acciones oportunas según convenio y legislación vigente.



CAPÍTULO VIII

COMITÉ DE EMPRESA Y MEJORAS

Art. 51.º Comité de empresa.

1. Los miembros que integren el comité de empresa dispondrán del crédito sindical fijado por el estatuto de las personas trabajadoras. Estas horas serán contabilizadas individualmente, y justificadas ante la dirección de la empresa. Estas horas podrán ser utilizadas para actividades propias del cargo, tanto dentro como fuera de los locales de la empresa, con la sola comunicación anticipada y justificación ante la dirección de la misma.

Podrán acumularse las horas de los miembros de comités y delgados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo ser objeto de relevo de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

Se excluye del cómputo de horas sindicales las horas de negociación de convenio colectivo de empresa, y las reuniones que los representantes legales de las personas trabajadoras mantengan con la dirección de la empresa, previa aprobación de la reunión por parte de la empresa.

2. La dirección de la empresa facilitará un lugar de trabajo para actividad propia de los miembros del comité y pondrá a disposición del comité las instalaciones de la empresa para que desempeñen su función.

3. La dirección de la empresa pondrá a disposición del comité un tablón de anuncios para posibilitar la comunicación del mismo con sus representados en relación a los temas inherentes a dicho comité.

4. Los miembros del comité de empresa podrán informar individualmente a sus representados en horas de trabajo, sin interrumpir el proceso productivo y previa autorización de su inmediato superior.

5. En cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, la dirección entregará al comité de empresa (a cuyo efecto este designará tres de entre sus miembros, que firmará acuse de recibo) copia básica de todos los contratos que se celebren por escrito, a excepción de los contratos de alta dirección, con todas las condiciones de la contratación, salvo aquellas que la persona trabajadora contratado expresamente indique a la dirección que se excluyan.

Igualmente, al causar baja un trabajador en la empresa, cualquiera que sea su causa, podrá solicitar la presencia de un miembro del comité de empresa para proceder a la firma de finiquito, en cuyo caso, previamente, se entregará copia al comité. En el recibo se hará constar que el mismo se ha firmado en presencia de un miembro del comité, o bien que la persona trabajadora no ha hecho uso de esta posibilidad.

6. El comité de empresa deberá guardar total sigilo sobre las materias, informes y contrataciones a que se refieren los apartados 5 y 6 del presente artículo, que a juicio de la dirección sean considerados confidenciales, así como de cuantos asuntos de carácter confidencial puedan tener conocimiento por su calidad de componentes del citado comité.

7. El comité podrá convocar a las personas trabajadoras a realizar asambleas, fuera de las horas de trabajo y previa comunicación a la dirección.

8. El comité deberá informar con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas a la dirección de la empresa de cualquier convocatoria de reunión u otra, que pudieran afectar a la correcta organización de la producción.

Art. 52.º Mejoras económicas.

Para cada uno de los años de vigencia del convenio, se aplicarán los incrementos porcentuales y las revisiones salariales establecidas en el convenio para el sector de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de la Provincia de Zaragoza a los conceptos retributivos establecidos en el artículo 29 del presente convenio.

Dichos incrementos serán aplicados a todas las personas trabajadoras con fecha 1 de enero de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Art. 53.º Fomento del empleo.

1. Dentro del espíritu que anima al comité y a la dirección de la empresa de que el presente pacto facilite las nuevas contrataciones, la dirección realizará los esfuerzos necesarios para la eliminación de las horas extraordinarias.



2. Ambas partes están de acuerdo en ampliar el tiempo de duración del contrato por circunstancias de la producción y en consecuencia la duración del mismo será de doce meses, dentro de un período de dieciocho.

3. Los firmantes del convenio colectivo desean hacer patente su solidaridad con aquellas personas trabajadoras de la empresa que tienen hijos con algún tipo de minusvalía de la clase que sea. En consecuencia, todas aquellas personas trabajadoras que tengan hijos en esta situación lo pondrán en conocimiento del Departamento de Personal, y acompañarán los informes médicos que posean sobre la disminución en cuestión, así como el currículum de estudios y profesional, si fuera el caso.

Una vez remitida la documentación, se pondrá en el plazo de doce días en conocimiento del médico de empresa con la finalidad de que emita informe sobre la minusvalía del aspirante.

En reunión conjunta de la dirección y comité de empresa se analizará toda la documentación a la que se ha hecho mención y de los posibles puestos de trabajo que puedan ser ocupados por los candidatos. Igualmente se discutirán y negociarán las incorporaciones a la empresa, tipo de contrato, régimen salarial y ayudas a solicitar a la Administración.

La dirección de la compañía tendrá informado al comité de empresa sobre el volumen de temporalidad así como sus causas y problemas derivados del mismo.

4. Las personas trabajadoras contratados mediante contrato formativos se regularán según legislación vigente.

Art. 54.º *Seguridad y salud.*

Siendo preocupación prioritaria del comité de empresa y de la dirección la mejora de los métodos y condiciones de trabajo, de tal forma que progresivamente se consiga la reducción de los posibles riesgos de accidentes de trabajo, ambas partes manifiestan que, durante la vigencia del convenio, y a través del comité de seguridad y salud, se estudiarán y pondrán en práctica en los distintos puestos de trabajo susceptibles de perfeccionamiento cambios que conlleven una reducción de los riesgos en materia de peligrosidad, penosidad o toxicidad.

Las herramientas o elementos de seguridad, facilitado por la empresa, deberán conservarse en buen estado. En caso de deterioro de las mismas, la reposición se efectuará a cambio de la entrega de las usadas.

Art. 55.º *Aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (delegados de prevención).*

La empresa dispondrá de un servicio de prevención acorde con la normativa vigente. Se nombrarán los delegados de prevención, que serán designados por y entre los representantes de las personas trabajadoras por mayoría. Sus competencias, facultades y garantías serán las establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La dirección de la empresa consultará a los delegados de prevención cualquier decisión de cambio de mutua o servicio de prevención.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. — La empresa se compromete a mantener la actividad productiva vigente a la firma del convenio, en la planta de TI Automotive Tauste B&F durante la vigencia del presente convenio, en la medida de lo posible, sin menoscabo de incrementar o localizar las actividades o proyectos que la dirección de la empresa considere oportunos.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente convenio colectivo ha sido negociado teniendo en cuenta el contexto económico productivo existente.

El objetivo perseguido con este nuevo convenio colectivo es mejorar la competitividad de la planta de Tauste B&F con respecto a: el resto de plantas del Grupo TI Group y la competencia de otras empresas del sector.

Para conseguir dicho objetivo, ha sido necesario que se repartieran los esfuerzos entre los diferentes colectivos de trabajadores existentes en la planta de Tauste B&F, siendo todos ellos conscientes de que ello facilitará la entrada de nuevos proyectos empresariales en la planta. Proporcionando, en consecuencia, una mayor calidad y estabilidad en el empleo.



Asimismo, en el supuesto de que la empresa iniciase un procedimiento de despido objetivo de carácter colectivo o individual, esta se compromete a incorporar como uno de los criterios de selección del personal afectado la antigüedad (prevalencia de los empleados con mayor antigüedad dentro de la unidad de actividad). Garantizando la no discriminación y la transparencia.

En lo no expresamente previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales de aplicación.

ANEXO I
Grupos y niveles
GRUPOS PROFESIONALES

Grupo	Nivel	Descripción
0	—	Nivel de ingreso
1	1	Formado Power Bender Formado Hand Bender Corte tubo plástico Test de fugas Retractilado Inserción (BTA/EA) Resalte plástico Prensado/crimpado Montajes manuales/semiautomáticos Marcado/etiquetado de piezas Servicios generales
1	2	Spin Welding y DZB semiautomática Clipsado Bundle bajo piso
2	1	ATL Spin Welding Formado CNC
2	2	Moldeo horno de aire y/o hot-steam
3	1	Programación CNC Fabricación de recambios Logística
4	1	QSP Administrativo
5	1	Técnicos de mantenimiento
6	1	Líder de producción

TABLA SALARIAL TAUSTE B1 AÑO 2021

INCREMENTO* 1,25%

GRUPO PROFESIONA	NIVEL PROFESIONA	PAGA EXTRA	SALARIO BRUTO ANUAL (14 PAGAS)	SALARIO DIARIO	HORA NOCTURNA	HORA EXTRA	HORA EXTRA FESTIV
GRUPO 0		1.234,50 €	17.488,75 €	41,15 €	1,91 €	17,29 €	25,94 €
GRUPO I	NIVEL 1	1.293,00 €	18.317,50 €	43,10 €	2,01 €	18,17 €	27,26 €
	NIVEL 2	1.301,10 €	18.432,25 €	43,37 €	2,02 €	18,30 €	27,45 €
GRUPO II	NIVEL 1	1.308,90 €	18.542,75 €	43,63 €	2,06 €	18,41 €	27,62 €
GRUPO III	NIVEL 1	1.332,30 €	18.874,25 €	44,41 €	2,09 €	18,71 €	28,07 €
GRUPO IV	NIVEL 1	1.356,00 €	19.210,00 €	45,20 €	2,12 €	19,07 €	28,61 €
GRUPO V	NIVEL 1	1.489,20 €	21.097,00 €	49,64 €	2,32 €	20,92 €	31,38 €
GRUPO VI	NIVEL 1	1.646,10 €	23.319,75 €	54,87 €	2,54 €	23,12 €	34,68 €

* EL AD PERSONAM SE INCREMENTA EN EL MISMO %

SABADO INDUSTRIAL TURNO MAÑANA 8,00 €/HORA
SABADO INDUSTRIAL TURNO TARDE 10,00 €/HORA