

NÚMERO 6.737

JUNTA DE ANDALUCÍA

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO,
FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO,
TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA,
CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDAD

Convenio colectivo de la Empresa Portinox, S.A.

EDICTO

Resolución de 17 de diciembre de 2021, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PORTINOX, S.A.

VISTO el texto del CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PORTINOX, S.A., (con código de convenio nº 18100172012012), adoptado entre la representación de la empresa y la de los trabajadores, presentado el día 5 de diciembre de 2021 ante esta Delegación Territorial, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 27 de diciembre de 2021.-La Delegada Territorial, fdo.: Virginia Fernández Pérez.

CONVENIO COLECTIVO DE THIELMANN PORTINOX SPAIN S.A. 2021-2023

ÍNDICE**DETERMINACIÓN DE LAS PARTES****CAPÍTULO PRIMERO****ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

- 1.- Ámbito funcional.
- 2.- Ámbito territorial.
- 3.- Ámbito personal.
- 4.- Ámbito temporal.
- 5.- Denuncia, interpretación y vigilancia del convenio.
- 6.- Compensación, absorción y condiciones más beneficiosas.

CAPÍTULO SEGUNDO**JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS.**

- 7.- Jornada de trabajo y horario.
- 8.- Vacaciones.
- 9.- Excedencias.

10.- Permisos y licencias.

CAPÍTULO TERCERO**SALARIOS, PLUSES Y RÉGIMEN ECONÓMICO.**

- 11.- Salario y revisiones.
- 12.- Plus compensatorio
- 13.- Gratificaciones periódicas de vencimiento superior al mes.
- 14.- Plus de Productividad y plus convenio.
- 15.- Plus histórico.
- 16.- Plus de nocturnidad.
- 17.- Plus de trabajos en sábados y domingos.
- 18.- Plus por reducción de absentismo.
- 19.- Paga de beneficios.
- 20.- Dietas.
- 21.- Pago de retribuciones.
- 22.- Horas extraordinarias.
- 23.- Complemento en caso de enfermedad o accidente.

24.- Indemnización por invalidez o muerte.

CAPÍTULO 4**CONTRATACIÓN LABORAL**

- 25.- Contratos de trabajo.
- 26.- Períodos de prueba.
- 27.- Grupos Profesionales.
- 28.- Finiquitos.
- 29.- Gratificación por fidelidad y vinculación a la empresa.

CAPÍTULO 5**SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y FORMACIÓN.**

- 30.- Seguridad y Salud.
- 31.- Ropa de trabajo.
- 32.- Herramientas.
- 33.- Formación.

CAPÍTULO 6**DERECHOS GENERALES Y DISPOSICIONES SINDICALES.**

- 34.- Compras en la empresa.
- 35.- Prestamos.
- 36.- Premios por innovación.
- 37.- Inviolabilidad de la persona del trabajador.
- 38.- Transporte.
- 39.- Régimen disciplinario.
- 40.- Otras Disposiciones.

41.- Disposiciones Sindicales.**CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA**

- Relación de anexos.
- ANEXO I.- Grupos Profesionales (artículo 27).
- ANEXO II.- Acuerdo plus histórico de fecha 21 de marzo de 2007 (artículo 15).
- ANEXO III.- Reglamento de Fijos Discontinuos (artículo 25).

ANEXO IV.- Relación de personal con último contrato anterior al 1/10/2004 (artículo 7)

ANEXO V.- Relación de trabajadores que están en periodo de devengo del incremento del "plus compensatorio" (artículo 12). Derogado.

ANEXO VI.- Tablas salariales (artículo 11).

ANEXO VII.- Tablas de incentivos (artículo 14).

ANEXO VIII.- Relación de trabajadores con derecho a transporte (artículo 38).

ANEXO IX.- Finiquitos (artículo 28).

ANEXO X.- Tiempos Cronometrados (artículo 14).
ANEXO XI.- Procedimiento Interno de Viajes (art. 20).
ANEXO XII.- Listado de especialistas de medicina privada (artículo 10).

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

- Abono de atrasos por la aplicación de la vigencia del Convenio.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

- Plan de igualdad.

DETERMINACIÓN DE LAS PARTES

Este Convenio Colectivo se pacta entre las Dirección de la Empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. y la Representación de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1.- ÁMBITO FUNCIONAL.

El presente Convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las relaciones laborales entre la Empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. y sus trabajadores.

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO TERRITORIAL.

Este Convenio Colectivo será exclusivamente de aplicación en el centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en Carretera de Pulianas Km. 6 s/n, en Pulianas (Granada).

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO PERSONAL.

Quedan sometidas a las disposiciones del presente Convenio Colectivo exclusivamente las personas trabajadoras de la Empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN SA., cualquiera que sea su grupo profesional y las funciones que realicen dentro del grupo profesional (ANEXO I del presente Convenio).

Todas las referencias en el texto del Convenio a "trabajador o empleado" "trabajadores o empleados" "operario u operarios" se entenderán efectuados indistintamente a las personas "hombre o mujer" que trabajan en la empresa comprendida en el ámbito funcional expresado en el art. 1.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO TEMPORAL.

La duración del presente Convenio Colectivo será de 3 años a partir del 1 de enero de 2021, cualquiera que sea la fecha de su tramitación reglamentaria, con vencimiento el 31 de diciembre de 2023.

ARTÍCULO 5.- DENUNCIA, INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO.

Este Convenio Colectivo se considera automáticamente prorrogado por períodos anuales, salvo que cualquiera de las partes manifieste a la otra por escrito su intención de no prorrogar, con una antelación de al menos dos meses a la fecha del vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. comprometiéndose las partes a iniciar conversaciones en un plazo no superior a 15 días para la negociación, adopción y redacción de nuevo convenio.

Si el convenio fuese denunciado como indica el párrafo anterior, a partir del 1 de enero del año siguiente a la denuncia, mantendrá su vigencia el presente convenio hasta el 31 de diciembre de dicho año, a no ser que durante este tiempo se acuerde uno nuevo, a excepción de: art.- 12.- Plus compensatorio, art.- 14 Plus de

Productividad y Plus Convenio, art.- 16 Plus Histórico, Artículo 19 paga de beneficios, Artículo 38 Transporte, Artículo 40.- Otras Disposiciones, ANEXO III.-Reglamento de Fijos Discontinuos y el Plan de Igualdad; que tendrán la vigencia establecida prevista en cada uno de ellos o, en su defecto, la mantendrán hasta la firma de un nuevo convenio.

La interpretación, aplicación y vigilancia del presente convenio, sin perjuicio de la que corresponda a la autoridad judicial o laboral, será misión de la Comisión Mixta.

Comisión Mixta.

Composición: La Comisión Mixta la integran 6 vocales, tres vocales en representación de la empresa y tres vocales en representación de los trabajadores, designados de entre los integrantes de la mesa negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión mixta podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

Reuniones: La Comisión Mixta se reunirá a petición de tres de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria. La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven

Requisitos: Para la constitución válida de la Comisión Mixta, el quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 4 vocales: dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

Para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria se requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- La acomodación del contenido del Convenio colectivo a las reformas legislativas que se produzcan.
- La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión.

En este caso se establece como primera opción el SERCLA y posteriormente arbitraje voluntario por acuerdo de la comisión o mediación en el SERCLA.

- Este procedimiento también será seguido para solventar aquellas discrepancias que puedan surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

- Todas las demás funciones que le sean atribuidas en el articulado de este Convenio.

Domicilio. El domicilio de la Comisión Mixta a todos los efectos será el de la empresa, en Carretera de Pulianas km 6, 18197 Pulianas, Granada

ARTÍCULO 6.- COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Las mejores condiciones económicas y laborales derivadas de normas laborales establecidas legalmente,

tanto presentes como futuras, sean de general o particular aplicación, solo tendrán eficacia si, consideradas globalmente, en computo anual, resultaran superiores a las establecidas en este Convenio.

Se respetarán las situaciones económicas personales que, con carácter global y cómputo anual al 1 de enero de 2021, excedan de las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO SEGUNDO

JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

ARTÍCULO 7. - JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

1) Jornada laboral anual.

La jornada laboral anual será de 1760 horas de trabajo efectivo durante toda la vigencia del presente convenio.

2) Jornada semanal.

Las horas anuales establecidas como jornada laboral serán distribuidas a razón de 40 horas semanales (a excepción de las semanas afectadas por la Jornada Irregular descritas en el punto 4 del presente artículo) de la siguiente forma:

a) Personal sujeto a turnos: La jornada se distribuirá en los siguientes turnos y horarios:

* Turno 1º: de 07:00 h. a 15:00 h. parando 15 minutos en el bocadillo.

* Turno 2º: de 15:00 h. a 23:00 h. parando 15 minutos en el bocadillo.

* Turno 3º: de 23:00 h. a 07:00 h. parando 15 minutos en el bocadillo.

Los 15 minutos para el bocadillo, se considerará a todos los efectos como tiempo efectivo de trabajo.

Para la distribución de la jornada semanal se tendrá en cuenta que por línea de producción de cada sección:

1) En primer lugar se completará los tres turnos de lunes a viernes.

2) Si no fuese suficiente con la capacidad productiva de los tres turnos de lunes a viernes se realizará la jornada irregular de sábado, tratada en el punto 4 de este artículo.

3) Si no fuese suficiente con la capacidad productiva de lunes a viernes más la jornada irregular, en lugar de esta jornada irregular, se trabajará en 4º turno (40 horas semanales, con dos días de descanso consecutivos) utilizando las jornadas de sábado y domingo. Los trabajadores cuyo último contrato sea anterior al 1 de octubre de 2004, según relación que se incluye como ANEXO V, como condición más beneficiosa, mantiene su jornada laboral de lunes a viernes, a excepción de las semanas afectadas por la jornada irregular descritas en este artículo.

Para establecer este cuarto turno, cada año se creará una bolsa de personal voluntario, si se necesitara más personal para organizar el 4º turno, bien por no haber número de personal suficiente o por no tener suficiente experiencia en los diferentes puestos a cubrir, se completará con personal que tenga su contrato de lunes a domingo.

La Empresa comunicará con al menos 14 días naturales, tanto a los trabajadores afectados como al Comité de Empresa, la realización del cuarto turno, con indicación de las personas, turnos y días que afecte.

b) Personal no sujeto a turnos:

La jornada de lunes a jueves será de 8 horas y 30 minutos diarios, con el siguiente horario:

* Jornada partida con entrada entre las 08:00 y las 09:00, descanso de 30 minutos para comida y salida entre las 17:00 y las 18:00, siempre y cuando cada trabajador cumpla con su jornada diaria establecida.

La jornada de viernes será de 6 horas, con el siguiente horario:

* Entrada entre las 08:00 y las 09:00 y salida entre las 14:00 y las 15:00, siempre y cuando cada trabajador cumpla con su jornada diaria establecida.

El personal no sujeto a turnos estará a lo dispuesto en el apartado a) puntos 2 y 3 de este artículo.

3) Calendario.

La distribución de la jornada anual se concretará anualmente en el correspondiente calendario laboral que se elaborará según lo estipulado en el punto 4 de este artículo, teniendo en cuenta que los días 3 de mayo, 24 de diciembre, 31 de diciembre y el denominado Viernes de Corpus, que es posterior a la fiesta del Jueves de Corpus, no son laborables. El calendario de festivos aplicable a este convenio será el de la ciudad de Granada.

Antes del día 30 de noviembre de cada año, se reunirá Empresa y Comité de Empresa y elaborarán el calendario laboral, que se acordará por ambas partes, para la distribución de la jornada laboral anual.

En cualquier caso, el cómputo de horas efectivas de trabajo debe ser igual al establecido en la jornada anual.

4) Distribución Irregular de la Jornada a lo largo del año.

Se pacta que la Empresa podrá establecer una jornada irregular, aplicable a cualquier trabajador de la plantilla, de carácter no voluntario y rotativo por línea de producción de cada sección, que como máximo será del 10% de la jornada anual, consistente en modificar la distribución de la jornada semanal hasta 48 horas en 6 días de lunes a sábado. Esta jornada se compensará con descansos en otros días laborables.

Esta jornada se podrá distribuir, según las necesidades de producción, preferentemente de las siguientes formas:

1) Un turno de trabajo de mañana de 8 horas.

2) Dos turnos de trabajo de 6 horas de mañana y tarde (de 7:00 h a 13:00 h y de 13:00 h a 19:00 h).

3) Dos turnos de trabajo 8 horas de mañana y tarde.

Cuando el turno de trabajo sea de 6 horas, se retribuirá en la parte proporcional que le corresponda, sobre una jornada de 8 horas.

La Empresa comunicará con al menos 8 días naturales, tanto a los trabajadores afectados como al Comité de Empresa, la realización de dicha jornada irregular, con indicación de las personas, turnos y día que afecte.

El día laboral reemplazable de descanso será acordado en la Comisión Mixta para mantener la jornada anual establecida.

Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Estarán excluidos los festivos nacionales, autonómicos y locales y las fiestas establecidas en este convenio, además de aquellos sábados que

coincidan con un puente en el calendario establecido en este convenio.

ARTÍCULO 8.- VACACIONES.

Todo el personal afectado por este convenio, sea cual fuese su antigüedad en la empresa, tendrá derecho a disfrutar un período de vacaciones.

El período de vacaciones se fija en 30 días naturales al año, de los cuales al menos 21 días serán laborables.

El período de vacaciones se fijará en el calendario laboral, tal y como se establece en el artículo 7 punto 3). Podrá acordarse el disfrute en dos partes, de las que al menos 14 días laborables consecutivos serán en el mes de agosto.

El devengo del período de vacaciones será el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre, ajustándose el período a la fecha de ingreso y a la fecha de cese.

El trabajador que cese en el transcurso del año sin haber disfrutado el período de vacaciones que le corresponda, tendrá derecho al importe de la parte proporcional y de la bolsa de vacaciones que le corresponda, computándose la fracción de semana o de mes a estos efectos como unidad completa.

Se establece una bolsa de vacaciones en la cantidad de 153,34 euros brutos. Dicha bolsa de vacaciones se percibirá por cada trabajador, coincidiendo con sus vacaciones anuales. En caso de que se disfruten partidas se abonará en el período más largo de las vacaciones.

Este importe se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que el salario base.

Los trabajadores percibirán en el período o períodos de vacaciones, las cantidades correspondientes a los pluses que se vengan percibiendo. El cálculo de tales pluses para el período de vacaciones se realizará con la media de los tres meses anteriores, en base diaria y será aplicable a los días laborables de vacaciones.

ARTÍCULO 9.- EXCEDENCIAS.

Todos los trabajadores con antigüedad en la empresa de al menos un año, tendrán derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por el plazo, mínimo de 4 meses y máximo de 5 años, con las garantías que establezca la ley vigente en cada momento.

Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

La excedencia forzosa por la designación de un cargo público o para aquellos trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior, será por el tiempo que ejerzan dicho cargo, debiéndose de incorporar al término de un mes al finalizar dicho cargo público, debiendo la empresa readmitirlo en el mismo puesto o grupo profesional.

ARTÍCULO 10.- PERMISOS Y LICENCIAS.

Permisos retribuidos.

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración y no recuperación por alguno de los motivos que a continuación se expone:

- 15 días naturales en caso de matrimonio.

- 3 días por nacimiento de hijo o adopción, de los cuales al menos 1 día será laborable; en caso de intervención quirúrgica, se ampliará a dos días más.

- 2 días por fallecimiento del cónyuge o pareja, hijos, padre o madre, de los cuales al menos 1 día será laborable.

- 2 días por intervención quirúrgica, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja, hijos, padre o madre.

- 2 días por fallecimiento, intervención quirúrgica, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de padres políticos, nietos, hermanos y hermanas políticos, abuelos y abuelas políticos.

- 1 día por matrimonio de hijos, hermanos, padres y abuelos.

En los supuestos anteriores se ampliará el plazo a dos días más cuando se requiera desplazamientos fuera de la provincia.

- 1 día por traslado de su domicilio habitual.

- 4 horas por fallecimiento de tíos carnales.

- 4 horas por fallecimiento de sobrinos.

- 8 horas anuales por la asistencia a asambleas, convocadas por el Comité de Empresa o las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa o Delegados Sindicales de Secciones Sindicales con Representación en el Comité de Empresa.

- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

- 4 horas por visita al médico y especialista de la Sanidad Pública y especialistas de la Sanidad Privada incluidos en el ANEXO XII de este convenio. No estarán incluidos otros especialistas a los que estos deriven que no estén incluidos en este ANEXO XII.

- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos y generales y de la Formación Profesional en los supuestos y en las formas reguladas por la Ley en cada momento.

Cuando conste en una norma legal o convencional, un período determinado, se estará a lo dispuesto, a esta norma en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Estos permisos tendrán carácter finalista en relación con el motivo que los causó, debiendo ser utilizados a tal fin.

Permisos no retribuidos.

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

- Los previstos por la ley vigente en cada momento y las visitas a consultas de médicos y especialistas de la sanidad privada, y de la sanidad pública cuando excede de las cuatro horas, con preaviso de una semana siempre que sea posible.

CAPÍTULO TERCERO

SALARIOS, PLUSES Y RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 11.- SALARIOS Y REVISIONES.

La estructura del salario en la empresa estará constituida por el salario base y los complementos salariales regulados en el presente Convenio Colectivo.

El salario base para el período 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2021, para cada grupo profesional, será el que se especifica en la tabla de retribuciones que se adjunta al presente convenio colectivo.

Para el segundo año de vigencia, 1 de enero de 2022 a 31 de diciembre de 2022, el salario base se incrementará en un 1%.

Para el tercer año de vigencia, 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2023, el salario base se incrementará en un 1%.

ARTÍCULO 12.- PLUS COMPENSATORIO.

Aquellos trabajadores que actualmente vienen percibiendo el "plus compensatorio" lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa.

ARTÍCULO 13.- GRATIFICACIONES PERIÓDICAS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

Habrá dos gratificaciones extraordinarias al año, consistentes cada una de ellas en 30 días de salario base más el plus compensatorio establecido en este convenio.

Dichas gratificaciones se abonarán, como máximo, en las fechas de 21 de julio y 20 de diciembre. Su cálculo será semestral, teniendo en cuenta que el semestre se regirá desde el 1 de enero al treinta de junio y desde el 1 de julio al 31 de diciembre.

El trabajador que ingrese o cese en el transcurso del semestre, se le calculará la proporcionalidad de las mismas.

La bolsa de vacaciones recogida en el art. 8 del presente convenio, tendrá el carácter de anual y para el cálculo de la proporcionalidad para ingresos y ceses de personal, se tomará la referencia del año natural, desde el 1 de enero al 31 de diciembre.

ARTÍCULO 14.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD Y PLUS CONVENIO.

La productividad, incentivos y tablas de rendimientos quedan reguladas por las normas acordadas entre las partes y que, provenientes del Convenio de PORTINOX, S.A. de 1987, se trasladan a este Convenio formando parte integrante del mismo, conservando el carácter indefinido que le otorgaba el Convenio de PORTINOX de 1987, que quedó extinguido a la firma del Convenio Colectivo del 2015.

PRODUCTIVIDAD

Ambas partes acuerdan colaborar mutuamente, en Orden a la consecución del aumento de la Productividad, para lo cual, se actuará de acuerdo con los puntos que a continuación se fijan:

I.- SISTEMAS DE TRABAJO

Básicamente, existirán dos sistemas de trabajo. Para los trabajos previamente cronometrados se adopta el sistema BEDAUX. Para los nuevos trabajos se adopta el sistema de TIEMPOS ESTIMADOS por el Departamento Técnico de la Empresa, de acuerdo con los criterios que más adelante se determinen.

II.- COMISIÓN DE TIEMPOS

Con el fin de esclarecer las posibles dudas derivadas de la aplicación de los sistemas de trabajo y tabla de incentivos, se crea una Comisión Paritaria compuesta por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes del Comité elegidos por cada una de las partes.

Aparte de las funciones generales antes mencionadas, esta Comisión Paritaria que se llamará a partir de

ahora Comisión de Tiempos, asumirá las tareas concretas que se especifican en los sucesivos puntos.

III.- TABLA DE OPERACIONES CRONOMETRADAS

Empresa y Trabajadores, aceptan los puntos Bedaux correspondientes al ANEXO X así como los que en el futuro se puedan incorporar relativos a nuevos puestos de trabajo que se cronometren o acuerden. Estos valores podrán ser revisados de acuerdo con los criterios que se establecen a continuación:

III.1.- Criterios de actualización

Para las actualizaciones solicitadas por cualquiera de las partes que afecten a los tiempos fijados en las tablas correspondientes, se adoptarán los siguientes criterios:

III.1-A) Actualizaciones por errores de cálculo numérico, tales como errores aritméticos, no inclusión de coeficientes de fatiga, etc, en este supuesto se procederá a su corrección y puesta en vigor de los valores corregidos, de forma inmediata.

III.1-B) Todas las operaciones cronometradas acordadas en las cuales Empresa y Trabajadores estén de acuerdo y no haya errores de cálculo según Artículo III.1 A), no podrán ser revisadas ni cronometradas hasta tanto no se modifique el método o proceso de trabajo, se entiende por operación acordada aquella que esté documentada y justificada de forma similar a una operación cronometrada.

III.1-C) Todos los años Empresa y Trabajadores se reunirán para revisar las tablas de producción establecidas y modificarlas si procede.

IV: PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN LAS ACTUALIZACIONES

Cuando cualquiera de las partes pretenda realizar una actualización de cualquier tiempo según los criterios fijados en el Artículo III, lo pondrán en conocimiento de la Comisión de tiempos, creada a estos efectos, la cual deberá reunirse en el plazo máximo de 48 horas (dos días) proceder según los supuestos recogidos en los apartados III. 1 A).

IV.1.- En caso de no llegar a un acuerdo, bien porque las diferencias en la estimación de las actividades sean superiores al 5 por ciento o por otros conceptos, se realizará un nuevo cronometraje en presencia de la Comisión de tiempos, pudiendo de mutuo acuerdo designar a otros operarios que realicen el mismo trabajo, comprometiéndose ambas partes a colaborar en el esclarecimiento del tema sin intervención de personas ajenas a la Empresa. La Comisión de tiempos a la vista del nuevo cronometraje, deberá emitir informe en un plazo máximo de 10 días.

IV.2.- Si persisten las divergencias, Empresa y Comité se comprometen a solicitar conjuntamente de forma inmediata la presencia de un cronometrador oficial.

IV.3.- La decisión de la Comisión de tiempos o de la resolución administrativa, en su caso, tendrá carácter retroactivo desde los quince días después de la primera reclamación por parte del operario o de la empresa. La empresa durante esos quince días, o menos si antes existe acuerdo mutuo o resolución administrativa, abonará los incentivos de acuerdo con las actividades establecidas, no pudiendo sancionar en estos casos por bajo rendimiento.

Las dos partes se comprometen a colaborar para llegar a un acuerdo durante los quince días, así como a cronometrar los puestos en un tiempo razonable (uno por día).

Superado este plazo de dos meses sin acuerdo mutuo o resolución administrativa, automáticamente, entrará en vigor una actualización consistente en modificar la actividad establecida, en el equivalente al cincuenta por ciento de las diferencias entre lo existente y la reclamación efectuada, sin perjuicio de los efectos retroactivos antes indicados.

IV.4.- Las decisiones aprobadas por la Comisión de tiempos o informe del cronometrador oficial, se incorporarán automáticamente a la relación de operaciones cronometradas del ANEXO X sin perjuicio de las posibles reclamaciones ante los organismos competentes por cualquiera de las partes afectadas.

V: PREPARACION DE UTILAJE

Empresa y Trabajadores aceptan así mismo, los tiempos de preparación de utilaje que se fijan en la relación de actividades cronometradas ANEXO X, para las distintas operaciones especificadas en las mismas. En caso de especiales dificultades en la preparación del utilaje, el operario las pondrá en conocimiento del encargado de turno, quién las ponderará y hará constar su opinión al respecto, en el documento que se determine, en todo caso siempre por escrito. Estas observaciones deberán ser tenidas en cuenta y valoradas por el Jefe de Producción a la hora de fijar la actividad correspondiente a dichas preparaciones.

Cuando los tiempos de preparación no estén determinados, será el encargado quién haga constar en la ficha correspondiente su criterio sobre la actividad pertinente al tiempo utilizado en dicha preparación.

VI: CÓMPUTO DE ACTIVIDAD

La actividad para el abono de incentivos se computará, tal y como se viene haciendo, por días y por horas.

VII: ACTIVIDADES Y REMUNERACIONES

Los incentivos correspondientes a las actividades cronometradas se abonarán con arreglo a los valores establecidos en las Tablas de incentivos ANEXO VII.

VII.1.- PERSONAL DIRECTO (Área funcional de Operarios)

Debido al carácter indefinido de este artículo, para los restantes años cada vez que se firme el Convenio de Empresa de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A., o el que le sustituya, sí el incremento pactado como subida del sueldo base es superior al 2%, se aplicará a los valores indicados en las Tablas de incentivos vigentes en cada momento, un incremento igual al tanto por ciento de subida reducido en un punto, hasta que alcance un valor igual a la fórmula siguiente:

Salario base multiplicado por 5 días, multiplicado por 0.5 y dividido por el número de horas reales de trabajo semanal.

Si el incremento pactado como subida del sueldo fuese igual o inferior al 2%, se aplicará dicho incremento en su totalidad a los valores indicados en las Tablas de incentivos vigentes en cada momento.

VII.2.- PERSONAL INDIRECTO (Área funcional de Técnicos y Empleados)

Se garantiza para todo el personal que haya prestado sus servicios durante un año como mínimo, un valor mínimo de complemento mensual calculado para cada grupo profesional de acuerdo con las tablas de incentivos vigentes en cada momento.

Al personal que haya desempeñado sus servicios durante un periodo de 6 meses, se les abonará como complemento mensual el 50% del incentivo de acuerdo con las tablas vigentes.

Este complemento mensual será revisado con el mismo criterio que el del personal directo, aplicándose la totalidad del punto VII.1

VIII TIEMPOS ESTIMADOS

Con respecto a operaciones no cronometradas de nuevos productos, ambas partes se comprometen a seguir el sistema de trabajo por "TIEMPOS ESTIMADOS" de acuerdo con los criterios que a continuación se establecen:

La oficina Técnica de la Empresa hace un estudio de tiempos que servirá de base para el cálculo del presupuesto que se le entregue al cliente. En la fijación de los tiempos para cada operación contrastará pareceres con los distintos departamentos implicados: PRODUCCIÓN, CRONOMETRADOR, etc., especialmente se chequearán estos tiempos durante la fabricación del prototipo o prototipos del producto a fabricar.

Una vez realizadas las correcciones oportunas, la Empresa establece su estimación sobre los tiempos correspondientes a la actividad normal y óptima para cada una de las operaciones. Una copia de estos tiempos se entregará al Comité de Empresa, otra a la Comisión de Tiempos y otra se expondrá en el tablón de anuncios para general conocimiento.

Estos tiempos entrarán en vigor a los quince días de su exposición en el tablón de anuncios y entrega a la Comisión de tiempos, y a partir de esa fecha se pagará el incentivo según estos tiempos, a nos ser que durante los quince días la Comisión de tiempos haya llegado a un acuerdo sobre los mismos, en cuyo caso el nuevo valor sería el utilizado para el cálculo.

Cuando el trabajador, una vez que haya empezado a trabajar y al cabo como mínimo de media jornada de trabajo, estime que los tiempos dados por la empresa resultan improcedentes para determinar actividades, lo pondrá en conocimiento de la Comisión Tiempos, creada en el punto II de este artículo y se procederá de manera análoga a lo establecido en el punto IV.

Si no existe reclamación de actualización por ninguna de las partes, el abono correspondiente a la actividad desarrollada según los tiempos estimados, se hará de acuerdo con la tabla de Incentivos ANEXO VII.

Estos "TIEMPOS ESTIMADOS" se trasladarán al sistema "BEDAUX" y pasarán a formar parte del Anexo X, relación de actividades cronometradas, una vez efectuados los cronometrajes oportunos, efectuados por un cronometrador oficial.

Para aquellos trabajos que de forma continua se realicen o se vayan a realizar, independientemente del párrafo anterior; ambas partes aceptan el que si una de ellas quiere cronometrar alguna o todas las operaciones después de que se hayan efectuado durante un

mes de trabajo efectivo como máximo (170 horas), la parte que lo deseé cronometrará dicho trabajo y ambas partes cumplirán lo indicado en el punto IV.

ARTÍCULO 15.- PLUS HISTÓRICO.

Aquellos trabajadores que actualmente vienen percibiendo el "plus histórico" en virtud del acuerdo de fecha 21 de marzo de 2007, lo seguirán percibiendo como condición más beneficiosa. Se adjunta como ANEXO II, tanto el acuerdo como la relación de trabajadores afectados por dicho plus.

ARTÍCULO 16.- PLUS DE NOCTURNIDAD.

Los trabajadores que realicen su jornada desde las 23:00 h a las 7:00 h., percibirán un suplemento del 30% del salario base/día reflejado en las tablas, por jornada nocturna. El suplemento por trabajo nocturno se regulará por la siguiente norma:

a) Se abonará al turno de noche de 23:00 h a 7:00 h, por el que se abonará un 30% del salario base/día.

b) En los casos que no se complete una jornada de 8 horas, se abonará un 30% del salario base/día, en proporción a las horas efectivas comprendidas en el horario del primer párrafo.

c) Este suplemento será independiente de cualquier otro o bonificación que tenga el trabajador y estará sujeto a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

ARTÍCULO 17.- PLUS DE TRABAJO EN SÁBADO Y DOMINGO,

Todos los trabajadores que realicen jornada en sábados o domingos, independientemente del descanso que disfruten, percibirán un plus por sábado o domingo trabajados, igual para todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato y grupo al que pertenezcan, que será establecida en la cantidad fija de 48euros/día el sábado y 62euros/día el domingo durante los años de vigencia del presente convenio.

Cuando la jornada irregular sea de 6 horas, este plus se abonará en la parte proporcional que le corresponda.

Este plus no afectará a aquellos trabajadores que hayan sido exclusivamente contratados sólo para sábados y domingos.

ARTÍCULO 18.- PLUS POR REDUCCIÓN DE ABSENTISMO.

Al objeto de reducir el absentismo y como estímulo a ese logro, se establece, un plus de absentismo mensual variable en función del índice mensual de absentismo (IMA). Este plus mensual se calculará de la siguiente forma:

Para el todo el personal.

a) Para establecer los índices de absentismo (anual y mensual) tanto colectivo como individual, se tendrá en cuenta exclusivamente: falta de puntualidad, ausencias no justificadas, ausencias justificadas, enfermedad común y accidente no laboral y visitas al médico, tanto retribuidas como no retribuidas. No se tendrán en cuenta las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, lactancia, paternidad siempre y cuando lo remunere la Seguridad Social, los permisos y licencias del artículo 10 que no estén expresamente incluidos en el índice según este párrafo y las vacaciones.

b) Cada mes se abonará un plus individual en base a las premisas expuesta en el apartado a) de este artículo, de acuerdo con la siguiente tabla.

1.- 0 euros si el índice individual es mayor a 5 horas.

2.- 10 euros si el índice individual está entre 2,5 horas y 5 horas.

3.- 20 euros si el índice individual está entre 0 y 2,5 horas.

4.- 30 euros si el índice individual es de 0 horas.

c) Siempre que el índice de absentismo anual acumulado de todo el personal no supere el 3 %, se sumará al plus individual del punto b) 10 euros.

ARTÍCULO 19.- PAGA DE BENEFICIOS.

Se establece una paga de beneficios anual consistente en un importe igual para todos los trabajadores, de acuerdo a lo siguiente:

* Si el EBIT operativo es superior o igual al 11% sobre importe neto de la cifra de negocio:

- Menor, igual o mayor 15.500.000 euros: 1.300 euros

- Mayor o igual 16.000.000 euros: 1.500 euros

- Mayor o igual 16.500.000 euros: 1.700 euros

- Mayor o igual 17.000.000 euros: 1.900 euros

* Si el EBIT operativo es superior o igual al 13% sobre importe neto de la cifra de negocio:

- Mayor o igual 17.500.000 euros: 2.100 euros

- Mayor o igual 18.000.000 euros: 2.300 euros

- Mayor o igual 18.500.000 euros: 2.500 euros

- Mayor o igual 19.000.000 euros: 2.700 euros

* Si el EBIT operativo es superior o igual al 15% sobre importe neto de la cifra de negocio:

- Mayor o igual 19.500.000 euros: 2.900 euros

- Mayor o igual 20.000.000 euros: 3.100 euros

- Mayor o igual 20.500.000 euros: 3.300 euros

- Mayor o igual 21.000.000 euros: 3.500 euros

* Si el EBIT operativo es superior o igual al 17% sobre importe neto de la cifra de negocio:

- Mayor o igual 21.500.000 euros: 3.700 euros

- Mayor o igual 22.000.000 euros: 3.900 euros

- Mayor o igual 22.500.000 euros: 4.100 euros

- Mayor o igual 23.000.000 euros: 4.300 euros

Esta paga se abonará en la nómina del mes de abril del ejercicio siguiente, una vez aprobadas las cuentas anuales por el Consejo de Administración.

Esta paga tendrá carácter anual y su devengo será del 1 de enero a 31 de diciembre de cada año de vigencia del Convenio y será proporcional a los días de alta en Seguridad Social de cada trabajador en la empresa.

Esta paga de beneficios no será percibida por aquellos trabajadores que tiene una remuneración variable por objetivos.

ARTÍCULO 20.- DIETAS.

Serán por cuenta de la Empresa todos los gastos de viajes que se realicen por motivos laborales fuera del centro de trabajo. Cuando el trabajador utilice transporte público, el importe total del gasto realizado y justificado mediante factura o documento equivalente y en el caso de transporte privado la cantidad que resulte de computar el precio por kilómetro recorrido establecido por la ley de IRPF en vigor en cada momento. Igualmente serán por cuenta de la empresa los gastos normales de manutención, estancia y demás establecimientos de hostelería.

Siempre se tendrán que cumplir los siguientes requisitos:

1) El viaje deberá haber sido solicitado previamente y autorizado por el Director del Departamento, indicando el detalle del viaje, recursos necesarios, fecha, motivo y objetivos del mismo.

2) La emisión de billetes y reserva de hoteles debe ser autorizada previamente por la Dirección General.

3) Todos los gastos serán debidamente justificados mediante facturas o documentos equivalentes fiscalmente admitidos, en los que se describan con detalle todos los conceptos del gasto.

Estas dietas serán de aplicación a todo el personal de la empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN S.A.

En los viajes y desplazamientos a otras plantas de los trabajadores pertenecientes a los grupos 4, 5 y 6 se les incrementará su salario base en un

10%, por el tiempo de permanencia en dicho destino y se estará a lo dispuesto en el procedimiento interno correspondiente que se incorpora a este convenio como ANEXO XI

ARTÍCULO 21.- PAGO DE RETRIBUCIONES.

La empresa, coincidiendo con el último día laborable del mes, abonará los correspondientes salarios mediante transferencia bancaria.

Asimismo, la empresa entregará a todo el personal justificante del pago mensual, mediante nómina electrónica que se enviará a los trabajadores por e-mail, poniendo esta nómina a disposición del trabajador también en el portal del empleado.

La empresa mantendrá el sistema de impresión y visualización de nóminas y boletín de incentivos, corriendo con los gastos de gestión de dicho sistema.

ARTÍCULO 22.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Se estará a lo que disponga la ley vigente en cada momento.

Siempre que sea posible, la Empresa avisará con antelación del periodo que ocuparán dichas horas.

El precio de estas horas será 18 euros brutos la hora diurna y de 22,5 euros brutos la hora nocturna.

ARTÍCULO 23.- COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD O ACCIDENTE.

A) Accidente laboral y enfermedad profesional: la empresa abonará hasta el 100% del salario base convenio, más el plus compensatorio, así como cualquier otro complemento que pudiera existir, desde el primer día de producirse la baja.

B) Enfermedad común, accidente no laboral: la empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. completará hasta el 100% del salario base más el plus compensatorio a partir del octavo día de baja, en los casos de enfermedad común, accidente no laboral, con independencia de las cantidades que el trabajador reciba de la Seguridad Social en concepto de I.T.

La empresa podrá contratar una póliza de seguros que garantice el pago de este complemento.

ARTÍCULO 24.- INDEMNIZACIÓN POR INVALIDEZ O MUERTE.

La empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. podrá concertar una póliza de seguros para sus trabajadores. Dicho seguro cubrirá los siguientes riesgos y cuantías.

a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 12.000 euros

b) Gran invalidez, Incapacidad absoluta para todo trabajo y muerte por causa distinta de la expresada en el punto anterior: 9.000 euros.

c) Incapacidad total permanente para el trabajo habitual: 7.000 euros.

Lo establecido en el presente artículo, se entiende sin perjuicio de las prestaciones que pudiera tener el trabajador por la Seguridad Social.

Si la empresa no cumpliera con dicha obligación de concertar una póliza de seguros, será responsable directamente del pago de la indemnización establecida en cada caso en este artículo.

CAPÍTULO 4

CONTRATACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 25.- CONTRATOS DE TRABAJO.

La contratación de nuevos trabajadores se realizará a través de las distintas modalidades de contratación establecidas en la ley vigente en cada momento.

El Contrato de Fijos Discontinuos se rige por el Reglamento de Fijos Discontinuos que se incorpora a este convenio como ANEXO III.

En cuanto a los contratos eventuales de circunstancias de la producción o acumulación de pedidos se estará a lo que establece el Acuerdo Estatal del Sector metal, que dispone que los contratos eventuales podrán tener una duración máxima de 12 meses en un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

ARTÍCULO 26.- PERIODO DE PRUEBA.

Será de aplicación lo dispuesto en la Ley vigente en cada momento.

ARTÍCULO 27.- GRUPOS PROFESIONALES.

Todo lo referente a grupos profesionales se desarrolla en el Anexo I de este convenio.

ARTÍCULO 28.- FINIQUITOS.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito y en el impreso que como ANEXO IX se adjunta a este convenio.

Este finiquito se entregará en presencia de un Representante Legal del los Trabajadores (RLT) u otros trabajadores de la empresa elegidos por el interesado que actuarán como testigos a no ser que la persona cesante renuncie a ello, no teniendo valor liberatorio de no cumplirse tales requisitos.

Con el preaviso de finalización de contrato se acompañará propuesta de finiquito.

Cuando el finiquito corresponda exclusivamente a la finalización del período de actividad de los trabajadores Fijos Discontinuos, no será necesaria la entrega de la nómina y documento de finiquito en presencia de un Representante Legal de los Trabajadores (RLT), el pago del finiquito se realizará por transferencia y el envío de la nómina y documento del finiquito se enviará a los trabajadores según establece el artículo 21.

ARTÍCULO 29.- GRATIFICACIÓN POR FIDELIDAD Y VINCULACIÓN A LA EMPRESA.

Para premiar la fidelidad y permanencia de los trabajadores en la empresa se pacta que aquellos trabajado-

res que cesen voluntariamente en la misma tendrán derecho a percibir una indemnización con cargo a la empresa, en las siguientes cantidades:

- A los 59 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 60 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 61 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 62 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 63 años, 12 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en doce meses.
- A los 64 años, 11 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en once meses.
- A los 65 años, 10 mensualidades de su salario último, pagaderas como máximo en diez meses. No optarán a esta gratificación aquellos empleados que tengan las cotizaciones suficientes y condiciones necesarias para jubilarse a los 65 años.

Para optar a la gratificación por fidelidad a la empresa, el trabajador deberá tener como mínimo una antigüedad en la empresa de siete años; y no podrá solicitarla más de tres trabajadores por año. En el caso de que más de tres trabajadores quieran optar a dicha gratificación, en la forma prevista en este artículo, tendrán prioridad los que tenga más antigüedad, salvo pacto en contrario.

Dicha facultad no podrá ser ejercitada cuando la empresa se encuentre en situación económica que le impida afrontar las consecuencias económicas de la misma.

Las partes acuerdan que las gratificaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción de la relación laboral y que no tienen en ningún caso el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social, ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromiso de pensión de clase alguna.

CAPÍTULO 5

SALUD, SEGURIDAD LABORAL Y FORMACIÓN ARTÍCULO 30.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

En materia de Seguridad y Salud en el trabajo será de aplicación las leyes que rijan en cada momento y las normas que las desarrollen. Actualmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (L.P.R.L.), 31/1995 de 8 de noviembre y el Reglamento de los servicios de Prevención B.O.E. nº 27 de 31 de enero de 1997 R.D. 39/97 de 17 de enero.

ARTÍCULO 31.- ROPA DE TRABAJO.

La ropa de trabajo, que entregará la empresa a su personal en el centro de trabajo, consistirá en tres equipos al año de la siguiente forma:

Personal con contrato Indefinido, se les entregará los tres equipos en el mes de abril.

Personal con contrato Fijo Discontinuo, se les entregará en la misma fecha que al personal indefinido y si no estuvieran en activo en ese momento se le hará entrega, en el momento de su incorporación, de los equipos correspondientes al periodo del año restante.

Personal con contrato eventual, en prácticas etc., se

les entregará dos equipos de trabajo en el momento de su contratación.

Asimismo, la empresa entregará todas las prendas necesarias y ropa de trabajo que independientemente de las aquí fijadas, fuesen necesarias para el trabajo a realizar conjuntamente con los EPI.

La empresa proporcionará las prendas más adecuadas dependiendo de las circunstancias tanto de uso como las climatológicas existentes en cada puesto de trabajo, de acuerdo a los criterios que se establezcan en el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

ARTÍCULO 32. - HERRAMIENTAS.

La Empresa deberá poner a disposición de los trabajadores todos los útiles y herramientas necesarias para el trabajo.

ARTÍCULO 33. - FORMACIÓN.

Se estará a lo que establezca la ley vigente en cada momento.

CAPÍTULO 6

DERECHOS GENERALES Y DISPOSICIONES SINDICALES

ARTÍCULO 34.- COMPRAS EN LA EMPRESA.

Los trabajadores podrán realizar compras, directamente en la empresa, previa solicitud al Departamento de Personal, de los productos por ella fabricados o comercializados de acuerdo a lo siguiente:

Cada trabajador podrá comprar barriles procedentes de excedentes de fabricación. El precio será su precio de coste, que establecerá en cada ocasión el Director Comercial.

El resto de productos que fabrica o comercializa THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. se podrán adquirir al precio de tarifa de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. previa autorización del Director Comercial.

ARTÍCULO 35.- PRÉSTAMOS.

El fondo de préstamos gestionado por el comité de empresa para el personal, se fija en 90.000 euros. Y tendrá la siguiente consideración:

1. La cuantía máxima por solicitud, será de 2.500 euros.

2. Esta cuantía se adaptará al personal eventual y/o fijo discontinuo en una cantidad igual al finiquito, con el máximo establecido en el punto 1.

3. Las solicitudes para la obtención del préstamo las tramitará el Comité de Empresa, y este será el encargado de fijar los criterios de concesión si así lo dispone.

4. El tipo de interés será el legal del dinero fijado anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y se aplicará sobre el total del préstamo.

5. El plazo máximo de devolución será el de 24 mensualidades.

6. Para los préstamos que estén pendientes de liquidar para el caso de que el trabajador finalice su relación laboral con la empresa o cese su período de actividad, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, el importe pendiente de cancelar se descontará en su liquidación.

ARTÍCULO 36.- PREMIOS POR INNOVACIÓN.

Tiene el carácter de sugerencia de mejora toda idea original que conduzca a mejorar un proceso de trabajo de forma objetiva: bien de seguridad, productividad o calidad, mediante modificación, simplificación o supresión de alguna fase o proceso. Para que pueda optar al

premio por innovación la idea deberá haber supuesto un ahorro económico cuantificable a la empresa, de la misma manera esta mejora debe haber sido implantada con carácter permanente.

Sistema: el trabajador presentará por escrito las sugerencias al Comité de Empresa quien las hará llegar al Departamento de Recursos Humanos.

Premio: cuando la puesta en práctica de la sugerencia de mejora reporte una economía medible objetivamente a juicio de la Dirección, el premio consistirá en un 20% del ahorro generado durante un año, con un límite de tres mensualidades, que se abonará en una sola vez, al mes siguiente a su validación y valoración por la Comisión. Ésta podrá establecer otro tipo de premios.

Ámbito: están excluidas de la aplicación del presente artículo las personas para las que el estudio de mejoras constituyan parte integrante de sus obligaciones y el personal de los grupos 1, 2 y 3.

Una comisión de la que formará parte una persona designada por el Departamento implicado y destinatario de la mejora, una persona designada por el Departamento de Ingeniería de Procesos y/o Ingeniería de Producto, una persona por el Departamento de RRHH y un miembro del Comité de Empresa, se reunirá el último viernes de los meses impares para decidir la validez y valoración de las sugerencias recibidas.

ARTÍCULO 37. -INVIOLABILIDAD DE LA PERSONA DEL TRABAJADOR.

Se estará a lo dispuesto a lo que diga el Estatuto de los trabajadores y la legislación vigente, aplicable en cada momento.

ARTÍCULO 38: TRANSPORTE.

Los trabajadores relacionados en ANEXO VIII aceptan la suspensión del autobús de transporte público, siempre que se garantice el servicio a los trabajadores.

Debido al carácter indefinido de este artículo, esta disposición mantiene, para los trabajadores relacionados en ANEXO VIII, el carácter indefinido, que le otorgaba el Convenio de Portinox de 1987, extinguido a la firma del Convenio Colectivo del año 2015.

ARTÍCULO 39.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

El régimen de faltas y sanciones de aplicación del presente convenio será el que establezca el Estatuto de los Trabajadores y el Acuerdo Estatal del Sector Metal, vigente en cada momento.

ARTÍCULO 40.- OTRAS DISPOSICIONES.

Debido al carácter indefinido de este artículo, la Empresa se compromete a no hacer expediente de regulación de empleo extintivo (ERE extintivo), ni expediente de crisis; en caso de hacerlo, pagaría a razón de 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un tope de 42 meses.

Esta disposición mantendrá el carácter indefinido que le otorgaba el Convenio de Portinox de 1987, que ha quedado extinguido a la firma del Convenio Colectivo del 2015.

ARTÍCULO 41. DISPOSICIONES SINDICALES

A) DE LOS DELEGADOS DE LOS SINDICATOS.

Siempre que haya más de 250 trabajadores cualquiera que sea la clase de su contrato, se podrá nom-

brar un Delegado Sindical entre los afiliados de los Sindicatos con representación en el Comité de Empresa, que tendrán los mismos derechos y garantías que los Delegados o miembros del Comité de Empresa.

FUNCIONES DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

Primero.- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien represente y de los afiliados del mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la misma.

Segundo.- Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités Paritarios de interpretación con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

Tercero.- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley estando obligados a guardar silencio. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenios Colectivos y por el presente Convenio a los miembros del Comité de Empresa.

Cuarto.- Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

Quinto.- Serán así mismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b. En materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo o de centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

c. La implantación o revisión de sistema de organización del trabajo o cualquiera de sus posibles consecuencias.

Sexto.- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

Séptimo.- Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón

de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato al que pertenece, la cuan-

tía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará la antedicha detacción, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la Empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa si la hubiera.

B).- DE LOS COMITÉS DE EMPRESA.

Primero.- Funciones.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los comités de empresas las siguientes funciones:

a) Ser informados por la dirección de la Empresa:

* Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

* Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria, y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

* Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

b) En función de la materia de que se trate:

* Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempos establecidos, de sistema de prima o incentivos y valoraciones de los puestos de trabajo.

* Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

* El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la Empresa, y en su caso, la autoridad laboral competente.

* Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial, en supuestos de despido.

* En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad o el movimiento de ingresos, ceses y los ascensos.

c) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

* Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

* La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la Empresa.

* Las condiciones de Seguridad y Salud en el desarrollo del trabajo en la empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecidas en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la Empresa.

f) Se reconoce al Comité de empresa capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional de acuerdo con la Legislación Vigente.

h) El Comité velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, de igualdad de sexo, y fomento de una política racional de empleo.

Segundo.- Garantías.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador, en el ejercicio legal de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa y el delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto de que se hallare reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en el supuesto de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causas o en razón del desempeño de su representación.

c) Los miembros del Comité podrán acumular en uno o varios de sus miembros las horas sindicales que anualmente le correspondan, pudiendo quedar relevados de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración; será prerrogativa de los delegados el designar en quien o quienes acumulan las horas sindicales, dichas horas serán las siguientes:

Hasta 100 personas trabajadoras: 180 horas anuales por delegado. De 101 a 250 personas trabajadoras: 240 horas anuales por delegado. De 251 a 500 personas trabajadoras: 360 horas anuales por delegado. De 501 a 750 personas trabajadoras: 420 horas anuales por delegado. De 751 en adelante: 480 horas anuales por delegado. Los Delegados Sindicales no podrán acumular las horas anuales que le correspondan con los miembros del Comité de Empresa.

La acumulación de las horas a que se hace alusión facilita a los representantes para que puedan hacer uso de

las mismas cuando lo precisen, sin limitación proporcional alguna con referencia a semana o mes, siempre que no excedan el límite anual establecido en el presente artículo, entendiendo este límite el resultante de la suma de las horas anuales por cada delegado que acumule.

No se computarán dentro de estas horas las que se produzcan con motivo de la designación de miembro de comité o delegados sindicales como componentes de comisiones negociadoras de convenio colectivos, tampoco computarán las horas de reuniones con la empresa, cuando sea ésta la que convoca dicha reunión, ni las que establezca la ley de Prevención de Riesgos Laborales vigente en cada momento para las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.

El Comité de Empresa podrá ejercer libertad de expresión en el interior de la Empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir por lo puestos de trabajo sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando esto a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo a la legalidad y a la norma vigente al efecto.

CLÁUSULA ADICIONAL PRIMERA

Las partes se comprometen a adjuntar como parte dentro del texto del presente convenio Colectivo los siguientes documentos.

ANEXO I.- Grupos Profesionales (artículo 27).

ANEXO II.- Acuerdo plus histórico de fecha 21 de marzo de 2007 (artículo 15).

ANEXO III.- Reglamento de Fijos Discontinuos (artículo 25).

ANEXO IV.- Relación de personal con último contrato anterior al 1/10/2004 (artículo 7)

ANEXO V.- Relación de trabajadores que están en periodo de devengo del incremento del "plus compensatorio" (artículo 12). DEROGADO.

ANEXO VI.- Tablas salariales (artículo 11).

ANEXO VII.- Tablas de incentivos (artículo 14).

ANEXO VIII.- Relación de trabajadores con derecho a transporte (artículo 38).

ANEXO IX.- Finiquitos (artículo 28).

ANEXO X.- Tiempos Cronometrados (artículo 14).

ANEXO XI.- Procedimiento Interno de Viajes (art. 20).

ANEXO XII.- Especialidades médicas (medicina privada) (ARTÍCULO 10).

CLÁUSULA ADICIONAL SEGUNDA

Se establece un período de dos meses a partir de la publicación del presente Convenio para el abono de los atrasos por la aplicación de la vigencia del mismo.

CLÁUSULA ADICIONAL TERCERA

Se añadirá como Anexo a este convenio el Plan de Igualdad de la Empresa.

ANEXO I

GRUPOS PROFESIONALES

El encuadramiento en cada grupo profesional se ha realizado atendiendo a los criterios fijados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de

la prestación. Y siempre con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

Las hasta ahora vigentes categorías profesionales están clasificadas en tres divisiones funcionales:

TÉCNICOS: Personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias, realizando tareas de una elevada cualificación y complejidad.

EMPLEADOS: Personal que por sus conocimientos y/o experiencia realiza tareas administrativas, comerciales, organizativas, de informática, de laboratorio y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a las personas.

OPERARIOS: Personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, o en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar, a su vez, funciones de supervisión o de coordinación.

A su vez, cada categoría, de las divisiones citadas, se encuadra en un grupo profesional atendiendo a los criterios que a continuación se enumeran:

CONOCIMIENTOS: Factor para cuya valoración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

INICIATIVA: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o a normas en la ejecución de la función.

AUTONOMIA: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

RESPONSABILIDAD: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión.

MANDO: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de tareas, la capacidad de interrelación, naturaleza del colectivo sobre el que se ejerce y número de personas sobre las que se ejerce.

COMPLEJIDAD: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como el mayor o menor grado de integración del resto de factores en la tarea o puesto encomendado.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

GRUPO PROFESIONAL 1

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas las actividades que por analogía son similares a las siguientes:

1.- Ingenieros, Licenciados.

Ejercen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración

así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos:

Analistas de sistemas (titulación superior).

Directores de áreas y servicios

Ingenieros, Arquitectos

Licenciados

Peritos y Aparejadores con responsabilidad

Tareas

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación de la totalidad de los mismos o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.

3º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes localizadas de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4º Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos constructivos, administración, asesoría jurídico laboral y fiscal, etc.

5º Tareas de gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

6º Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.

7º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.

8º Tareas de análisis de sistemas informáticos consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados tanto a nivel físico (Hardware) como a nivel logístico (Software).

GRUPO PROFESIONAL 2

Criterios generales

Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos:

Titulados superiores de entrada.

Proyectistas.

Arquitectos técnicos (Aparejadores).

Ingenieros técnicos (Peritos).

Graduados sociales y/o Diplomado en relaciones laborales.

Tareas

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

2º Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc.

GRUPO PROFESIONAL 3

Criterios generales

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humano, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación

Titulación de grado medio, Técnico especialista grado superior, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos:

Maestro Industrial

Delineante Proyectista

Empleados:

Jefe de taller

Maestro de taller de 1^a

Jefe de organización de 1^a y 2^a

Jefe de laboratorio

Jefe de Sección

Jefes Administrativos de 1^a y 2^a

Tareas

En este grupo profesional se incluyen a título orientativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios de

oficio o de procesos productivos en instalaciones principales.

2º Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiados, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.

3º Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puesto de trabajo de una unidad completa de producción.

4º Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores del grupo profesional inferior.

5º Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6º Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistente en reunir los elementos suministrados por los ayudantes confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería, y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7º Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización, realizándose cálculo de detalle, confeccionado planos a partir de datos facilitados por un mando superior.

8º Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9º Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

10º Tareas técnicas de dirección de I+D+i de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

11º Tareas técnicas, administrativas o de organización que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

12º Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc.

13º Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.

GRUPO PROFESIONAL 4

Criterios generales

Aquellos trabajadores que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión la responsabilidad de los mismos.

Formación

Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialista (Módulos nivel 3) complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados:

Encargado

Oficial Administrativo 1^a y viajante

Delineantes de 1^a y tipógrafo

Técnicos Organización de 1^a

Analista de 1^a

Operarios:

Jefes de Equipo

Tareas

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1º Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.

2º Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de la contabilidad.

3º Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4º Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tantos necesarios a la vez que proporcionan las soluciones requeridas.

5º Tareas de I+D+i de proyectos completos según instrucciones.

6º Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio y oficina.

7º Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

8º Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica, lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

9º Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de la aplicación de la informática.

10º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

11º Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

12º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizados o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etc...).

13º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que realizan las labores auxiliares en las lí-

neas principales de producción abastecimiento y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.

14º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios que recepcionan la producción, la clasifican, almacenan y expiden, llevando el control de los materiales, así como de la utilización de las máquinas-vehículos de que se dispone.

15º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

16º Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspectos, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

GRUPO PROFESIONAL 5

Criterios Generales

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un período intermedio de adaptación.

Formación

Titulación equiparable a Técnico Auxiliar (módulo nivel II) o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Experiencia

Pertenecerán a este grupo profesional todos los trabajadores de las áreas funcionales de empleados y operarios con más de 3 años de antigüedad en la empresa.

Tareas

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equiparables a las siguientes:

1º. Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2º. Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc., dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.

3º. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.

4º. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.

5º. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y

condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

6º. Tareas de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.

7º. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

8. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.

9º. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.

10º. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.

11º. Tareas elementales de delineación de dibujo, así como cálculos sencillos.

12º. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.

13º. Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.

14º. Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.

15º. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

GRUPO PROFESIONAL 6

Criterios Generales

Tareas que se ejecuten con alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con ciertos conocimientos profesionales y un pequeño período de adaptación.

Formación

Formación equiparable a Técnico Auxiliar (modulo nivel I) Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Experiencia

Pertenecerán a este grupo profesional todos los trabajadores de las áreas funcionales de empleados y operarios con menos de 3 años de antigüedad en la empresa.

Tareas

En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

1º. Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.

2º. Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, electricidad, mecánica, pintura, etc.

3º. Tareas elementales en laboratorio.

4º. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

5º. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.

6º. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

7º. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestra para análisis.

8º. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.

9º. Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.

10º. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).

11º. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.

12º. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.

13º. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

14º. Tareas de operación de equipos de transmisión de información, fax, etc.

15º. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de los mismos.

16º. Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

17º. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (carretillas, grúas, puente grúa, etc.).

18º. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.

19º. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.

20º. Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.

21º. Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.

22º. Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utilaje necesario en cualquier proceso productivo.

23º. Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.

24º. Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

ANEXO II

Relación de trabajadores con "Plus Histórico" 2021

CODIGO OPERARIO	2021	P.HISTORIC
707202		269,290
734501		269,290
735400		269,290
737801		269,290
742601	149,060	
743000	56,500	
784700	161,080	
788202	127,430	
802000	269,290	
802701	269,060	
809002	141,840	
811003	269,290	
812700	269,290	
813701	106,990	
815701	269,290	
815900	114,210	
817001	73,340	
900600	246,440	
901501	269,290	
903900	269,290	
907900	269,290	
910401	269,290	
910601	269,290	
911501	269,290	
980600	269,290	
985900	269,290	
988701	97,370	
988801	141,850	
988901	269,290	

ANEXO III

Reglamento de Fijos Discontinuos de THIELMANN PORTINOX, SPAIN, S.A.

Art. 1.- Contrato de Fijo Discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido de fijo discontinuo se concertará para realizar los trabajos que tengan el carácter discontinuo y no se repitan en fechas ciertas, ni previsibles dentro del volumen normal de la actividad de contenedores de la empresa.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados en el orden y la forma que se determine en el presente reglamento, en función de la carga de trabajo que exista en la empresa. La contratación en su caso, se efectuará en consonancia con la profesión, formación y experiencia del trabajador y puesto de trabajo a desarrollar.

Art. 2.- Acceso a la modalidad de contrato de fijo discontinuo. Contrato escrito.

Este contrato se formalizará necesariamente por escrito en el modelo que se establezca legalmente. La jor-

nada laboral será la establecida en el convenio colectivo de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A., vigente en cada momento.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados dentro de sus escalafones por orden de antigüedad dentro de los mismos, referida esta antigüedad, no a la fecha inicial de contratación, sino a los días de alta en Seguridad Social en THIELMANN PORTINOX SPAIN SA, a partir de que sean contratados como fijo discontinuo mediante contrato escrito.

En las sucesivas llamadas de contratación, no será necesaria la firma de un nuevo contrato de trabajo, sino el modelo del Servicio Público de Empleo Estatal denominado "COMUNICACION DE LLAMAMIENTO DE FIJO DISCONTINUO" en el que se especifica la fecha del llamamiento y alta en la Empresa.

Para que sean llamados los trabajadores fijos discontinuos, es requisito necesario que previamente los trabajadores indefinidos de plantilla tengan todos trabajo efectivo en el seno de la empresa en sus distintas líneas de producción, ya que éstos han de ser previamente adaptados a puestos de trabajo en el caso de que carecieran en su específica sección.

Art. 3.- Escalafones de fijos discontinuos.

Los fijos discontinuos se dividirán en los distintos escalafones que a continuación se indican.

1) Embutición: es el proceso de embutición de discos de acero inoxidable mediante prensa, corte del retal sobrante y realización del bordón y, en su caso, orificio del casquillo y revisar exfoliados si fuera necesario.

2) Corte: es el proceso por el cual las bobinas se cortan en discos y flejes de distintas medidas según las necesidades del cliente.

3) Reparación: es el proceso que incluye la soldadura manual para la reparaciones en línea, las reparaciones de barriles fuera de línea y reparaciones de barriles viejos.

4) Soldadura automática: Son los diferentes procesos en los que se sueldan los elementos que tienen un contenedor. También se realiza el proceso de repaso de contenedores sin recalcar, supervisión de contenedor y quitar proyecciones si fuera necesario.

5) Soldadura manual: Son los diferentes procesos de soldadura manual que se realizan en las secciones de contenedores de la empresa, excepto los trabajos indicados en el punto 3 de este artículo (Reparación).

6) Curvado y soldado de aros: es el proceso de curvado y soldado de los flejes superior e inferior para transformación en aros.

7) Terminación: comprende los procesos de decapado, control numérico, prueba de fugas de helio, prueba de fugas agua, supervisión del contenedor decapado, pintura y/o serigrafía y colocación de espaldines y cualquier otra operación que se realice a los contenedores una vez decapados.

8) Transformación: (Actualmente extinguido y solo válido efectos del art. 5, punto 4 de este reglamento) engloba los procesos de realización de uñetas en flejes, taladros en aros e inicio de las asas del aro superior, entre otros.

9) Bocas: engloba todos los procesos necesarios para la fabricación de la boca, así como la supervisión

de las bocas fabricadas en THIELMANN PORTINOX o las compradas a un tercero.

10) Almacén: comprende todos los trabajos propios de almacén.

11) Calidad: comprende los trabajos de inspección y control de calidad de todos los productos fabricados en las diferentes líneas de fabricación de contenedores.

12) Prevención de riesgos laborales: engloba todos los trabajos y procedimientos necesarios, para la formación, información y protección de los trabajadores.

Art. 4.- Llamadas para períodos de actividad y Orden de llamada.

Los trabajadores fijos discontinuos serán llamados por la empresa según las necesidades en los distintos escalafones definidos en el artículo anterior y por orden sucesivo según su número de orden en el escalafón, el cual vendrá dado por su antigüedad dentro del mismo.

El orden vendrá determinado por los días de contrato o período activo que hayan desarrollado en la empresa, computados desde el primer contrato como trabajador fijo discontinuo y dentro de su escalafón de trabajo. No se tendrá en cuenta a estos efectos los días de alta asimilada por vacaciones remuneradas y no disfrutadas.

Las llamadas se harán por teléfono o correo electrónico y se procurará que ésta sea con un plazo de antelación de 48 horas. En esta llamada se le comunicará al trabajador el período de actividad estimado para este llamamiento.

Art. 5.- Preferencias en los grupos de trabajadores.

1) En primer lugar tendrán preferencia los trabajadores fijos de plantilla, los que tendrán que ser reubicados en puestos de trabajo si no existiera trabajo en su normal puesto.

2) Tendrán posterior preferencia los trabajadores fijos discontinuos de acuerdo con su número de orden en el escalafón, el cual vendrá dado por su antigüedad dentro del mismo.

3) Una vez agotado el escalafón, si fuera necesario cubrir más puestos del mismo escalafón, se llamaría a trabajadores de otros escalafones que estén en período de inactividad, por orden de antigüedad en la empresa, como fijo discontinuo.

4) Como excepción al punto tres:

1) Los trabajadores Fijos Discontinuos provenientes del escalafón de transformación que actualmente estén en otros escalafones (acta de fecha 27/05/2015), serán llamados por su antiguo orden en el escalafón de transformación para cubrir puestos de dicho escalafón, con preferencia a cualquier otro trabajador Fijo Discontinuo de otros escalafones.

2) Se establece que una vez agotado el escalafón de reparación o soldadura manual, si fuese necesario cubrir más puestos del escalafón agotado, se llamaría a los trabajadores del otro escalafón que estén en período de no actividad, por el número de su escalafón (Acuerdo de la comisión mixta del Convenio de fecha 28 de noviembre de 2019). Si todos los trabajadores de ambos escalafones se han incorporado al trabajo, se procederá según establece este artículo en el punto 3)

Art. 6.- Orden de salida y cálculo de finiquito

Una vez se superen las necesidades productivas por las que el trabajador ha sido contratado, éste cesará en

su puesto de trabajo, entrando en un período de inactividad productiva.

Los trabajadores fijos discontinuos irán saliendo de acuerdo al número de orden en su escalafón, conforme al artículo 5 de este reglamento, tomando éste de mayor a menor.

A los trabajadores Fijos Discontinuos que a final de su periodo activo no hayan podido compensar con descansos las jornadas irregulares trabajadas, en los días laborables acordados, se les considerará esos días como vacaciones remuneradas no disfrutadas.

Estos días, considerados como vacaciones remuneradas no disfrutadas, se tendrán en cuenta en el cálculo del finiquito del trabajador a los efectos del cálculo de la parte proporcional de pagas extra y en el cálculo de nº de días de vacaciones.

Esta Jornada Irregular no compensada también se tendrá en cuenta a los efectos del cálculo de la Paga de Beneficios, recogida en el artículo 19 del Convenio de empresa de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. actualmente vigente, o en el que estuviera vigente en cada momento

A la firma de cada finiquito se le entregará copia al trabajador y en caso de cambio de domicilio, el trabajador deberá comunicar por escrito (escrito convencional o correo electrónico) a la empresa el nuevo domicilio y a efectos de la próxima llamada facilitar datos de contacto para ser convocado, teléfono o correo electrónico. De tal manera que el cambio de domicilio, si no ha sido notificado por escrito a la empresa, no se considerará excepción a la pérdida de la condición de fijo discontinuo, si este es el motivo por el que el trabajador no se ha incorporado a la empresa en la fecha convocada.

Art. 7.- Pérdida de condición de fijo discontinuo.

Perderán la condición de fijo discontinuo, quienes avisados con 15 días de antelación para su incorporación a la empresa, en la línea que tiene asignada según escalafón, no lo hiciera en la fecha convocada.

Como excepción, no perderá ese derecho, el trabajador que acredite antes de la fecha en la que debiera incorporarse, que en ese momento se encuentra de baja por enfermedad, accidente laboral o no laboral, o alta en otra empresa.

Art. 8.- Baja por enfermedad o accidente.

Si durante el tiempo de trabajo efectivo, el trabajador sufriera baja laboral por enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo, continuará en situación de alta en la empresa mientras que el trabajador que le precede en el escalafón, siga contratado, produciéndose su baja en la empresa aunque se encuentre en incapacidad transitoria cuando el trabajo para el que fue contratado se extinguiera, lo que será determinado con la baja del trabajador que le precede en el escalafón o del trabajador que le sustituye.

Art. 9.- Cambio de escalafón, vacantes, promoción interna.

Cualquier trabajador fijo discontinuo, podrá promocionar en los escalafones cursando solicitud a la empresa.

La empresa podrá acceder a esta petición, siempre que acredite experiencia y acceda a este cambio por

demonstrar el peticionario la capacidad necesaria, la experiencia y la formación adecuada a ese puesto de trabajo a través de los criterios de evaluación y valoración que se determinen por la empresa.

En tal caso, pasaría al nuevo escalafón, en el último lugar. Su antigüedad referida a los días de alta en Seguridad en Seguridad Social en THIELMANN PORTINOX SPAIN SA, a partir de su primer contrato como Fijo Discontinuo, no contabilizaría a efectos de orden en el nuevo escalafón, pero sí a todos los demás efectos.

Art. 10.- Promoción a fijos indefinidos de plantilla.

1) Aquellos trabajadores fijos discontinuos que estuvieran trabajando de forma ininterrumpida durante tres años, pasarán a ser fijos indefinidos.

2) Cuando la empresa necesite cubrir puestos indefinidos dentro de los perfiles que integran los diferentes escalafones, se cubrirán el 50% de los puestos con trabajadores seleccionados por la empresa dentro del perfil definido, el otro 50% se cubrirá por número de orden en el escalafón.

Si el número de trabajadores fuera impar y fuera cubierto en un mayor porcentaje por la empresa, en la siguiente contratación será por número de orden en el escalafón, de forma que el porcentaje quede regulado en 50%-50%.

Art. 11.- Vacaciones.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos días de vacaciones al año que los trabajadores fijos de plantilla, si bien en proporción a los días de contrato que desarrolle a lo largo del año. Los días de vacaciones serán disfrutados en las mismas fechas acordadas como vacaciones en el calendario laboral para el resto de la plantilla, si coincide dentro de su periodo activo, o bien se las considerará como vacaciones remuneradas y no disfrutadas, al término de cada período activo.

A los trabajadores Fijos Discontinuos que a final de su periodo activo no hayan podido compensar con descansos las jornadas irregulares trabajadas, en los días laborables acordados colectivamente o pactados individualmente, se les considerará esos días como vacaciones remuneradas no disfrutadas

Art. 12.- Mantenimiento de los escalafones.

La empresa mantendrá a través de ordenador los distintos escalafones en los fijos discontinuos, acumulando los días efectivos de trabajo que cada trabajador obtenga y cuyas listas facilitará de forma trimestral al Comité de Empresa para su debido control.

Los tiempos de situación asimilada al alta por casos de enfermedad o accidente, serán computados como de tiempo efectivo de trabajo.

Si un trabajador fijo discontinuo, cuando fuera llamado se encontrara en situación de baja, una vez obtenga el alta médica, deberá comunicarlo a la empresa. La empresa deberá incorporarlo en su escalafón, al día siguiente del alta médica, si el trabajador que está por detrás de él en el escalafón está en actividad en THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A.

Art. 13.- Cese o despido.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores fijos indefinidos, aunque su antigüedad no sea por tiempo

natural desde su contratación sino por el tiempo efectivo de trabajo.

No perderán esta condición quienes fuesen llamados con una antelación inferior a 15 días y no puedan incorporarse, debiendo comunicar y justificar este hecho a la empresa.

El trabajador fijo discontinuo perderá tal condición si no acude a prestar trabajo a una orden de llamada cuando sea requerido por la empresa en la forma especificada en este reglamento o cuando de forma voluntaria renuncie a tal actividad, o sea contratado como fijo indefinido en otra empresa.

Ante el incumplimiento por parte de la empresa del orden y forma de llamada regulada en este reglamento, el trabajador podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento el trabajador fijo discontinuo de la falta de convocatoria.

En caso de despido improcedente la indemnización será la que en cada momento corresponda según su contrato pero en razón al tiempo efectivo de trabajo que tenga acreditado.

Art. 14.- Cláusula adicional.

Este reglamento se irá actualizando con las modificaciones que se produzcan en la empresa en cuanto a actividades, secciones, escalafones, maquinaria, etc. que se irán incorporando al presente reglamento, modificando el mismo o anexos correspondientes, y que serán acordadas vía comisión mixta del convenio de THIELMANN PORTINOX SPAIN SA vigente en cada momento.

Si por algún motivo la ley modifica cualquiera de los aspectos indicados en este reglamento, quedaría modificado o extinguida en los aspectos que la ley modifique.

ANEXO IV

Relación de trabajadores con último contrato anterior al 01/10/2004

Código de Operario	Fecha de antigüedad
100600	01/06/1995
100700	05/05/1999
100901	06/11/2001
101500	16/11/1999
104100	16/09/1996
106000	12/05/1986
106200	14/03/2000
106402	13/04/2001
106801	21/06/2002
107000	16/09/1996
110000	01/10/1986
111000	04/05/1995
112000	17/01/2004
120301	02/09/2002
120500	01/09/1998
120600	13/03/2000
140001	03/05/1999
151101	25/09/2001
151200	01/04/1999
201102	01/07/2001
201200	17/07/2000
201300	05/09/2000
201401	13/10/1999
205000	15/02/1994
205101	05/01/2000
205201	15/04/2003
206000	15/02/1994
206100	24/11/1995
206300	01/06/1996
220100	16/11/1998
220200	22/08/1995
220300	14/05/1998
230300	05/06/1989
230700	04/09/1993
240201	23/10/2001
500200	13/03/2000
501100	30/03/1992
504900	26/12/2000
505000	26/12/2000
505801	02/09/2002
700100	26/12/2000
703300	01/04/1999
704000	16/09/1996
704800	06/10/1986
706000	26/01/1999
709001	23/09/2002
709701	02/12/2003
735400	26/01/1999
737801	01/10/2002
740700	17/07/1985
741100	26/12/2000
741200	01/04/1998
742300	22/12/2000
742400	01/04/1999
742800	01/01/2000
743000	26/01/1999
744900	01/06/1996
745100	06/10/1986
745201	01/07/2003
746200	26/01/1999
746300	19/01/1998
746700	17/07/2000
747200	16/09/1996
748100	16/09/1996
748600	04/05/1999
748700	26/01/1999
749001	01/12/2002
749701	14/01/2002
781300	26/01/1999
783500	26/09/1990
784100	26/01/1999
784700	19/01/1998
788202	01/09/2001
790300	17/07/1985
795600	25/09/1990
799501	01/01/2002
800600	13/03/2000
800800	22/12/2000
800900	01/03/2000
801000	20/11/1998
801200	01/03/2000
802200	13/03/2000
802500	15/03/2000
802600	14/03/2000
802701	01/03/2002
802801	01/03/2002
803401	04/09/2002
804300	21/03/2000
807801	01/01/2003
808601	04/09/2002
808700	14/07/2000
808800	01/03/2000
809200	04/05/1999
809600	03/04/2000
810300	01/03/2000
810401	01/03/2002
812700	26/01/1998

812801	04/09/2002
814001	01/03/2002
815001	01/03/2002
815601	04/09/2002
815900	26/01/1999
900301	01/01/2002
900600	21/06/2002
901501	01/10/2002
902501	01/10/2002
903900	01/09/1998
904200	01/03/2000
904800	08/09/1997
905100	08/09/1997
907301	01/10/2002
907500	26/12/2000
907900	13/03/2000
908000	26/12/2000
908100	04/09/2000
908801	01/10/2002
909701	01/10/2002
909801	01/10/2002
910401	01/10/2002
910501	01/10/2002
910601	01/10/2002
910901	01/10/2002
911401	01/10/2002
911501	01/10/2002
913601	31/08/2004
980600	09/09/1997
982000	22/04/1992
985900	08/09/1997
988701	01/04/2003
988801	01/01/2003
988901	01/01/2003
989901	01/01/2003

BOLSA DE VACACIONES

153,34 €

TABLAS SALARIALES OPERARIOS 2021

GRUPO	S. BASE	S. BASE
PROFESIONAL	DIARIO	ANUAL
GRUPO 4	54,58 €	23.198,31 €
GRUPO 5	52,31 €	22.233,60 €
GRUPO 6	52,14 €	22.159,27 €

Nocturnidad: 30% S.Base

Plus Sabados: 48,00 €

Plus Domingos: 62,00 €

TABLAS SALARIALES 2021**THIELMANN PORTINOX SPAIN S.A.****Tabla de incentivos AÑO 2021**

(Área funcional de Operarios)

Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
Incentivo día	Incentivo día	Incentivo día
10,00	9,37	9,23

Incent. Anuales	Incent. Anuales	Incent. Anuales
2.410,00	2.258,17	2.224,43

Plus Convenio Personal Indirecto año 2021
(Área funcional Técnicos y Empleados)

GRUPO 1		256,20 €	3.074,38 €
GRUPO 2		245,04 €	2.940,46 €
GRUPO 3		229,92 €	2.759,05 €
GRUPO 4		200,91 €	2.410,94 €
GRUPO 5		192,41 €	2.308,94 €
GRUPO 6		189,76 €	2.277,06 €

ANEXO VII**Tabla de incentivos AÑO 2021**
(Área funcional de Operarios)

Activ	GRUPO 4	GRUPO 5	GRUPO 6
60	0,000000	0,000000	0,000000
61	62,220000	0,065809	0,061621
62	63,240000	0,131617	0,123241
63	64,260000	0,197426	0,184863

64	65,280000	0,263235	0,246483
65	66,300000	0,329043	0,308104
66	67,320000	0,394852	0,369724
67	68,340000	0,460661	0,431346
68	69,360000	0,526470	0,492966
69	70,380000	0,592278	0,554545
70	71,400000	0,658087	0,616208
71	72,420000	0,723896	0,677828
72	73,440000	0,789704	0,739450
73	74,460000	0,855513	0,801070
74	75,480000	0,921322	0,862691
75	76,500000	0,987130	0,924311
76	77,520000	1,052939	0,985932
77	78,540000	1,118748	1,047553
78	79,560000	1,184556	1,109174
79	80,580000	1,250365	1,170794
80	81,600000	1,316174	1,232415

Grupo 4	Grupo 5	Grupo 6
Incentivo día	Incentivo día	Incentivo día
0,00	10,20	9,56
632,4	10,2003472	9,5512167
Incent. Anuales	Incent. Anuales	Incent. Anuales
2.410,00	2.258,17	2.224,43

ANEXO VIII TRABAJADORES CON DERECHO TRANSPORTE (Art.- 38) 745100

ANEXO IX Finiquitos

D....., con
D.N.I....., y con Domicilio en
....., que ha
trabajado en la empresa THIELMANN PORTINOX SPAIN SA. desde
..... hasta con el grupo profesional
..... declaro que he recibido la cantidad de
..... (.....) € en
concepto de liquidación total por mi baja definitiva en dicha empresa.

Con la firma del presente recibo de Finiquito, queda extinguida la relación Laboral y económica con la citada empresa, sin tener nada mas que reclamar por ningún concepto.

En Pulianas a de 202

Este recibo finiquito se ha firmado ante el RLT D.
D..... en presencia de los trabajadores.

Consíguese de puño y letra.

NO DESEA. Firma del trabajador.

ANEXO X RELACION DE TIEMPOS CRONOMETRADOS

operaeq	Descrip.	tiem	act60	act80	v punto s
0342601	Corte discos lija para reposo	C	139,50	186,00	0,43
1010001	Punzonado fleje Inferior 100 Lts.	C	195,00	260,00	0,31
1110001	Punzonado fleje Superior 100 Lts.	C	180,00	240,00	0,33
1447101	Punzonado y corte uñetas Preñas mecánicas (línea 4)	C	244,50	370,00	0,22
1510001	Corte de Uñeta fleje Inferior 100 Lts.	C	180,00	240,00	0,33
1610001	Corte de Uñeta fleje Inferior 100 Lts.	C	165,00	220,00	0,36
1710001	Corte+Conformado asa+colgar arcos 100 Lts. (Exigida)	C	48,38	64,50	1,24
1710002	Corte+Conformado asa+colgar arcos 100 Lts. (Óptima)	C	57,98	77,30	1,03
1765501	Transformación Flejes Tnqt (asas y uñetas) EXCÉNTRICA	C	330,00	440,00	0,18
1767501	Corte asas (1º, 2º y 3º operación) Línea 4	C	79,35	105,80	0,76
2010001	Curvado+soldado Fleje Inferior 100 Lts. (Exigida)	C	48,38	64,50	1,24
2010002	Curvado+soldado Fleje Inferior 100 Lts. (Óptima)	C	65,25	91,00	0,88
2052403	Serra INF. (110-119 mm) Sold. CLOOS	C	136,00	181,00	0,44
2110001	Curvado+soldado Fleje Superior 100 Lts. (Exigida)	C	48,38	64,50	1,24
2110002	Curvado+soldado Fleje Superior 100 Lts. (Óptima)	C	56,25	75,00	1,07
2152303	Serra SUP. (130-139mm.) Sold. CLOOS	C	132,00	175,00	0,46
2253041	Línea de Aros Automática Línea 1	C	174,22	232,30	0,34
2410001	Rebordeo+embutición aros 100 Lts. (Exigida)	C	96,75	129,00	0,62
2410002	Rebordeo+embutición aros 100 Lts. (Óptima)	C	111,00	148,00	0,54
2710001	Flameo asa+reparación bucle Aros 100 Lts. (Exigida)	C	48,38	64,50	1,24
2710002	Flameo asa+reparación bucle Aros 100 Lts. (Óptima)	C	58,72	78,30	1,02
27TM003	Flameo asas Tanquetas (línea 4)	C	86,25	115,00	0,70
35TM002	Reparación bucle Tanquetas (línea 4)	C	105,00	140,00	0,57
38TM001	Retirada espaldín, lavado y enjuague BARRIL 50 LTS.	C	24,79	37,00	2,16
38TM002	Lavado y enjuague (bariles sin espaldín) BARRIL 50 LTS.	C	36,85	55,00	1,45
38TM003	Corte Aro inferior Amoladora Manual BARRIL 50 LTS.	C	15,41	23,00	3,48
38TM004	Repaso manual rebabas BARRIL 50 LTS.	C	15,41	23,00	3,48
38TM005	Soldadura aro-semicírculo BARRIL 50 LTS.	C	10,72	16,00	5,00
38TM006	Soldadura exterior de boca BARRIL 50 LTS.	C	28,81	43,00	1,86
38TM007	Soldadura manual y supervisión BARRIL 50 LTS.	C	12,73	19,00	4,21
38TM008	Reparación mecánica aro (1 aro) BARRIL 50 LTS.	C	24,12	36,00	2,22
38TM009	Reparación mecánica aro (2 aros) BARRIL 50 LTS.	C	12,06	18,00	4,44
38TM010	Rectificación altura boca. Nivelación. BARRIL 50 LTS.	C	16,08	24,00	3,33
38TM011	Inspección final BARRIL 50 LTS.	C	36,18	54,00	1,48
38TM012	Corte de Boca Barril 2º mano	C	18,43	27,50	2,91
38TM013	Soldadura Boca Barril 2º mano	C	18,43	27,50	2,91
4359501	Mecanizado Electroquímico	C	156,00	208,00	0,38
5206601	Embut. Semic. +corte boca+bordon+corte semic (Óptimo)	C	114,75	153,00	0,52
5467601	Refrentado semicuerpos (Línea 4)	C	114,00	152,00	0,53
6545001	Soldadura exterior de Bocas TCS	C	146,25	195,00	0,41
6565201	Soldadura Boca Semic. 100 Lts.	C	48,38	64,50	1,24
6565301	Soldadura Boca Semic. 100 Lts. (Óptimo)	C	58,50	78,00	1,03
7036851	Soldadura Aros-Semicuerpos Barril SLIMKEG 1 Máquina	C	38,25	51,00	1,57
7036852	Soldadura Aros-Semicuerpos Barril SLIMKEG 2 Máquinas	C	76,50	102,00	0,78
7510001	Soldadura conjunto+Supervisión+Repar. Defec. 100 Lts.	C	48,38	64,50	1,24
7558501	Soldadura Central Voba Barril SLIMKEG	C	42,75	57,00	1,40
8078A04	Decapado barril 30 l.-Slimkeg-Tanquetas	C	63,90	85,20	0,94
8078B02	Decapado B (2 operarios)	C	55,10	73,50	1,09
8078B03	Decapado B (3 operarios)	C	55,10	73,50	1,09
8178B05	Decapado+lavado+superv.+espaldín+transponder	C	32,25	43,00	1,86
8765401	Prueba fugas 100 Lts. (Exigida)	C	48,40	64,50	1,24
8765402	Prueba fugas 100 Lts. (Optima)	C	54,60	72,80	1,10
9500002	Marcado Fleje Estampado 100 Its	C	159,75	213,00	0,38
9534103	Marcado Fleje Embutido 100 Its	C	135,00	180,00	0,44

ANEXO XI PROCEDIMIENTO INTERNO PARA LOS DESPLAZAMIENTOS DE TRABAJADORES DE THIELMANN PORTINOX SPAIN, SA

A la planta de PMX.

Los trabajadores de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A que viajen a la planta de PORTINOX México, como personal de apoyo tendrán las siguientes condiciones económicas.

1.- El viaje de ida y vuelta

- Se considerará como dos jornadas extras de 8 horas. (16 horas extras normales), si se viaja entre semana.

- Se considerará como de 12 horas extras (24 horas extras normales) si se viaja en fin de semana.

2.- Ya en la planta de San Luís, todas las horas que excedan de las 40 semanales se les pagará como extras.

3.- El precio de la hora extra para la vigencia de este convenio es de 18euros la hora extra normal y 22.50 la hora extra nocturna.

4.- Se estará a lo dispuesto en el Artículo 20.- Dietas, del convenio Colectivos de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A.

A UCON en Alemania

Los trabajadores de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A. que viajen a la planta de UCON en Alemania, como personal de apoyo tendrán las siguientes condiciones económicas.

1.- El viaje de ida y vuelta

- Se considerará una jornada normal, sin remuneración especial si se viaja entre semana.

- Se considerará como 8 horas extras (16 horas extras normales) si se viaja en fin de semana.

2.- Ya en la planta de UCON, todas las horas que excedan de las 40 semanales se les pagará como extras.

3.- El precio de la hora extra para la vigencia de este convenio es de 18euros la hora extra normal y 22.50 la hora extra nocturna.

4.- Se estará a lo dispuesto en el Artículo 20.- Dietas, del convenio Colectivos de THIELMANN PORTINOX SPAIN, S.A.

El importe resulte se incluirá en su nómina

Estas condiciones no afectan a los empleados que pertenezcan a los Grupos Profesionales 1, 2, 3 por tenerlo ya contemplado en su retribución

A FERIAS COMERCIALES:

El personal que asista a ferias tendrá todos los gastos pagados. Además recibirá 300euros en concepto de dietas, Siempre que no pertenezcan a los Grupos Profesionales 1, 2, 3, por tenerlo ya contemplado en su retribución.

DESPLAZAMIENTOS DERIVADOS DE PROBLEMAS DE CALIDAD.

Sólo gastos pagados, no recibirán dietas o complementos salariales si el desplazamiento es derivado de un problema de calidad que no se ha detectado antes de la salida del producto.

ANEXO XII

Especialidades médicas incluidas en los permisos para visitas a médico establecidas en el Artículo X del Convenio Colectivo de THIELMANN PORTINOX SPAIN, según la redacción de dicho artículo.

- Alergología.
- Digestivo.
- Cardiología.
- Hematología.
- Medicina interna.
- Nefrología.
- Neumología.
- Oncología.
- Psiquiatría.
- Reumatología.
- Traumatología.
- Oftalmología.
- Angiología -vascular-.
- Otorrinolaringología.
- Urología.
- Ginecología.
- Dentista.

NÚMERO 6.718

AYUNTAMIENTO DE LA CALAHORRA (Granada)

Adecuación retributiva con carácter singular y excepcional de puesto de trabajo. Exp. 334/2021

EDICTO

En sesión ordinaria de Pleno de fecha 23 de diciembre de 2021, se ha adoptado acuerdo relativo al expediente 334/2021, con el siguiente tenor literal:

"Considerando que en el Ayuntamiento de La Calahorra no existe Relación de Puestos de Trabajo como instrumento de ordenación de recursos humanos y asignación detallada de funciones para efectuar una adecuada valoración de los puestos existentes en la organización.

Considerando que existe una importante desproporción entre las retribuciones complementarias, concretamente el complemento específico, asignado al puesto de Secretaría-Intervención, y la asignación de funciones ex lege que corresponden a los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, no existiendo constancia documental de que dicho complemento retributivo haya sufrido modificación alguna a lo largo de los años, mientras que si que se han producido profundos cambios en la Administración como consecuencia de la implantación de la Administración electrónica, así como la mayor complejidad producida en dicho puesto como consecuencia de las nuevas obligaciones impuestas por la reciente legislación sobre contratos administrativos, la legislación de procedimiento administrativo común o de suministro de información contable y económica, además del cumplimiento de obligaciones en materia de transparencia, entre otras muchas, lo que ha supuesto una mayor carga de trabajo para la persona titular de la Secretaría-Intervención, al haber permanecido la oferta pública de empleo congelada todos estos años por exigencia legal, y habida cuenta de la dificultad de crear nuevas plazas que realicen funciones en materia de asesoramiento jurídico y económico por las limitaciones que impone la tasa de reposición de efectivos, por lo que la Secretaría-Intervención es el único personal con capacidad técnica que existe en el Ayuntamiento en el área de administración general y administración especial, de modo que dicho personal asume la responsabilidad exclusiva de toda la administración y no existe otro personal con dicha titulación.

A lo anterior hay que añadir el exceso de funciones que vienen siendo asumidas por dicho puesto y que exceden claramente de las funciones reservadas propias de los funcionarios con habilitación de carácter nacional, como es la tramitación completa de expedientes, consultas, preparación de expedientes, elaboración de bases para la selección de personal, tramitación completa de expedientes de contratación y relativos a materia presupuestaria, y otras numerosas funciones de carácter administrativo que justifican la adecuación singular del puesto de trabajo desempeñado.