

Pasa RR.HH.

13-06-18

09:15

### **1.- VIGENCIA.**

Desde 01-01-2017 hasta 31-12-2022.

### **2.- INCREMENTO SALARIAL.**

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio, los incrementos salariales serán los que se detallan:

Año 2017: 1'10% (IPC Real).

Años 2018 a 2021: IPC Real a 31 de diciembre de cada año.

Año 2022: IPC Real a 31 de diciembre más un 0'50%.

El incremento inicial aplicable será del 0'60% cada uno de los años de vigencia del convenio, excepto en 2017, ya transcurrido, en que el 1'10% de incremento corresponde al IPC Real de dicho año.

Los incrementos pactados se aplicarán sobre los conceptos salariales recogidos en el Artículo 7 del Convenio.

### **2.- REVISION.**

Para los años 2018 al 2021, en caso de que el IPC interanual nacional, a 31 de diciembre de cada año, fuera superior al 0'60% de incremento inicialmente pactado, los salarios se incrementarán en el porcentaje diferencial, con efectos desde 1 de enero de dicho año.

El año 2022, en caso de que el IPC interanual nacional, a 31 de diciembre, tras sumarle un 0'50%, fuera superior al 0'60% de incremento inicialmente pactado, los salarios se incrementarán en el porcentaje diferencial entre dicho IPC Real + 0'50% y el 0'60% citado, con efectos desde 1 de enero de dicho año.

### **3.- PLUS DE PERMANENCIA.**

Se establece un "Plus de Permanencia" por importe de 100 Euros mensuales, (12 pagos/año), al personal que reúna los requisitos que a continuación se detallan y en las condiciones que igualmente figuran.

El Plus de permanencia lo percibirán aquellas personas que alcancen una antigüedad de tres años y que no estén percibiendo la Garantía Personal del Apartado B.1. del Artículo 51 del Convenio. Para el cómputo de estos treinta y seis meses, se sumarán las diferentes contrataciones temporales.

El inicio de la percepción del Plus de Permanencia lo será desde el día 1 del mes siguiente a aquél en que se cumplen los treinta y seis meses.

Todo el personal que ya reúna este requisito (36 ó más meses), en el momento de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio, empezará a percibir este Plus a partir del día 1 del mes siguiente al de la fecha de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio.

El personal que hubiera prestado servicios anteriormente y que en la actualidad no forma parte de la plantilla, si al producirse su reincorporación, ya reuniera el requisito de los 36 ó más meses cumplidos, empezará a cobrarlo desde el momento de su reincorporación. En otro caso, su percepción se iniciará a partir del día 1 del mes siguiente a aquél en que alcance los 36 meses.

No tendrá derecho a percibir este Plus de Permanencia, el personal que viene percibiendo la Garantía Personal a que hace referencia el "Apartado B.1) – Garantía Personal" de la letra "B) Otras Garantías Personales", del Artículo 51 "Garantía Personal Convenio y otras Garantías Personales" del Convenio Colectivo que rindió vigencia el 31 de diciembre de 2016.

Este Plus de Permanencia se incorporará a las tablas salariales y tendrá los incrementos y revisiones de convenio correspondientes a partir de 1 de enero de 2019.

Desde 1 de enero de 2021, este Plus de Permanencia se incrementará en 20 euros mensuales (12 pagos/año).

#### **4.- EMPLEO.**

##### A) Conversión de Contratos Temporales a Fijos.

Durante el año 2018, adquirirán la condición de Fijos de Plantilla, 20 empleados/as de convenio de entre los que se encuentran prestando sus servicios actualmente o bien de entre los que, habiéndolos prestado con anterioridad, reingresen durante dicho año. Estos cambios a Fijos se realizarán dentro de los tres meses siguientes a la firma del Acta de Acuerdos de Convenio.

Cada uno de los años 2019, 2020, 2021 y 2022, en el supuesto de cumplirse el objetivo de Pedidos Presupuestados de cada uno de éstos años, pasarían a fijos otros 4 temporales/año.

En el caso de no alcanzarse el 50% de los Pedidos, no pasará ninguna a persona a fija de plantilla. En el caso de superarse los pedidos en un 25% ó más, pasarán a fijas seis personas. En los valores intermedios se hará el cálculo proporcional.

##### B) Cobertura de Bajas.

A partir de la firma del Acta de Acuerdos del Convenio, cada Empleado Fijo que cause baja en la Empresa, por cualquier causa que no implique reserva del puesto de trabajo, será sustituido mediante la conversión de personal con Contrato Temporal a Fijo.

##### C) Selección de Personal que adquirirá la condición de Fijo.

La selección del personal que adquirirá la condición de Fijo, será realizada por la Empresa, atendiendo a criterios de profesionalidad, actitud frente al trabajo y las necesidades organizativas y de producción valorada por los mandos, así como la puntualidad y asiduidad en el cumplimiento de la jornada de trabajo y teniendo presente, en igualdad de condiciones, el mayor tiempo al servicio de la Empresa.

#### **5.- CONTRATO DE RELEVO Y JUBILACIÓN PARCIAL.**

Se aplicará en los términos y con la vigencia establecidos en el Acta de Acuerdos de fecha 15 de Diciembre de 2007 sobre Contrato de Relevo y Jubilación Parcial, así como Acta de fecha 21 de Julio de 2011.

La aplicación efectiva del Contrato de Relevó y la Jubilación Parcial se pacta con vigencia hasta 31-12-2024.

## **6.- COMEDOR.**

Todos los usuarios del Comedor, sea cual sea su horario ó turno de trabajo, abonarán una aportación de 1'12 Euros por comida.

No se realizará descuento alguno al personal que realice cursos de formación fuera de la jornada de trabajo y a quien prolongue su jornada de trabajo en, al menos, dos horas de Artículo 13.

Anualmente, a partir de 01-01-2019 esta aportación se incrementará aplicando el IPC Real interanual a fecha 30 de noviembre del año anterior.

## **7.- SALIDA FACTORIA.**

Se mantiene el precio actual para la Salida de Factoría cuando se asiste al trabajo en sábados o festivos, siempre que se realice una jornada mínima de 7 horas.

El personal del Turno de Tarde, que finaliza su jornada con posterioridad a las 22 horas, la percibirá íntegra en el caso de que el trabajo en sábado o festivo inmediatamente posterior realice turno de mañana trabajando al menos 6 horas.

## **8.- DIETAS Y GASTOS DE VIAJE.**

### **En el Extranjero. Desplazamientos de Corta Duración. (Hasta un mes).**

Durante los primeros quince días se mantiene el importe actual de la Dieta Entera en el Extranjero (91'35 Euros/día).

A partir del décimo sexto día, el importe de la Dieta Entera en el Extranjero será de 80 Euros/día.

La entrada en vigor de este importe de 80 Euros diarios a partir del día 16º, será con efectos desde el 1 de julio de 2018.

El personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá optar por viajar conforme a la normativa de gastos de viaje en vez de con dietas, siéndoles en tal caso de aplicación las cantidades establecidas en dicha normativa y debiendo justificar los gastos realmente incurridos. La opción por una u otra modalidad deberá realizarse antes de iniciar el viaje.

### **En España:**

Dieta Entera. Durante los primeros quince días, se mantiene el importe actualmente establecido con los incrementos de convenio acordados.

A partir del décimo sexto día, el importe de la Dieta Entera será de 45 Euros/diarios. Esta cantidad se actualizará a partir de 01-01-2019.

La entrada en vigor de este importe de 45 Euros/diarios a partir del 16º día, será con efectos desde el 1 de julio de 2018.

El personal afectado por el ámbito de este convenio, podrá optar por viajar conforme a la normativa de gastos de viaje en vez de con dietas, siéndoles en tal caso de aplicación las cantidades establecidas en dicha normativa y debiendo justificar los gastos realmente incurridos. La opción por una u otra modalidad deberá realizarse antes de iniciar el viaje.

Media Dieta. Desde 1 de julio de 2018, el importe de la media dieta será de 28'09 Euros/día. Esta cantidad se actualizará a partir de 01-01-2019. Durante el periodo anterior a 01-07-18 se mantiene el precio en vigor con los incrementos pactados.

### **Desplazamientos de Larga Duración. (Más de un mes).**

a) Se facilitará alojamiento, mediante vivienda facilitada por la empresa incluidos gastos de suministros (luz, agua, gas). No se incluyen gastos de limpieza, lavandería, etc.

b) Ochocientos Euros (800 Euros) mensuales para gastos de manutención. En los casos en que en el país y/o localidad de destino se determine que esta cantidad pudiera ser insuficiente, se analizará y actualizará la misma tal y como ya se ha realizado en ocasiones anteriores.

c) Vehículo y carburante para desplazamientos de trabajo en el país de destino. En el supuesto de que se desplacen varias personas se optimizará el uso de vehículos compartiéndolos.

d) Se establece un bono extraordinario de permanencia de 6.000 Euros anuales el primer año y su percepción está condicionada a la efectiva permanencia en el país de desplazamiento durante dicho año. Si se interrumpe antes de dicho año por causas imputables a la empresa, se percibirá la parte proporcional correspondiente al tiempo efectivo de desplazamiento en el país de destino.

Para el segundo año de permanencia, el importe anual será de ocho mil Euros (8.000'-- Euros), siendo aplicables los mismos condicionamientos.

### **9.- PAGO DE RETRIBUCIONES Y PUESTA A DISPOSICION DE LOS RECIBOS DE SALARIOS Y COMUNICACIONES DE LA EMPRESA.**

En el Artículo 70 del Convenio, se añadirá el siguiente párrafo:

Los recibos de salarios se pondrán a disposición de los empleados exclusivamente a través de medios telemáticos. Para ello la Empresa facilitará una dirección a la cual conectarse a través de internet, un nombre de usuario y una contraseña.- El/la empleado/a se obliga a facilitar una dirección de correo electrónico válida y personal para la gestión de las contraseñas de acceso en caso de olvido de la misma. Ambas partes acuerdan el uso por la empresa de la dirección de correo facilitada por el empleado/a para remitir diversas comunicaciones tales como: " Al Día" publicados en los tabloneros de anuncios, comunicaciones del Plan de Igualdad y el acceso a los datos de Incentivos/Presencia u otros similares, para mejorar y agilizar toda la información que se publica internamente en la compañía cuyo acceso está previsto incorporar a esta forma de información.

## **10.- EQUILIBRADO DE CARGAS.**

El texto del Artículo 54 del Convenio se modifica quedando redactado como sigue:

Cuando por razones técnicas, organizativas o productivas así como para poder prestar las atenciones debidas a los clientes, durante la vigencia del Convenio, si la carga de trabajo lo justifica, la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa del exceso de carga, podrá considerar laborables, hasta doce días más de los previstos inicialmente en el calendario anual.

Las horas trabajadas se abonarán a razón del importe que figura en el Anexo IV de las Tablas Salariales más incentivo la hora, sea cual fuere el Nivel y Grupo Profesional del trabajador o trabajadora.

Se podrá establecer la aplicación de este Artículo a la totalidad de la plantilla o a determinados Departamentos, Talleres ó Secciones de la Unidad.

Los días trabajados por aplicación de este Artículo perderán la consideración de festivos y la asistencia al trabajo por parte del personal será voluntaria.

Se respetará en todo caso la legislación en vigor relativa al descanso mínimo entre jornadas y descanso semanal. De igual forma, la aplicación del presente artículo no implicará en ningún caso la minoración del número de días de vacaciones anuales pactado.

## **11.- PRÉSTAMOS PERSONALES.**

Se modifica el Artículo 58 del Convenio, de tal manera que, el actual límite de 2.100 Euros pasará a ser de 3.000 Euros y el actual límite de 800 Euros, pasará a ser de 1.200 Euros.

## **11.- FORMACIÓN EXTERNA EN PREVENCIÓN E IGUALDAD.**

Cada uno de los sindicatos con representación en el Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 16 horas anuales para formación externa en materia de Prevención de Riesgos Laborales y/o Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres. Estas 16 horas anuales son adicionales a las legalmente previstas.

