



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA
DE GUADALAJARA

📞 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 139, fecha: viernes, 20 de Julio de 2018

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MODINE CIS GUADALAJARA,
S.A.U. (2018-2021)

2265

VISTO el texto del Convenio Colectivo de la empresa MODINE CIS GUADALAJARA, S.A.U. y sus trabajadores del centro de trabajo de Guadalajara (código 19001082012002) con vigencia desde el día 1 de enero 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, que tuvo entrada el 1 de Marzo de 2018 y subsanado con fecha 10 de julio de 2018 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía,



Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 13 de julio de 2018. EL DIRECTOR PROVINCIAL DE GUADALAJARA,
Santiago Baeza San Llorente.

PREÁMBULO

En Guadalajara a 13 de Febrero de 2018. El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por la Dirección de Modine y el Comité de Empresa formado por las secciones sindicales de Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I. AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1- AMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la empresa Modine CIS Guadalajara S.A.U. y sus trabajadores/as.

ARTÍCULO 2.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio será de aplicación en el Centro de Trabajo radicado en el ámbito territorial de Guadalajara.

ARTÍCULO 3.- AMBITO PERSONAL

El presente convenio será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la planta de Modine CIS Guadalajara S.A.U., excepto Directores, Jefes y Coordinadores, salvo que alguno de éstos manifieste por escrito su deseo en sentido contrario. No obstante, a todo el personal, aún fuera de convenio se le aplicará el plus ad personam.

ARTÍCULO 4.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor a todos los efectos, el día 1 de enero de 2018 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.



ARTÍCULO 5.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual siendo todos los importes en conceptos brutos.

ARTÍCULO 6.- GARANTÍAS PERSONALES

La Empresa respetará las condiciones más beneficiosas que hubieran pactado individual o colectivamente o unilateralmente concedido.

CAPITULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 7.- PRINCIPIOS GENERALES

La organización del trabajo, con arreglo a lo previsto en este Convenio, corresponde a Modine CIS Guadalajara S.A.U., quien la llevara a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto de que delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso, de manera que sea suficientemente conocida, tanto por los que reciban la delegación de facultades, como por los que después serán los destinatarios de las ordenes recibidas.

Las ordenes que tengan por si mismas el carácter de estables deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa DIRECCIÓN Y TRABAJADORES.

La representación legal de los trabajadores velará porque en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente, sin que ello pueda considerarse como transgresión de la buena fe contractual.

ARTÍCULO 8.- RENDIMIENTOS

Se considera rendimiento normal o mínimo y por tanto exigible el 100% de la escala de valoración centesimal, que equivale al 75 de la norma británica y al 60 bedaux. Es el rendimiento de un operario retribuido por tiempo, cuyo ritmo es comparable al de una persona con físico corriente que camine sin carga, en llano y línea recta a la velocidad de 4,8 km. a la hora, durante toda su jornada.

Rendimiento habitual es el que repetidamente viene obteniendo cada trabajador en cada puesto de trabajo, en las condiciones normales de su Centro y en un período



de tiempo significativo.

Rendimiento óptimo es el 133, 100 u 80, en cada una de las escalas anteriormente citadas y equivale a un caminar de 6,4 kms./h. Es un rendimiento que no perjudica la integridad de un trabajador normal, física, no psíquicamente durante toda su vida laboral, tampoco

le impide un desarrollo normal de su personalidad fuera del trabajo. Constituye el desempeño tipo o ritmo tipo en el texto de la O.I.T. "Introducción al Estudio del Trabajo".

CAPITULO III. CONTRATACIÓN Y EMPLEO

ARTÍCULO 9.- PRINCIPIOS GENERALES

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar que se formalizará por escrito en todos los casos.

Sin perjuicio de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección los miembros del Comité de Empresa tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser informados, con la debida antelación de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.
- b) Recibir de la Empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones. El Comité de Empresa recibirá su copia en el mismo momento de su firma.
- c) Ser informados en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser comunicada a los representantes de los trabajadores/as.

- d) Emitir informe cuando la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

ARTÍCULO 10.- CONTRATACIÓN

Cuando por razones de mercado las circunstancias de los pedidos requieran incorporara al proceso productivo nuevos trabajadores, la Dirección de la empresa buscará los máximos factores de estabilidad en sus contratos de trabajo.

Las modalidades de contratación que se realizarán a las nuevas incorporaciones serán las establecidas en la legislación vigente.



Para la contratación del personal eventual por circunstancias de la producción se estará a lo regulado en cuanto a la duración de dichos contratos, a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica aplicable en Guadalajara y su provincia.

Los familiares de trabajadores que reúnan el perfil solicitado por la empresa tendrán el mismo tratamiento y las mismas oportunidades de contratación que cualquier otra persona.

Durante la vigencia de este convenio, la Empresa asume el compromiso de realizar 2 contratos fijos por año de vigencia del convenio, dentro de las personas que en la actualidad son trabajadores/as fijos discontinuos. Igualmente, la Empresa llevará a cabo el compromiso de mediación de fecha 4 de Octubre de 2009, expediente JAL-P/CC-GU-53/09,.

El orden de llamamiento de los fijos discontinuos será por riguroso orden de antigüedad dentro de las necesidades del trabajo requerido.

Se acuerda que en Modine CIS Guadalajara S.A.U. se aplique la ley sobre el contrato de relevo.

CAPITULO IV. CLASIFICACIÓN LABORAL

ARTÍCULO 11.- PRINCIPIOS GENERALES DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

1.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican quedarán encuadrados en el sistema de clasificación profesional por medio de Grupos Profesionales. Esta clasificación de puesto, servirá para fijar la contraprestación económica y demás efectos del contrato de trabajo.

2.- El sistema de Clasificación Profesional establecido en el presente Convenio contribuirá a las políticas activas que se pretenden potenciar y promueve la consecución de una razonable correspondencia entre la organización del trabajo en el seno de la empresa y los cambios técnicos y organizativos, así como la cualificación profesional de los trabajadores, partiendo de una función más dinámica y relevante del factor humano.

Por tanto, este sistema de Clasificación Profesional tiene por objeto facilitar la gestión de los recursos humanos de la compañía.

3.- Los Grupos Profesionales que puedan darse, tendrán un carácter meramente enunciativo, sin que la empresa venga obligada a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos.

Entre los Grupos Profesionales existirán diferencias retributivas, marcadas principalmente por las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de



la prestación.

4.- A cada uno de los trabajadores se les asignará a un Grupo Profesional para el desempeño de todas las tareas y cometidos propios de los mismos, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de titulaciones específicas o complementadas con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión y de los demás requisitos de carácter profesional contemplados en la propia definición de cada grupo profesional.

5.- Con carácter general el trabajador desarrollará las tareas propias de su Grupo Profesional, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integren el proceso completo del cual forman parte.

6.- En cuanto a los distintos cometidos profesionales, sin perjuicio de lo contemplado en este Convenio, todo trabajador deberá efectuar cuantas tareas y operaciones le encomienden sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su puesto de trabajo, incluida la utilización de los medios informáticos y de comunicación de que disponga la empresa, para desarrollar las tareas que tenga asignadas y con las limitaciones que en este sentido establece el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato de trabajo, se acordará el contenido de la prestación laboral objeto del mismo, en correspondencia con este sistema de clasificación profesional.

7.- La clasificación profesional de los Grupos Profesionales se ajustará a los criterios expresados en el artículo 22 del TRET, según texto establecido por la Ley 3/2012, de 6 de Julio, para favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción de empleo.

Se entiende por Grupo Profesional, el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones específicas o complementadas con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión y contenido general de la prestación, y garantizará la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

8.- El contenido general de la prestación hace referencia a las actividades profesionales que se desarrollan por los trabajadores en la empresa afectados por el presente convenio, cuyas actividades se agrupan, a efectos operativos, en las áreas profesionales de producción que engloba las actividades de mantenimiento de las instalaciones, fabricación, montajes, almacenes, área técnica, informática, administración y servicios generales de la empresa.

9.- La implantación de este sistema de Clasificación Profesional se realiza sin perjuicio de los derechos económicos de los trabajadores afectados y todos ellos tendrán el mismo tratamiento.

10.- Los factores que definen los Grupos Profesionales y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo son los siguientes:

Responsabilidad.-



Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado en el que el resultado del proceso a realizar repercute tanto en el interior como en el exterior de la empresa. En su caso se ponderará también la capacidad de trabajo en equipo.

Formación/Conocimientos. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, el grado de preparación, teórica o práctica, mínimamente exigible para desarrollar el trabajo.

Iniciativa/Autonomía. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de independencia jerárquica de normas en el desempeño de la función que se desarrolle.

Capacidad de dirección. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el grado de independencia preciso para organizar, distribuir y controlar los procesos de trabajo a realizar, así como la supervisión sobre el grupo de trabajadores que lo han de llevar a cabo.

Naturaleza de las funciones. Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la descripción del puesto de trabajo que desempeñará la persona en cuestión.

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

11.- El grado en que concurren los factores enunciados, determinará el Grupo Profesional asignado y su nivel retributivo.

ARTÍCULO 12.- FACTORES DE ENCUADRAMIENTO Y DESCRIPCIÓN DE LOS GRUPOS PROFESIONALES.

1.- Todo el personal de la empresa cualquiera que sea la índole de sus trabajos que preste, quedará integrado en alguno de los Grupos Profesionales que a continuación se describen, y tendrán asignado el nivel retributivo correspondiente a los mismos según las tablas salariales del ANEXO I, con independencia de las retribuciones superiores que tengan aquellos trabajadores por condición individual.

2.- El puesto de trabajo se definirá por su pertenencia a un Grupo Profesional y su descripción recogerá de manera enunciativa las actividades propias del mismo, de acuerdo con la organización y ordenación de los procesos de trabajo.

3.- Los Grupos Profesionales establecidos son los siguientes:

GRUPO I

GRUPO II

GRUPO III

GRUPO IV

4.- Por todo ello y como consecuencia de las diferencias con el anterior sistema de



Clasificación Profesional que existían en la empresa hasta el 31 de Diciembre de 2013, los trabajadores que desde entonces tengan incluido en su salario el concepto de “ad personam” incluidos, Directores, Jefes de departamento y Coordinadores, se les mantendrá dicho complemento y tendrá el mismo carácter que si fuese salario convenio, y por tanto no podrá modificarse ni suprimirse, y no será absorbible ni compensable.

5.-Todo el personal quedará clasificado a efectos retributivos en las tablas salariales del anexo I según recoge este artículo 12 en su punto 1, independientemente del complemento “ad personam”.

6.-Por todo ello, todos los trabajadores a excepción de Directores, Jefes de Departamento y Coordinadores, quedan encuadrados en los siguientes Grupos Profesionales:

Grupos Profesionales

Grupo I

Grupo II

Grupo III

Grupo IV

7.- Grupos Profesionales. Funciones de Puestos:

GRUPO I. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las actividades consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental con posible utilización de elementos electrónicos tales como lectores, ordenadores etc.

Formación. - La formación básica mínima exigible es la de haber superado la Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o titulaciones equivalentes o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Deben saber interpretar planos o croquis sencillos, y para tareas técnicas o de oficinas la exigencia es de Bachillerato.

GRUPO II Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Trabajos realizados bajo instrucciones precisas, las mismas requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, pudiendo implicar la utilización de medios informáticos a nivel de usuario y cuya responsabilidad está limitada por



los propios procesos. El desempeño de las funciones propias de este tipo de puestos se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados.

Formación. - La formación básica mínima exigible es la de Formación Profesional Técnico de Grado Medio o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Debe saber interpretar planos o croquis algo complejos, y para tareas de oficinas o puestos técnicos la exigencia es de Ciclo Formativo de Grado Superior y experiencia profesional.

GRUPO III. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Los trabajos para este grupo III son de ejecución bastante autónoma, que exigen, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores. El desempeño de las funciones propias de este tipo de puestos se desarrollará siempre bajo la supervisión próxima de un superior que, en todo caso, será necesaria para verificar el avance del trabajo y sus resultados.

Formación.- La formación básica mínima exigible es la Formación Profesional Técnico de Grado Superior o equivalente así como complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia profesional dilata. Deben saber interpretar planos o croquis muy complejos, y para tareas de oficinas o puestos técnicos la exigencia es de Estudios Universitarios de Grado Medio y experiencia profesional dilatada.

GRUPO IV. Criterios generales, responsabilidad, iniciativa y capacidad de dirección. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Las funciones del trabajo consisten en integrar, coordinar y supervisar y ejecutar las tareas encomendadas con un muy alto grado de responsabilidad, supervisará si así fuere el trabajo de un conjunto de colaboradores y con determinado grado de autonomía para realizar ejecutar trabajos en el ámbito de su competencia, así como proceder a la resolución de cuestiones técnicas o prácticas propias de su actuación, normalmente son trabajos con complejidad muy elevada.

Incluye además la realización de tareas que, aun sin implicar ordenación de trabajo, tiene un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Normalmente en este Grupo Profesional y a título generalista estarán incluidos aquellos trabajadores en secciones normalmente de tipo muy técnico.

Formación.- La formación básica mínima exigida es la de Estudios Universitarios de Grado Medio o equivalente así como complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión con



experiencia profesional dilatada. Para trabajos de oficina y puestos muy técnicos la exigencia es de estudios Universitarios Superior, con experiencia profesional dilatada.

ARTÍCULO 13.- MOVILIDAD FUNCIONAL

1.- El trabajador o trabajadora deberá cumplir las instrucciones de la Dirección o persona en quien éste/a delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden dentro de su grupo profesional y del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en el artículo 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

2.- La movilidad funcional podrá realizarse dentro del mismo grupo profesional sin mas limitaciones que las derivadas, a juicio de la Empresa, de la idoneidad y aptitud necesarias para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador o trabajadora en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y/o adaptación.

3.- La realización de funciones que no correspondan al grupo profesional o a categorías equivalentes se realizará conforme a lo dispuesto en el art.39 del Estatuto de los Trabajadores. En caso de que la movilidad funcional supusiera la realización de funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes, tal circunstancia conllevará la consolidación del puesto tras su desempeño durante seis meses consecutivos o durante ocho meses en un periodo de dos años.

ARTÍCULO 14.- PROMOCIÓN PROFESIONAL

Las plazas vacantes existentes en la empresa serán ofertadas a los trabajadores al objeto de facilitar la promoción interna.

Agotadas las posibilidades de promoción interna por falta de personal con la suficiente capacidad profesional o idoneidad para el puesto de acuerdo con los criterios establecidos en este capítulo, la vacante podrá ser cubierta por personal de nuevo ingreso.

La promoción se ajustará a criterios objetivos de mérito y capacidad, estableciendo la Dirección de la empresa la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico. De todo ello se recabará el previo informe-consulta de los representantes legales de los trabajadores/as.

Asimismo, se establecerá un procedimiento para las subidas de categoría, en las que se contemplará la Valoración del Puesto de Trabajo, la Polivalencia, etc. Este procedimiento será negociado con el Comité de Empresa, debiéndose iniciar la creación de la comisión para el mismo a los 6 meses de la firma de este convenio.



CAPITULO V. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 15º.- JORNADA LABORAL

Durante la vigencia de este Convenio la Jornada Laboral para el personal de Modine CIS Guadalajara S.A.U., será de 1.752 horas de trabajo efectivo.

El turno de Mañana será de 6.00 a 14.10 horas, la Jornada Normal de 6.45 a 14.55 horas y en ambas se descansará de 10,40 a 11 horas (tiempo de bocadillo unificado), los trabajadores/as que tengan horario partido de 8 a 17,30 horas descansarán de 13,30 a 15,00, para el turno de Tarde, con horario de 14,10 a 22,20 descansarán de 19,00 a 19,20 horas y para el personal del turno de Noche con horario de 22,20 a 6,00 horas, descansarán de 2,00 a 2,20 horas.

A los trabajadores a jornada normal, turno de mañana, tarde o noche, del tiempo reglamentario de bocadillo se les computará 10 minutos como tiempo efectivo de trabajo.

Tanto al principio como al final de la jornada de trabajo, al toque de sirena, el personal se encontrará en su puesto de trabajo realizando trabajo efectivo. Tres minutos antes de finalizar el tiempo destinado para descanso, se dará un toque de sirena, tres minutos después, sonará otro toque para empezar el trabajo.

ARTICULO 16º.- CALENDARIO LABORAL

La empresa, de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as, establecerá antes de finalizar el año el Calendario Laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario se publicará en los tablonés de anuncios.

ARTICULO 17º.- VACACIONES

Todo el personal afectado por el presente Convenio Colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de 31 días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la Empresa.

Las vacaciones se disfrutaran en las fechas previstas en los calendarios laborales estableciéndose un período mínimo sobre la base de disfrute de 21 días naturales durante los meses de agosto y septiembre, que deberá coincidir con quincenas completas y el resto entre los días que puedan librarse en función de las horas efectivas de trabajo del año correspondiente, navidad y/o año nuevo.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a quedarán interrumpidas en caso de que durante el periodo previsto de disfrute de las mismas se produzcan situaciones de baja por accidente de trabajo, enfermedad profesional e incapacidad transitoria con hospitalización. Obtenida el alta médica se iniciarán o reiniciarán las vacaciones hasta completar los días naturales de la baja, salvo que empresa y trabajador pacten otra fórmula de disfrute.

Una vez fijados los periodos de vacaciones, si la Empresa tuviera necesidad de variarlo respecto a algunos trabajadores/as deberá avisarlo con una antelación de



al menos dos meses.

ARTICULO 18º.- SISTEMA DE TURNOS

Por necesidades de la Empresa, cualquier trabajador vendrá obligado a efectuar un trabajo a turno. En todos los casos al trabajador se le deberá comunicar el cambio de turno al menos con cinco días naturales de antelación.

En caso de que la Empresa incumpla los cinco días naturales para los cambios de turno, se abonará al trabajador afectado la cantidad de 8 euros por día de incumplimiento de preaviso.

Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores/as, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

ARTICULO 19º.- TRABAJO NOCTURNO

Se considerará trabajo nocturno las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana.

El personal que trabaje en turnos y su jornada laboral este comprendida entre las 22,30 horas y las 6 de la mañana, percibirá por día trabajado el plus de nocturnidad establecido en el presente Convenio en función de las horas trabajadas dentro del periodo señalado anteriormente, pasando a cobrar la jornada completa a partir de la cuarta hora.

Cualquier trabajador que sea asignado para trabajar en turno de noche, será excluido de dicho turno siempre que así lo acredite por problemas de salud.

Para este colectivo los reconocimientos periódicos serán cada seis meses, como dice la LPRL.

En cualquier caso se tendrá en cuenta las recomendaciones de la OIT.

Artículo 20.- PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

1.- LICENCIAS RETRIBUIDAS.

El trabajador avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, tendrá derecho a permisos retribuidos con el salario convenio complemento "ad personam" y antigüedad, por alguno de los motivos que a continuación se expresan:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o compañero/a e hijos, tres días naturales.
- b) Tres días naturales en caso de fallecimiento de padres y hermanos y nietos, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento. (150 km).
- c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de abuelos o enfermedad grave u hospitalización. Podrán ampliarse hasta un día más si hubiera



desplazamiento. (150 km).

d) Un día por fallecimiento de tíos carnales y sobrinos.

e) Tres días naturales por accidente, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o compañero/a, hijos, padres, hermanos y nietos, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento.(150 km).

El Inicio del disfrute de la licencia, a elección del trabajador, podrá o no coincidir con el inicio del hecho causante, siempre y cuando este persista, debiendo disfrutarse en días sucesivos y siempre que medie el suficiente preaviso. En caso de iniciarse el permiso el día que se produce el hecho causante habrá que justificar el mismo.

Por el contrario en caso de no coincidir el día del inicio con el disfrute de la licencia, deberá justificarse el mantenimiento del hecho causante

f) Tres días naturales por nacimiento de hijos, adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, prorrogables en dos días si hubiera desplazamiento. (150 km).

g) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.

h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Por el tiempo necesario en el supuesto de asistencia a consulta de médico de cabecera, que deberá justificarse posteriormente, y por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincida el horario de consulta con el de trabajo, y sea prescrita dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar, previamente el trabajador al empresario, el volante justificativo de la referida prescripción médica.

j) Doce horas al año para acompañamiento de menores de edad y mayores con resolución de dependencia a pediatras o médicos especialistas justificándolo adecuadamente o acompañamiento a sesiones de quimioterapia del cónyuge e hijos.

k) Un día por cambio de domicilio habitual del trabajador o trabajadora.

l) Un día natural por contraer matrimonio hijos, hermanos y padres, prorrogables en dos días en caso de desplazamiento. (150 km).

m) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma reguladora en las disposiciones legales vigentes.



n) Quien por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial o del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50% de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual, o anual, por periodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

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

o) El tiempo de lactancia podrá ser acumulable para tomarlo continuado al permiso de Maternidad o Paternidad, pasando el permiso a 18 semanas en vez de las 16 actuales, sabiendo que las seis semanas inmediatamente posteriores al parto son de obligado cumplimiento para la madre, el resto podría ser Optativo.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48 , se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión , aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación del parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.

Los permisos enumerados en los apartados a), b), c), d), e), f y j, en los casos que procedan, se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad.

El trabajador o trabajadora siempre deberá presentar a la Dirección de la empresa, justificantes acreditativos del motivo alegado.

En el caso de parejas de hecho, se reconocerá el mismo derecho que a los matrimonios siempre que se acredite por medios oficiales.

2.- FORMACIÓN PROFESIONAL

La formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la



mejora de la cualificación de la mano de obra en la empresa, así como un derecho de los trabajadores/as.

El Comité de Empresa conocerá previamente el seguimiento de la formación profesional donde participen los trabajadores de la empresa.

Los cursos de formación que se realicen y sean de aplicación para la mejora del trabajo en la empresa, serán realizados en tiempo efectivo de trabajo.

3.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que falte del periodo de suspensión.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, de menores de hasta siete años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

Cuando se trate de personas discapacitadas mayores de siete años, la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas.

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

Los periodos a los que se refiere el presente artículo podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los trabajadores/as y la Empresa.

Los trabajadores/as que ejerzan su derecho a la baja parental, estarán protegidos contra la extinción del contrato, y contra cualquier medida perjudicial para su promoción y carrera profesional, que tenga su origen en la petición o en la toma de la baja parental. Las actuaciones empresariales así adoptadas serán calificadas de nulas, por constitutivas de discriminación y la empresa vendrá obligado o a otorgar sus derechos y condiciones a la persona afectada.

4.- EXCEDENCIAS

A) EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR CUIDADO DE FAMILIARES Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres



años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto preadoptivo como permanente y simple, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año y medio de excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El citado período, será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá comunicar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

B) EXCEDENCIA VOLUNTARIA. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Durante el primer año de excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, La reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El citado período, será computado a efectos de antigüedad.

El trabajador o trabajadora excedente deberá comunicar por escrito su reingreso al trabajo al menos con un mes de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

C) EXCEDENCIA FORZOSA. Las excedencias solicitadas por los trabajadores o trabajadoras para el desempeño de funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñé el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a la conservación del puesto y al cómputo de antigüedad. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPITULO VI. RETRIBUCIONES

ARTICULO 21.- DEFINICIÓN DEL SALARIO

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo. Todas las retribuciones establecidas en el presente convenio se entienden



cantidades brutas.

ARTICULO 22.- SALARIO GARANTIZADO

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría según se especifica como Salario Convenio en el anexo I de este Convenio más el complemento de "ad personam" de los trabajadores que tengan este complemento.

ARTICULO 23.- ESTRUCTURA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

Las percepciones económicas que corresponde percibir a los trabajadores sujetos a este Convenio se entiende que son cantidades brutas y se articulan en la estructura salarial siguiente

CONFIGURACIÓN SALARIAL

- Salario Convenio
- Complementos Personales: Antigüedad, Ad Personam, Plus de Transporte y Gastos de Salida y Viajes.
- Complementos de Puesto de Trabajo: Turnicidad, Nocturnidad, Altura, Ayuda Técnica y Toxicidad, Penosidad o Peligrosidad.
- Complementos de Cantidad y Calidad de Trabajo: Incentivo a la Calidad y Producción y Horas extras.
- Complementos de vencimiento Periódico superior al mes: Vacaciones, Pagas Extras de Junio y Navidad, y Sistema de incentivo a la producción "EBITDA".

ARTICULO 24.- SALARIO CONVENIO

Se considera Salario Convenio el establecido para cada categoría, fijado según las tablas salariales que figura en el anexo I del presente Convenio.

ARTICULO 25.- COMPLEMENTOS PERSONALES

A) ANTIGÜEDAD.-

Con más de dos años de servicio ininterrumpido en la Empresa se percibirá un bienio equivalente a 16,52 euros. Con más de tres años de servicio ininterrumpido en la Empresa se percibirá un trienio equivalente a 24,76 euros. Con más de cinco años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirá un quinquenio equivalente a 41,29 euros. Con más de diez años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán dos quinquenios equivalentes a 82,58 euros y con más de quince años de servicio ininterrumpido en la empresa se percibirán tres quinquenios equivalentes a 123,87 euros mensuales por 14 pagas. Por razones de



coste, el importe correspondiente al tercer quinquenio se repartirá en dos años, 2018 y 2019, el primero de los años, el trabajador percibirá la cantidad económica de 97,58 euros y para el segundo año la cantidad a percibir del tercer quinquenio será, 119,64 euros. Los años sucesivos y en adelante se percibirán los tres quinquenios completos, a los trabajadores que les corresponda.

La máxima antigüedad que pueda devengarse y por tanto abonarse será la equivalente a 3 quinquenios, excepto, los trabajadores cuya fecha de ingreso en la empresa haya sido realizada hasta el 31 de diciembre del año 2009 que percibirán como máximo de antigüedad hasta 2 quinquenios, conforme al primero de los párrafos de este artículo.

B) PLUS DE TRANSPORTE.- La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores que tengan su residencia en Guadalajara capital y en la localidad de Marchámalo, autobuses para acudir al trabajo. Respecto aquellos trabajadores que no residan en las localidades anteriormente mencionadas, se les abonará en concepto de plus de transporte y por día efectivamente trabajado la cantidad de 1,64 euros.

C) GASTOS DE SALIDA Y VIAJE.- Los trabajadores que por necesidad de la Empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas de aquellas en que radique su centro de trabajo, los gastos en que puedan incurrir serán sufragados por la empresa previa justificación de los mismos. Si fuera necesaria la pernoctación, el hotel y los gastos correspondientes al desayuno, comida y cena serían todos ellos por cuenta de la empresa hasta el límite máximo vigente fijado por la Agencia Estatal de Administración Tributaria (AEAT) en los años de vigencia de este convenio.

Si hubiera que utilizarse un medio de transporte, los billetes serían facilitados por la Empresa.

En el supuesto que se utilizara vehículo propio, los gastos por kilómetro se abonarán a 0,29 euros, la diferencia entre esta cantidad y el límite fijado por la AEAT se considerará más retribución.

Se establece que el trabajador cuando tenga que realizar su actividad fuera del centro habitual de trabajo tanto en territorio nacional como en el extranjero recibirá una compensación económica de 60 € día.

Los días de salida de viaje como los de llegada devengarán también el importe económico anterior siempre y cuando el 50% del tiempo supere la jornada habitual de trabajo.

Las horas fuera del horario habitual de trabajo no devengarán importe económico alguno excepto las horas extraordinarias realizadas por trabajo que se abonarán de tipo 2.

D) AD PERSONAM. Los trabajadores que cuenten con este complemento personal se les abonarán mensualmente.

ARTICULO 26.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO



A) TURNICIDAD.- Tendrán derecho al Plus de turnicidad el personal que realice su trabajo por el sistema de turnos según lo establecido en el artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores; su cuantía será la de 4,35 euros por día efectivo de trabajo.

B) NOCTURNIDAD.- Para aquellos trabajadores/a que desarrollen su jornada total o parcialmente desde la 4ª en las horas comprendidas entre las 22,30 y las 6,00 horas, percibirá la cantidad de 12,41 euros por noche efectivamente trabajada.

C) ALTURA.- Todo trabajador que tenga que realizar su trabajo a una altura superior a los dos metros sobre la superficie normal de trabajo, se le abonará la cantidad de 1,01 euros por hora trabajada.

D) AYUDA TÉCNICA.- Los trabajadores que desempeñen esta función, percibirán por mes trabajado la cantidad de 122,56 euros mes o la parte proporcional al tiempo empleado.

E) TOXICIDAD, PENOSIDAD O PELIGROSIDAD.- Los trabajadores que realicen trabajos considerados como tóxicos, penosos o peligrosos percibirán este plus del 15% sobre el precio de hora normal. En aquellos supuestos en los que concurren de modo manifiesto la excepcional penosidad, toxicidad y marcada peligrosidad el 15% pasará a ser del 20% si concurriesen dos circunstancias de las señaladas, y el 25% si fuesen tres. La cuantía de este plus se abonará proporcionalmente al tiempo trabajado.

ARTICULO 27.- COMPLEMENTOS DE CALIDAD O CANTIDAD

A) INCENTIVO A LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD.- Todos los trabajadores, que no trabajen con sistema de incentivo, bien sea a la producción, bien sea la valoración de métodos u otro análogo, percibirán por día efectivamente trabajado, además de la Retribución Convenio, la cantidad titulada "por carencia de incentivo", para todas las categorías profesionales, de 1,33 euros, sin perjuicio de lo establecido después en el artículo 28 C de este Convenio

B) HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada diaria establecida en el calendario laboral y en todo caso las que sobrepasen las ocho horas diarias o las 40 semanales.

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas.

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con la limitación legal de 80 horas anuales. Mayormente serán compensadas con tiempo libre a razón de 1,5 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice.

La Empresa dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones.



Se consideran horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, fijada en este convenio. Estas horas serán voluntarias no pudiendo exceder del máximo reglamentado. Se procurará en lo posible y de acuerdo con el interesado compensar las horas extraordinarias en horas normales en la relación de una hora extraordinaria igual a 1,5 horas normales, pudiendo acumularse las mismas con el fin de descansar días completos, si bien siendo compatible el disfrute con la necesidades productivas de su sección.

Mensualmente las horas extraordinarias realizadas le serán comunicadas al Comité de Empresa incluyendo las horas disfrutadas y no abonadas por este concepto.

En aquellos casos en los que las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán, calculándose las realizadas de lunes a Viernes con el concepto de Salario Convenio año que aparece en el anexo I más el complemento personal ad personam, dividido por el número de horas anuales y del resultado obtenido se le aplicará un 37% de incremento, las horas extraordinarias realizadas los sábados, domingos o festivos el porcentaje aplicar será del 40%.

ARTICULO 28.- COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIORES AL MES

A) VACACIONES.- Se abonaran por los importes que correspondan para cada categoría o grupo con el salario convenio más el complemento ad personam y de antigüedad a quien corresponda.

B) PAGAS EXTRAORDINARIAS.- Se establecen dos pagas extraordinarias anuales de 30 días sobre salario convenio, ad personam y antigüedad cuando corresponda, y se abonarán los días 30 de junio y 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 01 de Enero al 30 de junio, por lo que respecto a la de Junio, y el 01 de Julio al 31 de Diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

C) SISTEMA DE INCENTIVO A LA PRODUCCIÓN "EBITDA".-

Una vez cerrado el ejercicio anual contable con resultado positivo, es decir que la Empresa haya alcanzado un beneficio después de impuestos. Si el valor del "EBITDA" obtenido es igual o superior al valor fijado a efectos de incentivo y comunicado como objetivo por la Empresa durante el segundo trimestre de cada año, y la cantidad resultante superase a la percibida por el mismo concepto de incentivo a la productividad en el artículo 27.a de este Convenio, el importe a percibir por cada trabajador absorberá a lo ya percibido con anterioridad, según lo establecido en el mencionado artículo (En el Ebitda, el incentivo del personal será calculado como más coste del personal)

Para calcular la cuantía que se abonará a cada trabajador en este incentivo, se tendrá en cuenta el parámetro de presencia que será igual al valor resultante de dividir las horas efectivamente trabajadas por el trabajador, por las horas de la jornada anual de trabajo pactada y el resultado en % será el que se aplique a cada



persona.

La cantidad que resulte calculada con el importe del anexo I más el complemento personal "ad personam", sería abonada al mes siguiente de la aprobación de las cuentas por el Consejo.

ARTICULO 29.- INCREMENTO SALARIAL

Las retribuciones de los trabajadores/as afectados por el presente Convenio Colectivo será el resultado de aplicar a las tablas salariales del 2017 un incremento del 1,023% (incremento adicional por año 0,25% por haber conseguido la empresa beneficios y haber podido compensar en su totalidad las pérdidas sufridas por la empresa en los años anteriores) todo ello corresponde a este mismo artículo del convenio anterior (2014 a 2017), más un 2,50% de incremento adicional para los años de vigencia de este convenio que corresponde a los años 2018, 2019 y un 2,25% para los años 2020 y 2021. El resto de pluses a excepción del seguro de vida y accidentes se les incrementará el mismo % de incremento y para los mismos periodos de tiempo.

Cada año se revisará el cálculo del IPC (siempre y cuando el índice de precios al consumo sea superior al incremento pactado en este convenio) según el artículo siguiente.

ARTICULO 30.- REVISIÓN SALARIAL

Si en los 4 años de vigencia de este convenio la inflación real (IPC) hubiera sido mayor que el incremento salarial pactado en esos 4 años de convenio, la revisión de ese IPC quedará topado en un 10% como máximo, es decir, los trabajadores tendrían un incremento salarial del 0,50% por una sola vez y que se aplicaría sobre las tablas salariales del año 2021. Una vez que terminará el año, los atrasos de ese % se abonarían de una sola vez en Enero del año 2022, o, la parte proporcional si el IPC en esos 4 años hubiera estado entre el 9,50 % y el 10 % mencionado.

ARTICULO 31.- ABONO DE SALARIOS

El pago del salario se efectuará por transferencia bancaria los días 1 de cada mes a excepción de coincidir el día 1 en fin de semana o fiesta nacional.

La Empresa entregará a los trabajadores/as el recibo de salario oficial o autorizado.

Los trabajadores/as podrán solicitar un anticipo quincenal el cual se percibirá antes del día 15 de cada mes, a cuenta de los salarios devengados.

Cualquier modificación en el sistema de pago se hará de acuerdo a la ley vigente y entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as.

CAPITULO VII. MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 32.- COMPLEMENTO POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE



Los trabajadores afectados por el presente convenio que se encuentren en los supuestos de incapacidad temporal, enfermedad profesional, accidente no laboral, enfermedad común o baja por maternidad, la empresa garantizará el 100% del salario convenio, del complemento personal ad personam y el complemento de antigüedad que corresponda.

ARTICULO 33.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA

La empresa contratará un seguro de vida y accidentes que cubra las contingencias de vida e Incapacidad Permanente Absoluta en las cuantías señaladas a continuación.

-Trabajadores casados:

Vida, Incapacidad Permanente Absoluta : 37.000 euros.

- Solteros

Vida, Incapacidad Permanente Absoluta : 24.000 euros.

El impuesto correspondiente del pago en especie será por cuenta de la Empresa.

ARTICULO 34.- ROPA DE TRABAJO

Los trabajadores que utilicen este tipo de prenda se les facilitarán dos al año, en junio y diciembre, y siempre que sea necesario, por rotura, desgaste, etc.

ARTICULO 35.- FONDO SOCIAL Y DESTINO DEL MISMO

1.- La empresa dotará por cada año de vigencia de este convenio la cantidad de 3.500 euros para ser destinada a actividades sociales en beneficio de los trabajadores del centro de trabajo.

Esta cantidad se verá incrementada en 1500 euros más por cada punto de absentismo que reduzca por debajo del 6%.

2.- Asimismo, la empresa pondrá a disposición de la representación de los trabajadores la cantidad de 3.500 euros por cada año de vigencia de este convenio, que inicialmente está destinada a ayudas escolares a los trabajadores que tengan hijos en edad escolar hasta los 14 años.

3.- La representación de los trabajadores y la empresa acuerdan que las cantidades mencionadas en los apartados 1 y 2 precedentes queden retenidas durante la vigencia del convenio a fin de constituir un fondo único con vistas a que finalizando el año 2.021 este fondo se encuentre dotado con una cantidad que signifique al menos 45 euros brutos por año de convenio y trabajador de la empresa. Este importe será abonado durante el mes de septiembre del año 2021.



CAPITULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTICULO 36.- PRINCIPIOS DE ORDENACIÓN

1.- Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores/as y empresarios/as.

2.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la empresa.

3.- La imposición de cualquier sanción será notificada a los representantes legales de los trabajadores/as.

Graduación de faltas.

Toda falta cometida por un trabajador (se entiende por trabajador, toda la persona asalariada de Modine CIS Guadalajara S.A.U., que esté incluida o excluida de este convenio) se clasificará, atendiendo su importancia,

trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a. Más de tres faltas de puntualidad sin justificación en el período de un mes.
- b. No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las 24 horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c. El abandono del servicio sin causa justificada, aún por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, ésta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d. Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e. Falta de aseo o limpieza personal.
- f. No atender al público con la corrección y la diligencia debida.
- g. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h. Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.



j. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a. Faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 30 días.

b. Falta de 1 a 3 días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de las mismas se causase perjuicio de alguna consideración a la Empresa.

c. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad Social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.

d. Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.

e. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

f. Simular la presencia de otro al trabajo, firmando o fichando por él.

g. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

h. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.

i. Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas materiales y vehículos de la empresa.

j. La reincidencia en falta leve (excluida la puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

k. El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.



Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses, o veinte en un año.
- b. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en el periodo de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o acualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. Los delitos de robo, estafa, malversación, cometidos fuera de la Empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para esta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.
- e. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- f. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- g. La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante eltrabajo.
- h. Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la Empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- i. Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- j. Los malos tratos de palabra y obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o a sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.
- k. Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.
- l. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.
- m. La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.
- n. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.
- o. El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de



riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

p. El Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

q. El acoso por razón de sexo identificable como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de imposición.

Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c. Por faltas muy graves:

Amonestación por escrito.



Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

Prescripción.

Faltas leves: 10 días.

Faltas graves: 20 días.

Faltas muy graves: 60 días.

Todas ellas a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO IX. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 37.- PRINCIPIOS GENERALES

La aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) supone una importante innovación en el panorama normativo español. Se trata de una Ley relevante por muchas razones: por el reconocimiento expreso de los derechos y obligaciones de trabajadores y empresarios; por la creación de figuras representativas nuevas, en el terreno de la Seguridad y la Salud Laboral, como los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, con competencias, funciones, consulta, información y participación; por la combinación de las variadas responsabilidades que se derivan del incumplimiento de las normas reguladoras de la prevención de riesgos.

Entendiendo que la Negociación Colectiva es el instrumento más inmediato para concretar los aspectos más importantes en materia de Seguridad y Salud Laboral propone los siguientes apartados.

ARTICULO 38.- DERECHOS SOBRE LA PARTICIPACIÓN

Se reconoce por este Convenio Colectivo como representación de los trabajadores que son, los Delegados de Prevención y lo Comités de Seguridad y Salud Laboral tendrán las mismas garantías, competencias y facultades que les corresponde como representantes del personal y especificadas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

a) El derecho a participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A este efecto se debatirán en su caso y antes de su puesta en marcha, en referencia a la incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del Trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención.

b) En la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.



- c) En el proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- d) Se deberá reunir el Comité de Seguridad y Salud con una periodicidad trimestral.

Todo ello en concordancia con la LPRL.

ARTICULO 39.- DERECHO A CONOCER E INFORMAR

- a) Conocer e informar la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
- b) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgo en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- c) Informar y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.

Sobre la Inspección de Trabajo se estará a lo recogido en el artículo 40 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre y cualquier otra que le afecte.

El Inspector de Trabajo comunicará al Delegados de Prevención y/o Comité de Seguridad y Salud su presencia en las visitas a los centros de trabajo.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

ARTICULO 40. ACTUACIÓN EN DEFENSA Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

Modine CIS Guadalajara S.A.U. seguirá comprometida con el medio ambiente como hasta ahora lo ha venido haciendo. De manera escrupulosa Modine CIS Guadalajara S.A.U. cumple ampliamente con la legislación vigente en esta materia.

Como contribución a todo ello, es necesario plantearse una consecuente defensa de la industria, el empleo y las condiciones de trabajo, por parte de las organizaciones empresariales y sindicales. A estos efectos, el conjunto del sector de esta industria debe adoptar una actitud permanente, responsable y visible en materia de Medio Ambiente y, al mismo tiempo, conseguir que el esfuerzo que esté desarrollando la industria en este campo, y el que se realice en el futuro, así como sus resultados, sean conocidos y adecuadamente valorados por la Sociedad y las Administraciones competentes.

Dentro de los proyectos en materia medioambiental, está la continuación en la gestión para mantener la Certificación ISO 14000 con todo lo que ello exige, estableciéndose parámetros ambiciosos que nos ayudaran aún más si cabe a



proteger el medioambiente.

Esta norma internacional especifica los requisitos para un sistema de gestión ambiental permitiendo a Modine CIS Guadalajara S.A.U. desarrollar e implementar una política y unos objetivos que tengan en cuenta los requisitos legales y la información sobre los aspectos ambientales significativos.

Por todo ello, las partes firmantes de este convenio acuerdan seguir las directrices que en materia de protección medioambiental se establezcan y se comprometen a trabajar con los siguientes objetivos:

1. Reducción del consumo energético.
2. Reducción del consumo de agua.
3. Reducción del consumo de papel.
4. Recogida selectiva y fomento del reciclaje de los residuos generados.
5. Sustitución de aquellos materiales y productos que en producción y utilización provocan un deterioro medioambiental.
6. Incrementar la conciencia de los trabajadores en esta materia.
7. En general, mejorar el comportamiento ambiental de las instalaciones y actividades de la organización.

En las reuniones de Salud Laboral los Delegados de Prevención se les mantendrá informados al respecto.

ARTICULO 41.- ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA

A las reuniones de los Delegados de Prevención y/o Comités de Seguridad y Salud Laboral podrán asistir técnicos en prevención, siempre que así lo solicite alguna de las partes.

Podrán participar en las reuniones de los Delegados de Prevención con el Empresario y/o en los comités de Seguridad y Salud, con voz pero sin voto, los asesores técnicos en prevención que se estime por parte de la representación del empresario como por la representación de los trabajadores.

CAPITULO X. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 42.-DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Se entenderá por representantes de los trabajadores/as a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

ARTICULO 43.- DE LOS SINDICATOS

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su



condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

ARTICULO 44.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

1.- Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación a la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2.- Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, la empresa pondrá a su disposición tablones de anuncios que deberán situarse en el centro de trabajo y en lugares donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores/as.
- b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- c) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades.

ARTICULO 45.- DE LOS CARGOS SINDICALES

1.- Quienes ostenten cargos electivos a nivel Provincial, comarcal, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.



b) A la excedencia forzosa. Con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

ARTICULO 46.- DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1.- En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores cuales quiera que sea la clase de su contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores/as afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por los Delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa la persona o personas que ejercerán las funciones propias de Delegado sindical.

2.- Funciones de los Delegados sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los afiliados del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la Dirección de las respectivas empresas.

3.- Asistir a las reuniones de los comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

4.- Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de Empresa.

5.- 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.

6.- Serán asimismo 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 materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo.

7.- En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8.- Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que



les son propias.

9.- El Delegado o Delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del Comité de Empresa. En este sentido, solo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del Comité de Empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10.- La empresa dará a conocer a los delegados sindicales y a los miembros del Comité de Empresa, los TC1 y TC2 cuando así lo soliciten.

11.- Las centrales sindicales podrán solicitar a la Empresa un delegado sindical cuando por razón del número de trabajadores no les corresponda.

ARTICULO 47.- COMITÉ DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

Sin perjuicios de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y/o delegados de personal las siguientes funciones:

SER INFORMADOS DE :

1.- 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.

2.- Con la periodicidad que proceda en cada caso, conocer el balance, 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.

3.- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, ceses totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornadas, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de las empresas.

4.- Anualmente ser informados sobre la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, y , de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

5.- En función de la materia de que se trate:

a. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.



b. Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

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

d. Trimestralmente se informará 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 y el movimiento de ceses e ingresos.

EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

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

b. La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.

c. Participar, como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familias.

d. Colaborar con la Dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al Comité de Empresa o delegados de Personal capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

f. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto o Delegados de Personal, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados 1 y 3 a) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documentación entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de ella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

g. El Comité o Delegados velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.



h.- La labor de vigilancia del respeto y aplicación del principio de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

i.- La obligación de colaborar con la empresa en la puesta en marcha de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

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/a 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 o restantes Delegados de personal y el Delegado del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

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

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

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la Dirección de la Empresa.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales que las leyes vigentes marquen. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponga los miembros del Comité o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación y otras entidades.

ARTICULO 48.- DE LA MUJER TRABAJADORA



La Constitución Española recoge el derecho a la igualdad ante la Ley y el principio de no discriminación por razón de sexo entre otros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario promover las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres, y para ello se tendrá en cuenta lo siguiente:

Dado que los objetivos de la presente Directiva aplicada en este artículo, a saber, la mejora de la conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión, no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros y, por consiguiente, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad enunciado en dicho artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dichos objetivos.

1. El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales. 2. El presente Acuerdo se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro. 3. Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente Acuerdo a trabajadores, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

2. En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales.

3. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

Las partes de este Convenio tendrán en cuenta y aceptarán lo establecido en la Directiva 2010/18 UE del Consejo de la Unión Europea, quedando derogada la Directiva 96/34 CE, cuyas referencias a la Directiva derogada se entenderán hechas



a la presente Directiva.

CAPITULO XI. IGUALDAD Y CONCILIACION (SEGÚN LEY ORGANICA 3/2007)

ARTICULO 49.- LOS DERECHOS DE CONCILIACION DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

1.- Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

2.- El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

3.- Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

ARTICULO 50. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural. Todas las personas gozarán de los derechos derivados del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo.

a) El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

b) La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

c) Superándose en Modine CIS Guadalajara S.A.U la cantidad de 250 personas, Dirección y representantes Sindicales deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad dentro del marco jurídico que la Ley Orgánica 3/2007 regula.

CAPITULO XII. VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

ARTICULO 51.- COMISIÓN PARITARIA

**A) DEFINICIÓN:**

A tenor de lo previsto en el artículo 85,3 e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

Para las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en tal artículo.

B) COMPOSICIÓN:

La comisión Paritaria estará integrada por cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y cuatro representantes de la organización empresarial signataria del mismo quienes designaran entre si dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Por la Empresa:

- D. Sergio A. Malvar Soto.
- D. Juan de Dios Garcés Garcés.
- D. José L. Muñoz Navarro.
- D. Carmelo Arribas Godoy.

Por Comisiones Obreras :

- D. Carlos Pineda García.
- D. Tomas D. Gómez esteban.
- D. José M^a García Alcalde.
- D. Felipe Martínez Dominguez.
- D. Emilio de Diego Martínez
- D. Amadeo Escoms Palop.

Por la Unión General de Trabajadores.

- D. Enrique Montero Vallejo
- D. Javier Rodríguez Layna.
- D. José L. Rodríguez Layna



C) FUNCIONES

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio
- b) Evaluar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente Convenio Colectivo
- e) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- g) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.
- h) Aquellas otras funciones que establece el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

D) SEDE DE LA COMISIÓN

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en los locales de la empresa, Polígono del Henares Parcela 309-310 de Guadalajara y, las partes previa comunicación a la misma podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

DISPOSICIÓN ACLARATORIA Y FINAL

En defecto de normas aclaratorias del presente convenio y en todas aquellas materias no incluidas en el mismo se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de Industria Siderometalurgica de Guadalajara, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.



| | ANEXO - I TABLAS SALARIALES | |
|-----------------------------|--|----------------------------|
| AÑO 2018. | | |
| <u>Grupos Profesionales</u> | | <u>Salario bruto año.€</u> |
| GRUPO I | | 16.353.- |
| GRUPO II | | 18.553.- |
| GRUPO III | | 19.080.- |
| GRUPO IV | | 19.555.- |
| AÑO 2019. | | |
| <u>Grupos Profesionales</u> | | <u>Salario bruto año.€</u> |
| GRUPO I | | 16.762.- |
| GRUPO II | | 19.017.- |
| GRUPO III | | 19.557.- |
| GRUPO IV | | 20.044.- |



| ANEXO - I TABLAS SALARIALES | | |
|--|--|----------------------------|
| AÑO 2020. | | |
| <u>Grupos Profesionales</u> | | <u>Salario bruto año.€</u> |
| GRUPO I | | 17.139.- |
| GRUPO II | | 19.445.- |
| GRUPO III | | 19.997.- |
| GRUPO IV | | 20.495.- |

| | | |
|-----------------------------|--|----------------------------|
| AÑO 2021. | | |
| <u>Grupos Profesionales</u> | | <u>Salario bruto año.€</u> |
| GRUPO I | | 17.524.- |
| GRUPO II | | 19.882.- |
| GRUPO III | | 20.446.- |
| GRUPO IV | | 20.956.- |