

# CONVENIO COLECTIVO

GRUPO ANTOLIN RyA, S.A.

2020 / 2021 / 2022 / 2023



## ÍNDICE

<b>CAPÍTULO I</b>	<b>DISPOSICIONES GENERALES</b>
<b>CAPÍTULO II</b>	<b>ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>	<b>SUSPENSIÓN DEL CONTRATO EXCEDENCIAS</b>
<b>CAPÍTULO V</b>	<b>PERMISOS Y LICENCIAS</b>
<b>CAPÍTULO VI</b>	<b>PÓLIZA DE SEGUROS</b>
<b>CAPÍTULO VII</b>	<b>RETRIBUCIONES</b>
<b>CAPÍTULO VIII</b>	<b>INCAPACIDAD TEMPORAL</b>
<b>CAPÍTULO IX</b>	<b>DERECHOS SINDICALES</b>
<b>CAPÍTULO X</b>	<b>TABLAS SALARIALES</b>
<b>CAPÍTULO XI</b>	<b>RÉGIMEN DISCIPLINARIO</b>
<b>CAPÍTULO XII</b>	<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>
<b>CAPÍTULO XIII</b>	<b>IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO. ACOSO Y ACOSO SEXUAL.</b>
<b>CAPÍTULO XIV</b>	<b>DISPOSICIONES ESPECIALES</b>

## **CAPÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES.**

**Art. 1º.- Partes Contratantes.** - El texto del presente Convenio Colectivo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre los representantes de GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A. y los representantes legales de los trabajadores (Comité de Empresa de GRUPO ANTOLIN RyA, S.A., Sec. Sindical. U.G.T, Sec. Sindical. CCOO), a los que reconoce la Empresa con plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

**Art. 2º.- Ámbito Territorial.** - El presente Convenio Colectivo afecta al centro de trabajo de GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A., sito en Valladolid, encuadrándose en actividades de fabricación de equipos componentes, repuestos, de la industria auxiliar del automóvil, así como a los centros que pudieran abrirse en futuro con dicho nombre.

**Art. 3º.- Ámbito Funcional.** - Los preceptos contenidos en el presente Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales entre la Empresa y los trabajadores afectados por el mismo.

**Art. 4º.- Ámbito Personal.** - El presente Convenio Colectivo afecta a todas las personas que presten sus servicios en GRUPO ANTOLIN-RyA, S.A., mediante contrato verbal o escrito, sin distinción ni exclusión de empleo o categoría.

Se respetarán las situaciones personales amparadas por la Ley (alta Dirección) o específicas (ad personam) que con carácter global excedan las estipulaciones del presente Convenio Colectivo.

**Art. 5.- Ámbito Temporal.** - .El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de Enero de 2020 y finalizará el 31 de Diciembre de 2023 y se considerará automáticamente prorrogado, a partir de dicha fecha, hasta tanto se firme un nuevo convenio.

En el supuesto de resolución del Convenio, éste se seguirá aplicando en sus propios términos, en tanto no fuere sustituido por nuevo Convenio o norma de específica aplicación.

**Art. 6º.- Resolución o revisión.**— La denuncia proponiendo la resolución o revisión del Convenio, deberá comunicarse a la otra parte con la antelación mínima de dos meses respecto de la fecha de terminación de la vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El escrito de denuncia se ajustará a la normativa legal vigente en cada momento, y una copia del mismo será remitida a la Administración Laboral Competente.

## **CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

**Art. 7º.- Facultades de la Dirección de la Empresa.-** La contratación de personal, la decisión de los productos a fabricar, los programas, los métodos, los procesos, los medios de producción y la organización del trabajo, son, dentro de la extensión y de las limitaciones contenidas en el presente Convenio Colectivo y en la Legislación vigente, facultades de la Dirección de la Empresa.

**Art. 8º.- La organización del trabajo comprende las siguientes normas:**

1. La exigencia de la actividad y, consecuentemente, del rendimiento establecido.
2. La adjudicación del número de máquinas o de la tarea necesaria para la plena actividad del trabajador.
3. La fijación de los índices de desperdicios y de la calidad admisible a lo largo del proceso de fabricación.
4. La vigilancia, atención y limpieza de la maquinaria encomendada, siempre que la misma se haya tenido en cuenta en la determinación de las cantidades de trabajo y actividad.
5. La movilidad y redistribución del personal, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción. En todo caso se respetará la retribución alcanzada y se concederá el necesario período de adaptación.
6. La exigencia de la actividad normal a la totalidad del personal de la Empresa.
7. La fijación de la fórmula del cálculo de la retribución de forma clara y sencilla para que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla.
8. La aplicación de un sistema de remuneración por incentivo. Si se aplicara sólo a una o varias secciones, también lo gozarán aquellas otras que, como consecuencia, experimenten un aumento por encima de la actividad normal de su carga de trabajo por persona-hora.
9. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, tarifas, distribución del personal, cambio de funciones y variación técnica de las máquinas y material que faciliten el estudio técnico de que se trate.
10. La adaptación de las cargas de trabajo, rendimientos y tarifas a las nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, proceso de fabricación, cambio de materia, máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
11. Las cuestiones que se susciten entre empresarios y trabajadores respecto de la organización del trabajo podrán plantearse por la correspondiente representación legal de los trabajadores ante la autoridad o jurisdicción laboral competentes cuando afecten a la calificación profesional, a las retribuciones o a la cantidad o calidad de trabajo razonablemente exigible, que resolverá en los plazos y mediante los trámites que legalmente correspondan.

**Art. 9º.-** En el caso de que la empresa no haya hecho uso de lo previsto en alguno o algunos de los epígrafes del artículo anterior, ello no se entenderá como renuncia.

**Art. 10º.- Procedimiento de implantación o modificación.—** . El procedimiento para la implantación o modificación de los sistemas de organización del trabajo será el desarrollado en el procedimiento de implantación, modificación y formación de procesos en fabricación de la empresa, definido por la Comisión entre los representantes de los trabajadores y la propia empresa.

**Art. 11º.- Definiciones.—** La organización del trabajo tendrá en cuenta los siguientes principios y definiciones:

1. Actividad normal en su trabajo es aquella que desarrolla una persona consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Esta actividad es la que en los distintos sistemas de medición corresponde hasta el índice 100%.
2. Actividad óptima es la máxima que puede desarrollar una persona medio sin perjuicio de su vida profesional, trabajando ocho horas diarias.  
Corresponde en los anteriores sistemas de medición a los índices de 100% a 130%.
3. Cantidad de trabajo a actividad normal es la que efectúa una persona de nivel medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
4. Cantidad de trabajo a actividad óptima es la que efectúa una persona de nivel medio desarrollando tal actividad, incluido el tiempo de recuperación.
5. Rendimiento normal es la cantidad de trabajo que una persona a actividad normal efectúa en una hora.
6. Rendimiento óptimo es la cantidad de trabajo que una persona a actividad óptima efectúa en una hora.
7. Tiempo máquina en marcha es el que emplea una máquina en producir una unidad de tarea en condiciones técnicas determinadas.
8. Tiempo persona normal es el invertido por una persona en una determinada operación a actividad normal sin incluir el tiempo de recuperación.
9. Trabajo libre es aquel en el que la persona pueda desarrollar la actividad óptima durante todo el tiempo.

La producción óptima en el trabajo libre es la que corresponde al rendimiento óptimo.

10. Trabajo limitado es aquel en el que la persona no puede desarrollar la actividad óptima durante todo su tiempo.

La limitación puede ser debida al trabajo de la máquina, al hecho de trabajar en equipo, o a las condiciones del método operatorio. A efectos de remuneración, los tiempos de espera de la persona debidos a cualquiera de las anteriores limitaciones serán abonados como si se trabajase a actividad óptima.

En el trabajo limitado, la producción óptima se obtendrá teniendo en cuenta que el tiempo de producción mínimo es el tiempo máquina en marcha incrementado en la cantidad de trabajo a máquina parada realizado a actividad óptima. En los casos correspondientes se calcularán las interferencias de máquinas o equipos.

**Art. 12º.- Ascensos.— Promociones Internas**

1. Las promociones internas se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.
2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.
3. Promoción personal para puestos de producción fábrica:
  - a. Promoción de Peón a Especialista: el personal de nueva incorporación que lleve contratado en la empresa de forma continuada o sumando en cuatro años dos de trabajo, adquirirá la categoría de especialista.
  - b. Promoción de la categoría de especialista a oficial de 3ª: las personas que estén desempeñando su trabajo en puestos definidos como manuales, promocionarán a oficiales de 3ª a partir de los dos años en el puesto como especialista.
  - c. La antigüedad de dos años en puestos definidos como manuales, será aquella que resulte de computar 24 meses en un periodo de 30.
  - d. Para el presente convenio, se considerarán puestos manuales:
    - Puesto de confección: personal sentado en máquina de coser con rendimiento individual.
    - Puesto de montaje manual: personal que de forma manual fabrica diferentes piezas en tejido, PVC y cuero, con rendimiento individual.
  - e. El resto de los puestos para la clasificación profesional, serán puestos máquina.
  - f. Esta clasificación se podrá revisar en todo momento, siempre de acuerdo al art.66 de las disposiciones especiales, en su punto 3.

**Art. 13º.- Movilidad geográfica.**— Cuando la empresa se proponga el traslado a otra localidad de un centro de trabajo o de alguna sección del mismo, lo pondrá en conocimiento de los trabajadores interesados, con cuatro meses de antelación a la fecha en que proyecte llevarlo a efecto, indicando las condiciones de dicho traslado. Los trabajadores, en el plazo de un mes desde la fecha en que fuesen avisados, comunicarán a la empresa si aceptan o no el traslado.

De no llegarse a un acuerdo respecto a las condiciones del traslado o a la indemnización en caso de cese, directamente entre la empresa y los trabajadores afectados o sus representantes legales, se estará a lo dispuesto legalmente.

**Art. 14º.-** Cuando se efectúe el traslado por motivo de reestructuración o reconversión de la industria y exista un plan de reestructuración o reconversión aprobado para el correspondiente sector, se estará a lo dispuesto en el mismo.

**Art. 15º.- Fuerza mayor.—** Se exceptúan del plazo de preaviso previsto en el artículo 13 los casos de evidente y probada fuerza mayor, destrucción del centro de trabajo y lanzamiento como consecuencia de resolución judicial o administrativa.

**Art. 16º.- Movilidad y trabajos de superior o inferior categoría.—**

1. El marco normativo de referencia, para esta materia, lo constituyen los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 8.º (Movilidad Funcional) del Acuerdo de Cobertura de Vacíos (BOE de 9 de junio de 1997).
2. Dentro de un mismo Grupo Profesional podrán existir diferentes categorías con la retribución fijada por cada una de ellas.
3. La movilidad entre diferentes categorías del Grupo Profesional, así como la encomienda de funciones no correspondientes al Grupo Profesional, se regularán por lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes especificaciones:
  - a) La atribución de funciones superiores a las del Grupo o Categoría Profesional de pertenencia para cubrir la ausencia (o en su caso la reducción de jornada) de otro trabajador en situación de Incapacidad Temporal, excedencia (voluntaria o forzosa), maternidad, cuidado de un menor, privación de libertad sin sentencia condenatoria o supuestos de suspensión de contrato, no dará lugar a la consolidación de la superior Categoría o Grupo, aun cuando se superen los plazos legales o convencionales previstos para ello.
  - b) En el supuesto de que fuera necesario realizar períodos de formación y adaptación, no podrá sancionarse al trabajador por obtener, durante dichos períodos, rendimientos inferiores a los exigibles, salvo voluntariedad demostrada en el bajo rendimiento. Se entenderá que existe voluntariedad si durante el período de adaptación el trabajador no mejora progresivamente el rendimiento para alcanzar el normal al final de dicho período.

**Art. 17º.-** El trabajador que desempeñe trabajo distinto al suyo habitual para cubrir la ausencia de otro en situación de excedencia, Incapacidad Temporal por enfermedad o accidente, u otra análoga, seguirá desempeñándolo mientras dure tal situación, sin que se le reconozca por ello el derecho previsto en el artículo anterior.

**Art. 18º.- Cambios de turno.**— En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 7 por 100 de la plantilla de personal directo de producción del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos y aplicando las fórmulas de rotación de cada empresa, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

1. A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores.
2. Mensualmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.
3. Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
4. En el turno de noche primará la voluntariedad, a falta de esta, el personal necesario para cubrir los puestos de noche, deberán trabajar 4 semanas consecutivas en este turno dentro de un periodo de 12 semanas.
5. Tendrán prioridad en la constitución del turno de noche el personal de más antigüedad en dicho turno, no la antigüedad en la empresa.

**Art. 19º.- Calidad Total.**- El objetivo fundamental de la Empresa es la competitividad, para lo cual trabajamos inmersos en la filosofía de Calidad Total, cuyos principios fundamentales son:

- El compromiso de la Dirección
- La adhesión de las personas
- La satisfacción del cliente
- La eficiencia económica
- El gobierno de los procesos
- La mejora continua

Por ello, todas las mejoras de productividad que sean obtenidas, se incorporarán inmediatamente al proceso productivo, sin que ello represente para el trabajador un mayor esfuerzo físico ni perjuicio económico.

**Art. 20º.-** La Formación es un objetivo fundamental de la Empresa, y se considera imprescindible para el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Ambas partes se comprometen a desarrollar un plan de formación que evalúe el tiempo de adaptación y aprendizaje.

### **CAPÍTULO III: INICIO Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL.**

#### **Art. 21º.- Contratación.—**

En materia de contratación laboral se estará a las disposiciones legales y normas convencionales de mayor rango si las hubiere sobre esta materia, tanto de carácter general como especial, así como a lo previsto en este Convenio, con la interrelación que para tales normas establece el artículo 3.º del Estatuto de los Trabajadores.

1. **Contratación de duración determinada.** Los trabajadores contratados por tiempo determinado tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores con contrato indefinido, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.
  - a) Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses.
  - b) Al trabajador con un contrato de duración determinada eventual o de obra o servicio determinado se le abonará, al finalizar el mismo por expiración del plazo convenido una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio, calculada en proporción a la duración de dicho contrato.
2. **Nuevas incorporaciones:** El personal de nueva incorporación a la empresa, tendrá las siguientes categorías, tanto para la función de personas de mano de obra directa producción como carretillero:
  - a) Primer año: Peón (tanto por empresa como ETT).
  - b) Segundo año: Peón
  - c) A partir del tercer año: Especialista
3. **Contrataciones ETT:** El número de personas contratadas a través de ETT por la empresa, así como la duración máxima de contratación por ETT, será lo pactado con los Representantes de los trabajadores en cada momento, teniendo en cuenta la viabilidad de la empresa. La empresa está obligada a la información mensual de estas contrataciones.
4. **Indefinidos:** Se convertirán en indefinidos los contratos relevos que se realicen acogiendo al actual plan relevo hasta el 31/12/2022 y aquellos planes relevo que pueden surgir en el futuro que sean beneficiosos para ambas partes.  
Durante la vigencia del presente convenio el número de indefinidos será el siguiente:
  - a) A fecha 31/05/2020 el número de indefinidos será de 245.
  - b) Este número será incrementado hasta 260, si a finales del 31/12/2023 la plantilla total supera los 400 trabajadores.
  - c) Este número será incrementado en la cantidad que se aumentó la plantilla de técnicos y administrativos con personal indefinido a la firma del anterior convenio.Todos los contratos que pasen a ser indefinidos por este acuerdo serán realizados a los trabajadores siguiendo las siguientes condiciones:
  - I. Antigüedad y tiempo presencial trabajando en Grupo Antolín RyA.
  - II. Indicadores individuales de calidad, productividad y absentismo.

**5. No discriminación.** El principio de no discriminación establecido en el artículo 17 del ET, será de aplicación tanto para el personal con contrato indefinido como para el personal con contrato de duración determinada.

**6. Período de prueba.**

El ingreso se entenderá provisional hasta tanto no se haya cumplido el período de prueba que se detalla a continuación:

- a) Seis meses para el personal del Grupo 1
- b) Un mes para el personal de los grupos 2

Durante el período de prueba, tanto la empresa como la persona contratada, podrán desistir unilateralmente del contrato de trabajo, sin preaviso ni indemnización.

El período de prueba será computable a efectos de antigüedad y, durante el mismo se tendrá idénticos derechos y obligaciones que el resto del personal.

**Art. 22º.- Jornada Laboral. -**

La Jornada Laboral será la siguiente:

**1. Año 2020/ 2021 / 2022 :**

- 1.776 horas para el personal de jornada continua.
- 1.768 horas de presencia para el personal de jornada partida o discontinua.
- 222 días laborables

En estas horas de presencia están incluidos dos días anuales de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada continua y tres días de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada partida o discontinua.

**2. Año 2023:**

- 1.776 horas para el personal de jornada continua.
- 1.768 horas de presencia para el personal de jornada partida o discontinua.
- 222 días laborables

En estas horas de presencia están incluidos tres días anuales de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada continua y cuatro días de libre disposición (días de convenio) para todo el personal de jornada partida o discontinua.

**3. Días de convenio 2020/ 2021 / 2022:**

- 2 días para el personal de jornada única.
- 3 días para el personal de jornada partida o discontinua.

- a) El personal de jornada continua que no complete el año entero de alta en la empresa, le corresponderá un día de libre disposición (día de convenio) a partir de seis meses de trabajo continuado, que podrá disfrutar a partir del sexto mes. En ningún caso se podrán disfrutar más de dos días en el año natural.
- b) El personal de jornada partida que no complete el año entero de alta en la empresa, le corresponderá un día de libre disposición (día de convenio) a partir de cuatro meses de trabajo continuado, que podrá disfrutar a partir del cuarto mes. En ningún caso se podrán disfrutar más de tres días en el año natural.
- c) Los días de convenio se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del trabajador mediante el documento existente a tal fin, con una antelación mínima de 8 días laborables. La respuesta del jefe inmediato superior se realizará mediante el mismo documento, con una antelación mínima de 4 días laborables excepto cuando estos días se pidan unidos a días de bolsa de horas que la contestación se hará en el plazo según artículo 24. De no haber existido contestación por escrito dentro del plazo establecido se concederá de forma automática.
- d) Los días de convenio podrán incorporarse a la bolsa de horas en el caso de no poderse disfrutar pasando a codificarse como ajuste de vacaciones en el contador de la bolsa de horas en el año n+1

#### **4. Días de convenio 2023:**

- 3 días para el personal de jornada única.
  - 4 días para el personal de jornada partida o discontinua.
- a) El personal de jornada continua que no complete el año entero de alta en la empresa, le corresponderá un día de libre disposición (día de convenio) a partir de cuatro meses de trabajo continuado, que podrá disfrutar a partir del cuarto mes. En ningún caso se podrán disfrutar más de tres días en el año natural.
  - b) El personal de jornada partida que no complete el año entero de alta en la empresa, le corresponderá un día de libre disposición (día de convenio) a partir de tres meses de trabajo continuado, que podrá disfrutar a partir del tercer mes. En ningún caso se podrán disfrutar más de cuatro días en el año natural.
  - c) Los días de convenio se disfrutarán a lo largo del año, previa solicitud del trabajador mediante el documento existente a tal fin, con una antelación mínima de 8 días laborables. La respuesta del jefe inmediato superior se realizará mediante el mismo documento, con una antelación mínima de 4 días laborables excepto cuando estos días se pidan unidos a días de bolsa de horas que la contestación se hará en el plazo según artículo 24. De no haber existido contestación por escrito dentro del plazo establecido se concederá de forma automática.

5. El incremento del día de convenio a partir del año 2023, se deberá disfrutar en el año natural, no podrá incorporarse a la bolsa de horas.
6. El documento oficial para **solicitar días** de convenio y bolsa de horas, así como cualquier otro permiso, consta de 4 copias:
  - Copia blanca: Para el trabajador, copia que le entregará debidamente cumplimentada su responsable jerárquico. Firmada con la aceptación o no aceptación de lo solicitado.
  - Copia Amarilla: Para Recursos Humanos
  - Copia verde: Para el Comité de Empresa
  - Copia Rosa: Para Departamento Emisor. En el caso de rechazar el día de convenio, esta copia deberá entregarse a RRHH.

**Proceso:** Este documento se solicitará al Servicio de Controladores, se rellenará en el momento y se deja en garita, el documento será sellado en el momento de la entrega. Los controladores se lo entregan a RRHH, quien después de verificar que los días solicitados por el trabajador los tienen generados, será entregado al responsable jerárquico las 4 copias, quien aceptará o no el disfrute entregando la copia blanca al trabajador y la amarilla y verde a RRHH.

## 7. **Vacaciones.** -

En el calendario se marcarán orientativamente cuatro semanas dentro del periodo vacacional de verano y las vacaciones definitivas de navidad. Cuando sobran días de descanso estos se fijaran en calendario como "AJ" ajuste de calendario que a efecto de remuneración serán tratados igual que los días de vacaciones, lo que no serán obligatoriamente días no laborales para el personal que no los tengan generados.

- a) El periodo de devengo para disfrutar las vacaciones completas durante el año natural comprende del 1 de agosto del año N-1 hasta el 31 de julio del año en curso, este disfrute se tiene en cuenta para el personal indefinido.
- b) El calendario laboral se acordará a finales del año en curso o en los dos primeros meses del año, una vez se conozcan las fiestas legalmente establecidas por el Gobierno Central y por el Gobierno de la Comunidad Autónoma, y el calendario de nuestros clientes. Se indicará el periodo vacacional que orientativamente podrá estar dentro de las dos últimas semanas de julio y la primera de septiembre, ambas incluidas.
- c) Confirmación definitiva de las vacaciones: se hará en cada línea en el momento que conozcamos el calendario laboral de nuestros clientes, publicando las vacaciones de todos los trabajadores como máximo el 16 de mayo para el año 2020 y garantizando tres semanas continuadas dentro del periodo vacacional que va desde las dos últimas de julio hasta la primera de septiembre incluidas. De no comunicar al que la tuviera

generada la cuarta semana el 16 de mayo, los cinco días pasaran automáticamente a bolsa de horas individual.

d) La comunicación a los trabajadores tendrá que ser siempre con dos meses de antelación.

## 8. Horarios. -

a) Personal de jornada continua:

- De lunes a viernes:
  - Personal a turnos:
    - De 06:00 horas a 14:00 horas
    - De 14:00 horas a 22:00 horas
- De Domingo a jueves:
  - Personal turno de noche:
    - De 22:00 horas a 06:00 horas
  - Cuando excepcionalmente previa negociación con el Comité de Empresa, existan trabajadores que tengan jornada nocturna de lunes a viernes, el día 6 de enero será día no laborable.

b) Personal de jornada partida:

- De lunes a jueves: De 08:00 horas a 13:30 horas y de 15:15 horas a 18:00 horas. Con Flexibilidad de:
  - Entrada entre 07:30 y 09:00.
  - Parada para comer tiempo máximo 01:45 máximo y mínimo de 00:30. Horario de parada entre las 13:15 y las 15:45.
  - Salida mínima 17:30, máximo a las 19:00.
- Viernes y Días laborables víspera de fiesta o vacaciones: De 08:00 horas a 15:00 horas, con flexibilidad de:
  - Entrada entre 07:30 – 09:00.
  - Salida entre 14:30 – 16:00. (sin comida).
- Horario de Verano de jornada intensiva irá del 1 de junio al 30 de septiembre, este periodo se negociará cada año con el calendario laboral de la empresa. El horario será:
  - De lunes a viernes: De 07:00 horas a 15:00 horas. Con flexibilidad de una hora de entrada y salida (sin comida).

NOTA: Se recuerda la obligatoriedad de fichar en todas las franjas horarias, siendo necesario la autorización de la línea jerárquica para la realización de un horario diferente al pactado en este convenio.

**Art. 23º.- Flexibilidad Laboral.** - La flexibilidad laboral para los años **2020, 2021, 2022 y 2023** será la siguiente:

1. Días de flexibilidad anuales: 10 días para trabajar en turno de mañana o noche y 10 días para descansar en todos los turnos.

Nota: quién por jornada reducida o cualquier otra causa tuviera turno fijo de mañana, tarde o noche, la flexibilidad se le aplicara en su turno y no se le podrá aplicar dos semanas seguidas. (Se podrá aplicar de forma consecutiva, siempre que sea aceptado por el trabajador).

2. Plazos de preaviso:

- a) El preaviso para trabajar será de dos días, jueves antes de las 12:00 horas para el turno de mañana y para el turno de noche el miércoles antes de las 23:30, y si fuera posible el plazo sería de mayor antelación, dicho preaviso será comunicado a través de la línea jerárquica.

- b) El preaviso para descansar será de dos días (ej. De miércoles a viernes). La flexibilidad para descansar se aplicará en días inmediatamente anterior o posterior a fines de semana, festivos y vacaciones; Salvo causas de fuerza mayor.

- c) En el caso de fuerza mayor el preaviso tanto para trabajar como para descansar será de 1 día (ej: De jueves a viernes)

3. Cuando se aplique flexibilidad para descansar no se descontará ningún plus (plus de noche, plus de prensas)

4. Remuneración: Un día de trabajo equivale a un día de descanso y el cobro de 60,00 €, que se cobrarán en la nómina correspondiente, teniendo en cuenta los plazos de cierre de datos para la nómina. En el caso de fuerza mayor la valoración será de horas extraordinarias y el compromiso de venir todos los empleados.

En caso de circunstancias distintas a las anteriores se aplicará voluntariedad para realizarse y remuneración de horas extraordinarias, bien en pago, bien en tiempo de disfrute, decidiendo esto último cada empleado de acuerdo con su responsable inmediato.

5. Cuando el saldo de la flexibilidad descansada al finalizar el año sea negativo y mayor o igual a dos:

- a) Por cada día trabajado por flexibilidad, se podrá elegir por el trabajador recuperación de dos días del año anterior sin retribución o según tratamiento reflejado en el punto anterior.

- b) Cuando se realicen horas de ampliación de jornada, y sirva para recuperar días de flexibilidad, por cada hora de ampliación de jornada, se recuperarán dos horas de flexibilidad descansada, previo acuerdo empresa trabajador.

6. Plazo de aplicación: El plazo para aplicar la flexibilidad finaliza el 31 de diciembre de cada año.
7. Plazo de recuperación: El plazo para recuperar y descansar la flexibilidad es el siguiente:
  - a) Flexibilidad pendiente año 2020: plazo de cierre 31/12/21.
  - b) Flexibilidad pendiente año 2021: plazo de cierre 31/12/22.
  - c) Flexibilidad pendiente año 2022: plazo de cierre 31/12/23.
  - d) Flexibilidad pendiente año 2023: plazo de cierre 31/12/24.
  - Flexibilidad para descansar:
    - I. Al finalizar el año los 4 primeros días pendientes de disfrutar por flexibilidad, pasarán con fecha 1 de enero a la bolsa de horas del trabajador.
    - II. El resto de días disponibles para la empresa se incorporarán con fecha 1 de enero a flexibilidad para descansar del año anterior durante los plazos establecidos; si llegada la fecha de plazo de cierre quedasen días pendientes de descansar por causas ajenas al trabajador, se pagarán como horas extras o su valoración en descanso incorporándose a la bolsa de horas.
8. En el caso de que no se haya podido disfrutar o recuperar la flexibilidad pendiente llegado el plazo de cierre, por causas de I.T. o E.P., se deberá recuperar / disfrutar en el mismo plazo a la situación de I.T. o E.P., los días que se hubieran aplicado de flexibilidad durante el periodo de baja, en un plazo máximo de seis meses.
9. Si llegado el 30 de abril del 2024 se debieran a los trabajadores de RyA más de 100 días para descansar, se volvería automáticamente a 8 días de flexibilidad solo de mañana.
10. Excepciones: Los días de permiso (por cualquiera de los motivos previstos) prevalecerán ante la aplicación de flexibilidad, tanto para trabajar como para descansar, así como las causas que el trabajador pueda justificar tales como bodas, comuniones de familiares o determinadas situaciones específicas a negociar con la empresa.
11. Cuando excepcionalmente previa negociación con el Comité de Empresa, existan personas trabajadoras que tengan jornada nocturna de lunes a viernes, no se le podrá aplicar flexibilidad salvo consentimiento del trabajador.
12. Aplicaciones máximas para trabajar: Ocho horas de trabajo en sábado y para el turno de noche ocho horas de trabajo en viernes con carácter quincenal, pero en ningún caso entre dos días festivos o cuando el lunes siguiente sea festivo o periodo vacacional.

13. Personal: La flexibilidad se aplicará a todo el personal de la Empresa independientemente del contrato que tenga cada trabajador.
14. Seguimiento: El seguimiento se hará de forma individualizada.

Cada empleado podrá solicitar el seguimiento de su flexibilidad en cualquier momento a través de la línea jerárquica (La contestación será dentro de los 2 días siguientes a la petición). La actualización de la flexibilidad se realizará en la semana siguiente a la aplicación de la flexibilidad, tanto en días de trabajo como en días de descanso.
15. Se constituirá una Comisión de Funcionamiento, que se reunirá para verificar la correcta aplicación de la flexibilidad pactada en convenio.
16. La flexibilidad se liquidará a la finalización del contrato.

**Art. 24º.- Bolsa de Horas.—** Cada trabajador tendrá una Bolsa de Horas Individual, donde podrá acumular días para descansar a través de:

1. Flexibilidad acumulada pendiente de disfrutar del año anterior, perteneciente al trabajador.
2. Días de vacaciones no fijadas en calendario.
3. Días de vacaciones no disfrutadas por causas ajenas al trabajador del año anterior(Excepto baja por enfermedad/accidente laboral).
4. Horas trabajadas (ordinarias y extras) y valoradas en descanso. Estas horas deberán estar firmadas por el responsable correspondiente y supervisadas y aprobadas por Recursos Humanos y Dirección.
5. Acumulación horas: Durante los primeros días del año, la empresa revisará los saldos de los conceptos indicados en el presente artículo, y se trasladarán automáticamente a la bolsa del trabajador (VC: Ajuste de Vacaciones).
6. La empresa deberá entregar a petición personal la situación de su bolsa en el plazo de una semana.
7. Uso de la bolsa de horas: Para usar la bolsa de horas se procederá por escrito utilizando el documento creado para tal fin, de la siguiente forma:
  - a) Petición de uno a tres días laborales seguidos, según procedimiento días de convenio.
  - b) Petición de cuatro a siete días laborales seguidos, se solicitarán con un mes de antelación y se contestará con 15 días.
  - c) Petición de más de siete días laborales, se solicitarán con dos meses de antelación y se contestará con un mes de antelación.
  - d) De no existir contestación por escrito dentro del plazo establecido se concederá de forma automática.
  - e) Ambas partes se comprometen a que los plazos se mejoren según disponibilidad.

8. Al comienzo del año, se procederá a liquidar en la nómina de enero las siguientes retribuciones:
  - a) Vacaciones sin disfrutar: se retribuirán la prima de producción correspondiente, así como la nocturnidad si la tuviera devengada.
  - b) Flexibilidad no procede liquidación alguna.
  - c) Días de convenio no procede liquidación alguna.

Por tanto todos los días que aparezcan en la bolsa de horas, que aparecerán como AJ en su contador, se disfrutarán como días normales sin ningún complemento.

9. En el caso de que el trabajador acumule más de 20 días de bolsa de horas, la empresa podrá utilizar los días que sobrepase dicho saldo, avisando con los plazos del uso de la bolsa de horas.
10. El uso de la bolsa de horas es exclusivo del trabajador y en caso de fuerza mayor solamente con acuerdo del mismo se podrá usar en casos de ERTE, previo informe a los Representantes de los trabajadores.

#### **CAPÍTULO IV: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO - EXCEDENCIAS**

##### **Art. 25º.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.—**

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 45.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.
2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.
3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.
4. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que

habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica *durante el periodo establecido en la normativa vigente del momento del suceso (art. 48 RD 12/2015)*, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución

judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
7. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
8. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

9. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

**Art. 26º.- Excedencia voluntaria.**— La excedencia voluntaria del trabajador se podrá solicitar en los términos:

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.
2. Según Art. 46 del RD 2/2015, en su apartado 2 “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 sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia”. Asimismo, según apartado 5, el trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.
3. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a solicitar anualmente, una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo de dos semanas como mínimo y un mes como máximo, con un preaviso de 15 días. Se descontará en la liquidación los días de vacaciones no devengados del periodo disfrutado por esta excedencia.

**Art. 27º.- Excedencia sindical.**— Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho a la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de su antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

**Art. 28º.- Excedencia por cuidado de familiares.**— En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 46 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de esta dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año 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 o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

## **CAPÍTULO V: PERMISOS Y LICENCIAS**

**Art. 29º.- Derechos:** El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por las siguientes circunstancias:

### **1. Matrimonio:**

- Quince días naturales retribuidos.

*Justificante: Libro de familia o certificado del juzgado.*

### **2. Boda:**

- Boda de padres, hijos, hermanos y cuñados un día natural retribuido.
- En el supuesto de que el permiso para padres o hijos sea en sábado o festivo se podrá disfrutar un día natural retribuido antes.
- En el supuesto de boda de hermanos y/o cuñados fuera de la Comunidad Autónoma se disfrutará un día natural retribuido antes.

NO SON ACUMULABLES los días de permiso antes mencionados para una misma boda.

*Justificante: Documento que acredite el hecho y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.*

### **3. Cambio de domicilio:**

- Un día laborable.

*Justificante: Certificado de empadronamiento o Documento que acredite el hecho.*

### **4. Fallecimiento:**

- a) Cónyuge, hijos, padres, suegros y hermanos tres días naturales retribuidos. En caso de desplazamiento un día natural más retribuido o dos días naturales más sin retribuir.
  - b) Abuelos, abuelos políticos, nietos, hijos políticos, cuñados (\*) y sobrinos dos días naturales retribuidos que podrán extenderse a cuatro días naturales retribuidos en caso de desplazamiento.
  - c) Tíos, tíos políticos (del trabajador y no tíos políticos por razón del cónyuge) o persona que conviva en el hogar familiar un día natural retribuido, y un día natural más sin retribuir en caso de desplazamiento.
- Se empezará a contar el día del evento, excepto si se hubieren trabajado las 8 horas completas de trabajo, se comenzará a contar desde el día siguiente.

*Justificante: Esquela o certificado del fallecimiento indicando el grado de parentesco.*

(\*) Cuñado: hermanos del cónyuge de la persona trabajadora y cónyuge de los hermanos de la persona trabajadora

### **5. Accidente, Enfermedad grave u Hospitalización :**

- Cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos, hijos políticos, nietos, suegros, cuñados (\*), y abuelos del cónyuge, dos días naturales retribuidos que pueden extenderse a cuatro días naturales retribuidos en caso de desplazamiento. El permiso de los días podrá ser alterno durante el período de hospitalización siempre y cuando continúe hospitalizado el paciente.

No será válido este permiso en los casos de maternidad para los familiares antes mencionados, excepto cuando el parto se realice mediante intervención quirúrgica (cesárea) que se aplicará el permiso antes mencionado.

Este permiso se podrá volver a disfrutar una vez hayan pasado 15 días naturales desde la fecha del disfrute y que el paciente esté hospitalizado.

*Justificante: Documento que acredite que el paciente está hospitalizado y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.*

(\*) Cuñado: hermanos del cónyuge de la persona trabajadora y cónyuge de los hermanos de la persona trabajadora

#### **6. Intervención quirúrgica:**

- Cónyuge, hijos, padres, hermanos y suegros un día natural retribuido o dos días naturales retribuidos en el caso de desplazamiento. En el caso de disfrutar más días serán sin retribuir.

Este permiso solamente se podrá disfrutar *el día de la intervención quirúrgica*.

*Justificante: Documento que acredite que el paciente ha sido intervenido quirúrgicamente y el grado de parentesco que tiene con el trabajador.*

#### **7. Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario:**

- Parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días naturales retribuidos. En el caso de desplazamiento serán dos días naturales más retribuidos.

Este permiso se disfrutará *el día de la intervención quirúrgica* y el día natural siguiente.

*Justificante: Documento que acredite que el paciente ha sido intervenido quirúrgicamente, el cual deberá especificar la necesidad de "reposo domiciliario" y el grado de parentesco que tiene con el trabajador. En el caso de desplazamiento deberá acreditar el domicilio del familiar.*

#### **8. Deberes públicos:**

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

- Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 26.1, de este convenio.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

*Justificante: Documento que acredite que es necesaria la presencia del trabajador.*

## **9. Lactancia:**

- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.
- La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.
- Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.
- La persona trabajadora para el disfrute de la lactancia tendrá la posibilidad de acumular dicho permiso y disfrutarlo en días laborables remunerados seguidos al periodo de baja por maternidad.

*Justificante: Libro de familia.*

## 10. Consultas médicas:

- El trabajador tendrá derecho a doce horas anuales retribuidas para acudir al médico de cabecera de la Seguridad Social o consultas particulares del trabajador o de sus familiares de 1º grado de consanguinidad (cónyuge, padres e hijos).

*Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia del trabajador y/o de los familiares a la consulta médica.*

- El trabajador tendrá derecho a todas las horas necesarias retribuidas para que el trabajador acuda al médico especialista de la Seguridad Social o al médico especialista de la Mutua con la que la Empresa tenga concertada la gestión, con un máximo de cuatro horas cada día, previa información de los Servicios Médicos de la Empresa, debiendo presentar previamente el trabajador a la Empresa el documento justificativo de la referida consulta médica.

En el caso de ser persona trabajadora nocturna podrá hacer uso de las cuatro horas siempre que justifique la consulta en el horario de mañana.

*Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia del trabajador a la consulta médica.*

- El trabajador tendrá derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en el caso de adopción, guarda con fines de adopción o 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 de trabajo.

*Justificante: Documento oficial que acredite la asistencia con fecha y hora a los eventos indicados.*

## 11. Conciliación de la vida laboral y familiar (Ley 3/2007 de 22 de marzo y RDL 16/2019 de 1 de marzo):

- a) Los trabajadores tendrán derecho a un permiso no retribuido de 15 días naturales para la realización de trámites de adopción o acogimiento.
- b) En los casos de adopción o acogimiento internacionales podrán, los trabajadores, solicitar una excedencia voluntaria, con reserva del puesto de trabajo, por el tiempo necesario y, en ningún caso, superior a dos meses para conseguir el buen fin de la operación.
- c) Lo regulado en el presente artículo, puntos 4-a, 4-b, 5 y 6 se aplicará con los mismos límites y condiciones a las parejas de hecho debidamente acreditadas, entendiéndose acreditada tal condición mediante la presentación del certificado del Registro de Uniones de Hecho o, si éste no existiera, mediante la aportación de una declaración jurada en la que se manifieste la condición de pareja de hecho de la persona causante

de permiso acompañada de una certificación de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

Para acceder a tales permisos, las acreditaciones de las parejas de hecho deberán acreditar una antigüedad mínima de un año.

- d) En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 37, apartados 5, 6, 7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores:

*Apartado 5:*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

*Apartado 6:*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una **reducción de la jornada de trabajo diaria**, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

*Apartado 7:*

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer

criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

**Apartado 8:**

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

**Art. 30º.- Obligaciones.-** Los justificantes referentes al artículo 29 deberán ser entregados en los dos días laborables siguientes al disfrute de los mencionados permisos.

## **CAPÍTULO VI: PÓLIZA DE SEGUROS**

**Art. 31º.-** Todos los empleados de Grupo Antolin-RyA S.A. tendrán una póliza de seguros a su favor de la siguiente forma:

En caso de fallecimiento, invalidez permanente en sus grados de absoluta, gran invalidez, invalidez permanente parcial (pérdida de órganos), derivados de accidentes de trabajo, percibirán una indemnización de 12.020,24 €. Para el caso de fallecimiento, los trabajadores podrán designar el beneficiario de dicha indemnización y en su defecto será el que le corresponda legalmente.

**Art. 32º.- Fallecimiento del trabajador.**— En caso de fallecimiento de un trabajador, hombre o mujer, la empresa abonará a su cónyuge, hijos o familiares a su cargo, el importe de un mes de salario. El mismo criterio se aplicará respecto a los solteros con familiares a su cargo.

## **CAPÍTULO VII: RETRIBUCIONES.**

**Art. 33º.- Igualdad de remuneración por razón de sexo.**— El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución, salarial o extrasalarial ya sea directa o indirecta, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de sus elementos o condiciones.

### **Art. 34º.- Aumento salarial.**

El aumento salarial es el siguiente:

- Año 2020:
  - Subida salarial: 1,50%, en todos los conceptos salariales excepto en las pagas extraordinarias de marzo y septiembre.
  - Paga de marzo: Incremento 25,00 € consolidado.
  - Paga de septiembre: Incremento 25,00 € consolidado.
- Año 2021:
  - Subida salarial: 1,50%, en todos los conceptos salariales, excepto en las pagas extraordinarias de marzo y septiembre.
  - Paga de marzo: Incremento 25,00 € consolidado.
  - Paga de septiembre: Incremento 25,00 € consolidado.
- Año 2022:
  - Subida salarial: 1,75%, en todos los conceptos salariales, excepto en las pagas extraordinarias de marzo y septiembre.
  - Paga de marzo: Incremento 25,00 € consolidado.
  - Paga de septiembre: Incremento 25,00 € consolidado.
- Año 2023:
  - Subida salarial: 1,75%, en todos los conceptos salariales, excepto en las pagas extraordinarias de marzo y septiembre.
  - Paga de marzo: Incremento 50,00 € consolidado.
  - Paga de septiembre: Incremento 50,00 € consolidado.

### **Art. 35º.- Conceptos salariales**

- **Salario Base:** Según tablas, por categoría profesional.
- **Antigüedad:** El 4 % del salario base para cada quinquenio. (según acuerdo 28/06/2007 no se genera antigüedad a partir del mismo).

- **Retribución complementaria:** El 15 % del salario base más la antigüedad ((Salario Base + antigüedad) x 15 %).
- **Retribución voluntaria:** En función de la categoría y/o Ad personam.
- **Beneficios:** El 10 % del salario base más la antigüedad ((Salario base + antigüedad) x 10 %).
- **Prima de Producción:** Importe en función de los tiempos oficiales.
- **Plus nocturno:** El 28 % del salario día.
- **Complemento de Puesto:** En función de la categoría y/o Ad personam.
- **Complemento de Empresa:** En función de la categoría y/o Ad personam.

#### **Art. 36º.- Pagas extraordinarias**

Hay dos pagas extraordinarias:

1. Paga Extraordinaria de Verano, se paga la última semana de junio, y se devenga desde el 1 de julio del año anterior hasta el 30 de junio del año en curso.
2. Paga Extraordinaria de Navidad, se paga el 15 de diciembre, y se devenga desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año.

Las pagas extraordinarias son de 30 días de salario cada una o la parte proporcional al tiempo trabajado.

3. Repercusión de la Incapacidad Temporal (I.T.) en las pagas extraordinarias: Los primeros 15 días de I.T. no se tienen en cuenta para el cálculo del nº de días de las pagas extraordinarias, a partir del día 16 de ausencia por I.T. se abonará la parte proporcional del nº de días de las pagas extraordinarias en función del tiempo trabajado.

El periodo para el cálculo de la repercusión de la I.T. es el siguiente:

- Para la paga de Verano del 1 de junio del año anterior al 31 de mayo del año en curso.
- Para la paga de Navidad del 1 de diciembre del año anterior al 30 de noviembre del año en curso.

4. Los conceptos que se incluyen en las pagas extraordinarias son:

- Salario base
- Antigüedad
- Retribución voluntaria y/o complemento empresa
- Beneficios
- Retribución complementaria
- Plus nocturno

5. Prima Extra de producción: este concepto se incluye en las pagas extraordinarias de verano y navidad, y se devenga de la siguiente forma:

- Paga extra de verano: la prima extra de producción se devenga del 1 de enero al 30 de junio.

- Paga extraordinaria de navidad: la prima extra de producción se devenga del 1 de julio al 31 de diciembre.
- El Importe de cada paga es de 225,00 € distribuidos de la siguiente forma:
  - 100,00€ fijos al (a partir de)100% de rendimiento.
  - 125,00€ proporcionales al 125% de rendimiento, reduciéndose o aumentándose en lo que varía el rendimiento. Se tomará como referencia la media de las 4 últimas semanas trabajadas. Conforme según la siguiente escala y situaciones intermedias proporcionales:
    - 101%: 105,00 €
    - 105%: 125,00 €
    - 110%: 150,00 €
    - 115%: 175,00 €
    - 120%: 200,00 €
    - 125%: 225,00 €

En el caso de haber un cambio de puesto de trabajo en los últimos tres meses anteriores a hacer efectiva la paga extraordinaria, se tomaría como referencia para la media de producción la más favorable para el trabajador entre la del mes anterior o la media del último mes trabajado antes del cambio.

#### **Art. 37º.- Pagas de Marzo y Septiembre.**

1. Paga de Marzo: Se pagará el 15 de marzo a todo el personal de Grupo Antolin RyA, en concepto de paga plus de convenio. Se devenga desde el 16 de marzo del año anterior al 15 de marzo en curso.
  - a) Año 2020: 1.150,00 €
  - b) Año 2021: 1.175,00 €
  - c) Año 2022: 1.200,00 €
  - d) Año 2023: 1.250,00 €
  
2. Paga de Septiembre: Se pagará el 15 de septiembre a todo el personal de Grupo Antolin RyA, en concepto de paga plus de convenio. Se devenga desde el 16 de septiembre del año anterior hasta el 15 de septiembre del año en curso.
  - a) Año 2020: 1.150,00 €
  - b) Año 2021: 1.175,00 €
  - c) Año 2022: 1.200,00 €
  - d) Año 2023: 1.250,00 €
  
3. Repercusión de la Incapacidad Temporal (I.T.) en estas pagas: Los primeros 15 días de I.T. no se tienen en cuenta para el cálculo del nº de días, a partir del día 16 de ausencia por

I.T. se abonará la parte proporcional del nº de días de la paga de marzo y septiembre en función del tiempo trabajado y devengado de cada paga.

El periodo para el cálculo de la repercusión de la I.T. es el siguiente:

- a) Para la paga de Marzo del 1 de marzo del año anterior al 28 de febrero del año en curso.
- b) Para la paga de Septiembre del 1 de septiembre del año anterior al 31 de agosto del año en curso.

**Art. 38º.- Nocturnidad:**

1. Se abonará al 28% del salario día semanalmente de la siguiente forma:
  - Si se trabaja 1 día se paga 1 día
  - Si se trabajan 2 días se pagan 2 días
  - Si se trabajan 3 días se pagan 5 días
  - Si se trabajan 4,5,6,7 días se pagan 7 días
2. Se aplicará el 28% sobre la flexibilidad trabajada.
3. Durante los periodos vacacionales el personal que lleve trabajando un año continuado, se le abonará el plus nocturno de los días de vacaciones, al resto se le abonará la parte proporcional al tiempo trabajado de noche.
4. En las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se abonará la parte proporcional trabajada de noche en cada caso durante el año.

**Art. 39º.- Retribución complementaria.**

1. A todos los trabajadores asignados en los puestos y modelos identificados (documento público), para el pago de este plus, se les abonará en el concepto salarial retribución complementaria, un 15% del salario base más la antigüedad, en función del nº de días de trabajo durante la semana, según la siguiente escala:
  - Si se trabaja 1 día se paga 1 día
  - Si se trabajan 2 días se pagan 2 días
  - Si se trabajan 3 días se pagan 5 días
  - Si se trabajan 4, 5, 6, 7 días se pagan 7 días.
2. Para el pago de la retribución complementaria no se tienen en cuenta el disfrute de los días de convenio, días festivos o días de flexibilidad que haya durante la semana.
3. Periodos de vacaciones: se abonará la parte proporcional al tiempo trabajado, calculándose igual que las pagas extras.

4. Para las personas que hayan trabajado en dicha sección menos de 3 meses durante el año no cobrarán dicho complemento salarial en el periodo de vacaciones.
5. En las pagas extraordinarias de junio y diciembre, se abonará la parte proporcional trabajada durante el año, siempre que el periodo trabajado sea superior a tres meses.
6. Este complemento es revisable en función de las condiciones ambientales de los puestos de trabajo.

**Art. 40º.- Horas de formación y/o reunión**

La remuneración de las horas de formación y/o reunión será de la siguiente forma:

- Horas de formación dentro de la jornada habitual de trabajo se cobrará el salario habitual.
- Horas de formación fuera de la jornada habitual de trabajo que sean remuneradas, de acuerdo con el procedimiento en vigor se remunerará a 7,00€ la hora.

Existirá el compromiso por parte de la empresa, de intentar que la mayor parte de las horas de formación sean impartidas dentro de la jornada de trabajo.

**Art. 41º.- Horas extraordinarias (retribución).**— Las horas extraordinarias serán abonadas con un recargo del 75 por ciento, sobre salario base, beneficios, antigüedad y retribución voluntaria, salvo pacto en contrario.

*Fórmula: (salario base día x 425 + beneficio día x 425+ antigüedad día x 425 + retribución voluntaria día x 425) / 1776 horas = resultado precio hora x 1,75 = resultado hora extra*

Nota: en el caso del personal de conducción de carretillas, tienen como concepto salarial el complemento de empresa el cual también sumaría en el cómputo para el cálculo de las horas extras.

**Art. 42º.- Incentivos a la producción - Incentivos Conducción Carretillas – Incentivos para la calidad.**

- **Incentivos a la producción:**
  1. Los trabajadores que cobran prima de producción por la realización de su trabajo habitual, cobrarán la media de la prima de producción de las cuatro últimas semanas en las siguientes circunstancias:
    - Cambio a un puesto de trabajo no sujeto a rendimiento

- Cambios de organización y del proceso de fabricación cuando no estén reflejados en los tiempos por ser circunstanciales
- Cesiones
- Paros por falta de material y falta de programa.
- Paros *por avería*
- Formación: Aplicación de la norma vigente
- Prototipos y/o lanzamiento de una nueva actividad

Se creará una comisión para el estudio de pago de formación en el puesto de trabajo.

2. Los tiempos establecidos como definitivos solo podrán ser modificados por cambios sustanciales en el proceso.

La documentación de los métodos y tiempos estará visible en cada puesto de trabajo.

3. El personal que trabaje en puestos designados previamente, podrán fichar con su ropa personal, ya que pueden disponer de 10 minutos para ducharse al final de la jornada, siempre y cuando tengan realizado su trabajo.

4. Incentivo Producción nuevas incorporaciones personal procesos de fabricación-producción:

- a) Primer año de contratación, el importe se divide entre 14 pagas, en el concepto Incentivo fijo:

- Año 2020: 435,00 €. Incentivo fijo día: 1,02 €
- Año 2021: 435,00 €. Incentivo fijo día: 1,02 €. (435 € /425 días).
- Año 2022: 435,00 €. Incentivo fijo día: 1,02 €.
- Año 2023: 435,00 €. Incentivo fijo día: 1,02 €.

- b) Segundo año de contratación, el importe está asociado al funcionamiento de la prima de producción con un rendimiento del 130%. Se divide entre 14 pagas, en concepto prima de producción:

- Año 2020: 1.713 €. Prima producción máxima día laborable: 5,97 €.
- Año 2021: 1.713 €. Prima producción máxima día laborable: 5,97 €.
- Año 2022: 1.713 €. Prima producción máxima día laborable: 5,97 €.
- Año 2023: 1.713 €. Prima producción máxima día laborable: 5,97 €.

**\*Nota: para el cálculo se tienen en cuenta (222 + 25 + 40=287 días lab.)**

- c) Tercer año de contratación, el importe está asociado al funcionamiento de la prima de producción con un rendimiento del 130%. Se divide entre 14 pagas en concepto prima de producción:

- Año 2020: 2.070 € Prima producción máxima día laborable: 7,21 €.
- Año 2021: 2.070 € Prima producción máxima día laborable: 7,21 €.
- Año 2022: 2.070 € Prima producción máxima día laborable: 7,21 €.
- Año 2023: 2.070 € Prima producción máxima día laborable: 7,21 €.

d) Cuarto año de contratación, el importe será en de la prima de producción:

- Año 2020 importe día: 12,56 €. Actividad 130%.
- Año 2021 importe día: 12,75 €. Actividad 130%.
- Año 2022 importe día: 12,97 €. Actividad 130%.
- Año 2023 importe día: 13,20 €. Actividad 130%.

- **Incentivos conducción de carretillas:**

1. Incentivo Conducción Carretillas nuevas incorporaciones:

- a. Primer año de contratación: el importe se divide entre 14 pagas, en el concepto Complemento empresa:

- i. Año 2020: 602 €
- ii. Año 2021: 602 €
- iii. Año 2022: 602 €
- iv. Año 2023: 602 €

- b. Segundo año de contratación: el importe se divide entre 14 pagas, en el concepto Complemento empresa:

- i. Año 2020: 1.904 €
- ii. Año 2021: 1.904 €
- iii. Año 2022: 1.904 €
- iv. Año 2023: 1.904 €

- c. Tercer año de contratación: el importe se divide entre 14 pagas, en el concepto Complemento empresa:

- i. Año 2020: 2.324 €
- ii. Año 2021: 2.324 €
- iii. Año 2022: 2.324 €
- iv. Año 2023: 2.324 €

- d. Cuarto año de contratación: Con más de 4 años de antigüedad en el puesto, se aplicará la actualización de tablas.

- **Incentivos consecución Objetivos calidad:**

1. Incentivo para la calidad para los puestos de confección y montaje manual para oficiales de 3era y aquellos oficiales de 2ª que cumplan con los requisitos. Este colectivo se valorará por primera vez en enero 2021 con los resultados del 2020.

2. Incentivo para la calidad para los puestos de control final cuya incidencia directa sea en clientes externo (ejemplo: control final en confección, control final en soldadura). Para cobrar esta prima se deberá tener una antigüedad en el puesto de 1 año y desempeñar la función de forma titular. Este colectivo se valorará por primera vez en enero 2022 con los resultados de 2021.

3. Se cobrará la parte proporcional a los días efectivamente trabajados, es decir, de alta en la empresa, en el periodo anual, proporcional a la jornada de trabajo, así como los días de absentismo, que se tendrá en cuenta para el cálculo cuando se supere los 15 días laborables o 20 días laborables en el caso de accidente laboral.
4. El importe definido como máximo a percibir por año es el siguiente:
  - Años 2020 a 2023: 900,00 €.
5. Las personas con derecho al cobro del Incentivo para la calidad con carácter variable, será en función de los resultados individuales referidos a su desempeño en la fabricación de piezas de acuerdo a la siguiente escala:

CONCEPTO PAGO		Prima 100%	Prima 80%	Prima 60%	Prima 40%	Prima 0%
Cumplimiento objetivos calidad individual	100%	900,00 €	720,00 €	540,00 €	360,00 €	0,00 €
Cero incidentes	0%	100%				
Un comunicado incidente	-20%		80%			
Dos comunicados incidentes	-20%			60%		
Tres comunicados incidentes	-20%				40%	
Infracción muy grave	-40%					0%
<b>Total importe €</b>	<b>900,00 €</b>	<b>900,00 €</b>	<b>720,00 €</b>	<b>540,00 €</b>	<b>360,00 €</b>	<b>0,00 €</b>

Los incidentes de calidad actualmente son comunicados según el procedimiento de gestión de incidentes, el cual se lleva a cabo en reunión individual con el responsable jerárquico y la persona afectada por el hecho. Esta comunicación está firmada y queda archivada para su consulta.

El registro de incidentes se lleva a cabo por parte del departamento de Producción y por la aplicación informática que se está implantando para dejar registro de los defectos por calidad.

6. Este importe se retribuirá en nómina en el mes de enero del año n+1, del devengo de la circunstancia. Asimismo, será liquidable a partir del 1 de enero de 2021, y se calculará en función de los días devengados y el importe conseguido por calidad.

#### **Art. 43º.- Constitución de Comisión de Puestos de Trabajo.**

1. Ambas partes se comprometen a constituir una comisión entre los representantes de los trabajadores y de la Empresa, cuya finalidad fundamental sea estudiar las fórmulas respecto a los incentivos de producción de los trabajadores que componen la Mano de Obra Directa, así como la revisión y estudio de las funciones de los puestos de trabajo existentes en la empresa, con respecto a su grupo profesional y categoría que deberán actualizarse durante la vigencia de este convenio.
2. Ambas partes se comprometen a constituir las comisiones necesarias para la gestión de la formación, la implantación de tiempos y cualquier otro tema necesario para el buen funcionamiento de la empresa.

Dichas comisiones estarán formadas por Representantes Legales de los Trabajadores y de la Empresa de forma paritaria. Asimismo, de mutuo acuerdo, podrán formar parte aquellas personas que sean necesarias para el buen funcionamiento de la comisión.

### **CAPÍTULO VIII: INCAPACIDAD TEMPORAL.**

#### **Art. 44º.- Incapacidad temporal**

En caso de baja laboral por hospitalización en período de vacaciones, se respetarán los días de vacaciones que queden pendientes de disfrutar.

#### **Art. 45º.- Bajas por accidente de trabajo.**

Se garantiza el 100% de todos los conceptos salariales desde el día del accidente y durante todo el periodo que dure la baja, incluidas las pagas extraordinarias.

#### **Art. 46º.- Bajas por enfermedad.**

1. Hospitalización: En el caso de hospitalización, la Empresa complementará por un periodo máximo de dos meses, de la siguiente forma:
  - a) Del 1º al 3º día a.i. al 75% del Salario Base
  - b) Del 4º al 20º día a.i. al 85% de la Base de cotización del mes anterior a la baja.
  - c) Del 21º al 60º día a.i. al 100 % de la Base de cotización del mes anterior a la baja.
  - d) A partir del 61º día al 75% de la Base de cotización del último mes anterior a la baja.
2. Complemento de Incapacidad Temporal: En el caso de Incapacidad Temporal la Empresa complementará el pago establecido por la misma de la siguiente forma:
  - a) Del 1º al 3º día a.i. al 60 % del Salario Base
  - b) Del 4º al 20º día a.i. al 70 % de la Base de cotización del mes anterior a la baja.
  - c) A partir del 21º día a.i. al 75% de la Base de cotización del mes anterior a la baja

#### **Art. 47º.- Absentismo**

1. Se constituirá una Comisión entre los Representantes de los Trabajadores y la Empresa que estudie las causas de la tasa de absentismo, así como las acciones que permitan su disminución, al objeto de mejorar las condiciones de trabajo, la seguridad y salud laboral y la productividad globalmente consideradas. Dicha comisión estará formada por Representantes Legales de los Trabajadores y de la empresa por el Representante de la Dirección y de Recursos Humanos.

2. Coincidiendo ambas partes en la conveniencia de reducir el absentismo y como estímulo para dicho logro, la empresa establece como “plus de asistencia” una prima para los trabajadores, de 120,00€ debiéndose de cumplir los siguientes requisitos:
  - a) Cumplimiento del objetivo global de empresa al cierre del año. Objetivo que se indicará para presupuesto anual por la Dirección de Producto Puertas, y que se publicará en el mes de diciembre.
  - b) Cumplido el objetivo de empresa, el trabajador deberá cumplir con el objetivo personal de absentismo al cierre del año, se restará el absentismo sindical, maternidad/paternidad/lactancia y accidente laboral.
3. Esta prima se pagará en la nómina de enero del año N+1 con los datos de cierre del año N. La comisión de absentismo tendrá acceso al cálculo de los datos de esta prima.
4. Tendrán derecho al cobro de esta prima el personal que esté de alta en la empresa durante el mes de enero+1 para realizar el cálculo de dicho plus, asimismo se retribuirá la parte proporcional al tiempo trabajado durante el año N.
5. No se considera concepto salarial liquidable.

#### **CAPÍTULO IX: DERECHOS SINDICALES**

**Art. 48º.-** La empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma a causa de su afiliación o actividad sindical.

**Art. 49º.-** Los sindicatos podrán remitir información a la empresa, la cual dispone de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. Cuando la empresa posea una plantilla superior a 100 trabajadores, existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos debidamente implantados, podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente, a la Dirección o titularidad de la empresa.

**Art. 50º.-** Serán funciones de los Delegados Sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato a quien represente, y de los afiliados al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la Dirección de la empresa.
2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comités de Seguridad y Salud y Comités Paritarios de Interpretación con voz y sin voto.
3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio Colectivo a los miembros de Comités de Empresa.
4. Serán oídos, previamente, 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.
5. 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 materia de reestructuraciones de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores, cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
  - c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en un lugar donde se garantice en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En la empresa en lo que ello sea materialmente factible, y cuando se posea una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones o tareas que como tal le correspondan.
10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

**Art. 51º.- Cuota Sindical.**— A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales o sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, la empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorro a la que deba ser transferida la correspondiente cantidad. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

**Art. 52º.- Garantías.**—

1. 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 basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o los 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.  
Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
2. No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
3. 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, comunicando todo ello, previamente, a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
4. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determina.  
A nivel de empresa el crédito de horas retribuidas correspondientes a los miembros de los Comités, Delegados de Personal y Delegados sindicales serán acumulables por período semestral, en uno o varios de sus componentes, previa notificación a la empresa por parte de las organizaciones sindicales en cuyas candidaturas se hayan presentado o en representación de los cuales actúen sindicalmente. Los Delegados/as de Prevención podrán también hacer uso de la bolsa del crédito de horas si así lo decide la organización sindical correspondiente.

El sindicato o, en su nombre, la Sección Sindical correspondiente, notificará trimestralmente a la empresa la previsión de utilización de estas horas por parte de los

miembros del Comité, Delegados de Personal, Delegados Sindicales y Delegados de Prevención.

El trabajador o trabajadores en quienes se acumulen horas no quedan excusados de justificar el empleo de las mismas.

5. Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los miembros a cursos de formación organizados por sus sindicatos, instituciones de formación u otras entidades.
6. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros de los Comités de Empresa.

**CAPÍTULO X: TABLAS SALARIALES****Art. 53º .- Tablas salariales 2020 – 2021 – 2022 - 2023:**

1. Tablas salariales Año 2020:

<b>TABLAS SALARIALES 2020 GRUPO ANTOLIN RYA, S.A.</b>							
<i>Subida</i>		<i>1,50%</i>		<i>25,00</i>	<i>25,00</i>		
	<b>CATEGORÍA</b>	<b>Salario Base Mensual</b>	<b>Beneficios 10%</b>	<b>Plus Convenio Septiembre</b>	<b>Plus Convenio Marzo</b>	<b>BRUTO ANUAL €</b>	
<b>GRUPO 1</b>	Director Gerente	1.924,92	192,49	1.150,00	1.150,00	31.943,72	
	Director departamento	1.913,56	191,36	1.150,00	1.150,00	31.768,89	
	Jefe Departamento	1.759,86	175,99	1.150,00	1.150,00	29.401,80	
	Jefe Sección (mantenim.)	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69	
	Titulado Superior	1.650,51	165,05	1.150,00	1.150,00	27.717,78	
	<b>PERSONAL INDIRECTO OFICINAS</b>	Médico	1.310,48	131,05	1.150,00	1.150,00	22.481,38
		Técnico Administrativo	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69
		Técnico Calidad	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69
		Técnico Laboratorio	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69
		Técnico Logística	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69
		Técnico Recursos Humanos	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,65
		Técnico Organización	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69
		Técnico Prevención	1.388,03	138,80	1.150,00	1.150,00	23.675,69
		Ayudante Técnico	1.172,47	117,25	1.150,00	1.150,00	20.356,11
		Oficial 2ª Administrativo	1.101,98	110,20	1.150,00	1.150,00	19.270,54
Oficial 2ª Informática	1.231,17	123,12	1.150,00	1.150,00	21.260,04		
Auxiliar Administrativo	918,50	91,85	1.150,00	1.150,00	16.444,90		
<b>GRUPO 2</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>Salario Base Diaria</b>	<b>Beneficios 10%</b>	<b>Plus Convenio Septiembre</b>	<b>Plus Convenio Marzo</b>	<b>BRUTO ANUAL €</b>	
	Técnico Producción	42,45	4,24	1.150,00	1.150,00	22.144,32	
	Técnico Almacén	42,45	4,24	1.150,00	1.150,00	22.144,32	
	Ayudante Técnico	38,71	3,87	1.150,00	1.150,00	20.395,76	
	Oficial 1ª	37,18	3,72	1.150,00	1.150,00	19.679,58	
	Oficial 2ª	36,32	3,63	1.150,00	1.150,00	19.281,69	
	Oficial 3ª	35,06	3,51	1.150,00	1.150,00	18.691,09	
	Especialista	34,56	3,46	1.150,00	1.150,00	18.457,34	
	Peón	31,62	3,16	1.150,00	1.150,00	17.083,18	
	Peón Carretillero	31,62	3,16	1.150,00	1.150,00	17.083,01	
	Técnico Especialista	44,80	4,48	1.150,00	1.150,00	23.244,25	
	Oficial 1ª Mecánico	43,04	4,30	1.150,00	1.150,00	22.421,79	
	Oficial 2ª Mecánico	39,58	3,96	1.150,00	1.150,00	20.805,46	
			<b>Total año Máximo €</b>	<b>Total día Máximo €</b>	<b>Observaciones</b>		
<b>CONCEPTOS VARIABLES GRUPO 2</b>	Incentivo Fijo 1er año produc	14 pagas	435,00	1,02	1er año	Día Natural	
	Incentivo Fijo 1er año carretillero	14 pagas	602,00	1,42	1er año	Día Natural	
	Prima producción 2º Año	14 pagas	1.713,00	5,97	2º año	Día laborable	
	Incentivo Fijo 2º año carretillero	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año	Día Natural	
	Prima producción 3º Año	14 pagas	2.070,00	7,21	3er año	Día laborable	
	Incentivo Fijo 3º año carretillero	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año	Día Natural	
	Prima producción 130% - 4º año	12 pagas	3.077,20	12,56	4º año	Día laborable	
	Prima Extra de Verano 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Junio	
	Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Dic.	
	Comple. Empresa 4º año carretille	14 pagas	3.990,75	9,39	4º año	Día Natural	

## 2. Tablas salariales Año 2021:

TABLAS SALARIALES 2021 GRUPO ANTOLIN RYA, S.A.						
Subida		1,50%		25,00	25,00	
	CATEGORÍA	Salario Base Mensual	Beneficios 10%	Plus Convenio Septiembre	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
GRUPO 1  PERSONAL  INDIRECTO OFICINAS	Director Gerente	1.953,79	195,38	1.175,00	1.175,00	32.438,37
	Director departamento	1.942,27	194,23	1.175,00	1.175,00	32.260,92
	Jefe Departamento	1.786,25	178,63	1.175,00	1.175,00	29.858,32
	Jefe Sección (mantenim.)	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Titulado Superior	1.675,26	167,53	1.175,00	1.175,00	28.149,05
	Médico	1.330,14	133,01	1.175,00	1.175,00	22.834,10
	Técnico Administrativo	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Técnico Calidad	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Técnico Laboratorio	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Técnico Logística	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Técnico Recursos Humanos	1.408,85	140,88	1.175,00	1.175,00	24.046,29
	Técnico Organización	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Técnico Prevención	1.408,85	140,89	1.175,00	1.175,00	24.046,32
	Ayudante Técnico	1.190,06	119,01	1.175,00	1.175,00	20.676,95
	Oficial 2ª Administrativo	1.118,51	111,85	1.175,00	1.175,00	19.575,09
Oficial 2ª Informática	1.249,64	124,96	1.175,00	1.175,00	21.594,44	
Auxiliar Administrativo	932,28	93,23	1.175,00	1.175,00	16.707,07	
GRUPO 2  PERSONAL DE PRODUCCION O SERVICIOS A LA PRODUCCION	Técnico Producción	43,08	4,31	1.175,00	1.175,00	22.491,99
	Técnico Almacén	43,08	4,31	1.175,00	1.175,00	22.491,99
	Ayudante Técnico	39,29	3,93	1.175,00	1.175,00	20.717,20
	Oficial 1ª	37,73	3,77	1.175,00	1.175,00	19.990,27
	Oficial 2ª	36,87	3,69	1.175,00	1.175,00	19.586,42
	Oficial 3ª	35,59	3,56	1.175,00	1.175,00	18.986,95
	Especialista	35,08	3,51	1.175,00	1.175,00	18.749,70
	Peón	32,10	3,21	1.175,00	1.175,00	17.354,93
	Peón Carretillero	32,10	3,21	1.175,00	1.175,00	17.354,76
	Técnico Especialista	45,47	4,55	1.175,00	1.175,00	23.608,41
	Oficial 1ª Mecánico	43,69	4,37	1.175,00	1.175,00	22.773,62
	Oficial 2ª Mecánico	40,18	4,02	1.175,00	1.175,00	21.133,04
			Total año Máximo €	Total día Máximo €	Observaciones	
CONCEPTOS VARIABLES  GRUPO 2	Incentivo Fijo 1er año produc	14 pagas	435,00	1,02	1er año	Día Natural
	Incentivo Fijo 1er año carretillero	14 pagas	602,00	1,42	1er año	Día Natural
	Prima producción 2º Año	14 pagas	1.713,00	5,97	2º año	Día laborable
	Incentivo Fijo 2º año carretillero	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año	Día Natural
	Prima producción 3º Año	14 pagas	2.070,00	7,21	3er año	Día laborable
	Incentivo Fijo 3º año carretillero	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año	Día Natural
	Prima producción 130% - 4º año	12 pagas	3.123,36	12,75	4º año	Día laborable
	Prima Extra de Verano 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Junio
	Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Dic.
	Comple. Empresa 4º año carretille	14 pagas	4.050,61	9,53	4º año	Día Natural

## 3. Tablas salariales Año 2022:

TABLAS SALARIALES 2022 GRUPO ANTOLIN RYA, S.A.						
Subida		1,75%		25,00	25,00	
	CATEGORÍA	Salario Base Mensual	Beneficios 10%	Plus Convenio Septiembre	Plus Convenio Marzo	BRUTO ANUAL €
GRUPO 1  PERSONAL INDIRECTO OFICINAS	Director Gerente	1.987,98	198,80	1.200,00	1.200,00	33.014,92
	Director departamento	1.976,26	197,63	1.200,00	1.200,00	32.834,36
	Jefe Departamento	1.817,51	181,75	1.200,00	1.200,00	30.389,72
	Jefe Sección (mantenim.)	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Titulado Superior	1.704,58	170,46	1.200,00	1.200,00	28.650,53
	Médico	1.353,41	135,34	1.200,00	1.200,00	23.242,58
	Técnico Administrativo	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Técnico Calidad	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Técnico Laboratorio	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Técnico Logística	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Técnico Recursos Humanos	1.433,50	143,35	1.200,00	1.200,00	24.475,97
	Técnico Organización	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Técnico Prevención	1.433,51	143,35	1.200,00	1.200,00	24.476,01
	Ayudante Técnico	1.210,89	121,09	1.200,00	1.200,00	21.047,67
	Oficial 2º Administrativo	1.138,09	113,81	1.200,00	1.200,00	19.926,53
	Oficial 2ª Informática	1.271,51	127,15	1.200,00	1.200,00	21.981,21
Auxiliar Administrativo	948,59	94,86	1.200,00	1.200,00	17.008,32	
GRUPO 2  PERSONAL DE PRODUCCION O SERVICIOS A LA PRODUCCION	Técnico Producción	43,84	4,38	1.200,00	1.200,00	22.894,47
	Técnico Almacén	43,84	4,38	1.200,00	1.200,00	22.894,47
	Ayudante Técnico	39,98	4,00	1.200,00	1.200,00	21.088,62
	Oficial 1ª	38,39	3,84	1.200,00	1.200,00	20.348,98
	Oficial 2ª	37,51	3,75	1.200,00	1.200,00	19.938,05
	Oficial 3ª	36,69	3,67	1.200,00	1.200,00	19.554,19
	Especialista	35,69	3,57	1.200,00	1.200,00	19.086,69
	Peón	32,66	3,27	1.200,00	1.200,00	17.667,52
	Peón Carretillero	32,66	3,27	1.200,00	1.200,00	17.667,52
	Técnico Especialista	46,27	4,63	1.200,00	1.200,00	24.030,44
	Oficial 1ª Mecánico	44,45	4,45	1.200,00	1.200,00	23.181,04
	Oficial 2ª Mecánico	40,88	4,09	1.200,00	1.200,00	21.511,74
			Total año Máximo €	Total día Máximo €	Observaciones	
CONCEPTOS VARIABLES  GRUPO 2	Incentivo Fijo 1er año produc	14 pagas	435,00	1,02	1er año	Día Natural
	Incentivo Fijo 1er año carretillero	14 pagas	602,00	1,42	1er año	Día Natural
	Prima producción 2º Año	14 pagas	1.713,00	5,97	2º año	Día laborable
	Incentivo Fijo 2º año carretillero	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año	Día Natural
	Prima producción 3º Año	14 pagas	2.070,00	7,21	3er año	Día laborable
	Incentivo Fijo 3º año carretillero	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año	Día Natural
	Prima producción 130% - 4º año	12 pagas	3.178,02	12,97	4º año	Día laborable
	Prima Extra de Verano 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Junio
	Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Dic.
Comple. Empresa 4º año carretille	14 pagas	4.121,50	9,70	4º año	Día Natural	

4. Tablas salariales Año 2023:

<b>TABLAS SALARIALES 2023 GRUPO ANTOLIN RYA, S.A.</b>						
<i>Subida</i>		<i>1,75%</i>		<i>50,00</i>	<i>50,00</i>	
	<b>CATEGORÍA</b>	<b>Salario Base Mensual</b>	<b>Beneficios 10%</b>	<b>Plus Convenio Septiembre</b>	<b>Plus Convenio Marzo</b>	<b>BRUTO ANUAL €</b>
<b>GRUPO 1</b>	Director Gerente	2.022,77	202,28	1.250,00	1.250,00	33.650,68
	Director departamento	2.010,84	201,08	1.250,00	1.250,00	33.466,96
	Jefe Departamento	1.849,32	184,93	1.250,00	1.250,00	30.979,54
	Jefe Sección (mantenim.)	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Titulado Superior	1.734,41	173,44	1.250,00	1.250,00	29.209,91
	Médico	1.377,10	137,71	1.250,00	1.250,00	23.707,32
	Técnico Administrativo	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Técnico Calidad	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Técnico Laboratorio	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Técnico Logística	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Técnico Recursos Humanos	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,30
	Técnico Organización	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Técnico Prevención	1.458,59	145,86	1.250,00	1.250,00	24.962,34
	Ayudante Técnico	1.232,08	123,21	1.250,00	1.250,00	21.474,01
	Oficial 2º Administrativo	1.158,00	115,80	1.250,00	1.250,00	20.333,25
Oficial 2º Informática	1.293,76	129,38	1.250,00	1.250,00	22.423,89	
Auxiliar Administrativo	965,19	96,52	1.250,00	1.250,00	17.363,97	
<b>GRUPO 2</b>	<b>CATEGORÍA</b>	<b>Salario Base Diaria</b>	<b>Beneficios 10%</b>	<b>Plus Convenio Septiembre</b>	<b>Plus Convenio Marzo</b>	<b>BRUTO ANUAL €</b>
	Técnico Producción	44,61	4,46	1.250,00	1.250,00	23.353,12
	Técnico Almacén	44,61	4,46	1.250,00	1.250,00	23.353,12
	Ayudante Técnico	40,68	4,07	1.250,00	1.250,00	21.515,67
	Oficial 1º	39,07	3,91	1.250,00	1.250,00	20.763,08
	Oficial 2º	38,17	3,82	1.250,00	1.250,00	20.344,97
	Oficial 3º	37,34	3,73	1.250,00	1.250,00	19.954,39
	Especialista	36,32	3,63	1.250,00	1.250,00	19.478,71
	Peón	33,23	3,32	1.250,00	1.250,00	18.034,70
	Peón Carretillero	33,23	3,32	1.250,00	1.250,00	18.034,52
	Técnico Especialista	47,08	4,71	1.250,00	1.250,00	24.508,97
	Oficial 1º Mecánico	45,23	4,52	1.250,00	1.250,00	23.644,70
Oficial 2º Mecánico	41,60	4,16	1.250,00	1.250,00	21.946,20	
			<b>Total año Máximo €</b>	<b>Total día Máximo €</b>	<b>Observaciones</b>	
<b>CONCEPTOS VARIABLES</b>	Incentivo Fijo 1er año produc	14 pagas	435,00	1,02	1er año	Día Natural
	Incentivo Fijo 1er año carretillero	14 pagas	602,00	1,42	1er año	Día Natural
	Prima producción 2º Año	14 pagas	1.713,00	5,97	2º año	Día laborable
	Incentivo Fijo 2º año carretillero	14 pagas	1.904,00	4,48	2º año	Día Natural
	Prima producción 3º Año	14 pagas	2.070,00	7,21	3er año	Día laborable
	Incentivo Fijo 3º año carretillero	14 pagas	2.324,00	5,47	3er año	Día Natural
	Prima producción 130% - 4º año	12 pagas	3.233,63	13,20	4º año	Día laborable
	Prima Extra de Verano 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Junio
	Prima Extra de Invierno 130%	1 paga	250,00	--	4º año	Extra Dic.
Comple. Empresa 4º año carretille	14 pagas	4.193,62	9,87	4º año	Día Natural	

## **CAPÍTULO XI: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Sección 1.ª Faltas**

**Art. 54º.- Leves.**— Son faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo.
2. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes.
3. Abandonar el puesto de trabajo o el servicio durante breve tiempo durante la jornada de trabajo.
4. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo y la conservación de las máquinas, herramientas y materiales.
5. La inobservancia de los reglamentos y órdenes de servicio, así como la desobediencia a la línea jerárquica; todo ello en materia leve.
6. La falta de respeto, en materia leve, entre personas trabajadoras de cualquier nivel jerárquico, en cualquier dirección, así como la discusión con ellos.
7. La falta de limpieza e higiene personal, así como las dependencias, servicios y útiles de la empresa.
8. No comunicar a la empresa los cambios de domicilio o los datos necesarios para la Seguridad Social, y medicina de empresa.

**Art. 55º.- Graves.**— Son faltas graves:

1. La doble comisión de falta leve, dentro del período de un mes, excepto las de puntualidad.
2. La falta de dos días al trabajo durante el período de un mes.
3. El otorgamiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos, cuestiones y hechos que puedan afectar a la Seguridad Social y medicina de empresa.
4. El incumplimiento de las normas legales generales, las de este Convenio y/o del Código Ético de Conducta de Grupo Antolin, en materia de seguridad en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencias en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios.
5. La desobediencia a la línea Jerárquica en cuestiones de trabajo.
6. La voluntaria disminución de la actividad habitual o los defectos en la calidad fijada, por negligencia del trabajador.
7. El empleo de tiempo, materiales, máquinas y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.
8. Las injurias proferidas contra personas o instituciones de toda índole.
9. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.
10. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

**Art. 56º.- Muy graves.**— Son faltas muy graves:

1. La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que aquélla haya sido sancionada.

2. La falta de seis días al trabajo, durante un período de cuatro meses.
3. Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses, o de veinticinco en un período de un año.
4. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.
5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos o modificaciones maliciosas en primeras materias, productos, útiles, herramientas, máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
6. La indisciplina o desobediencia a la normas “internas, Código Ético y de conducta de la empresa” o a las órdenes de la línea Jerárquica, así como también la inducción a la misma cuando revista especial gravedad.
7. La participación directa o indirecta en la comisión de delito calificado como tal en el Código Penal.
8. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida en su curación.
9. La embriaguez habitual durante el trabajo.
10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
11. El abuso de autoridad.
12. La disminución voluntaria y continuada de rendimiento.
13. La comisión de actos inmorales en los locales y dependencias de la empresa, dentro y fuera de la jornada de trabajo.
14. Todas las consignadas en el artículo 54.2 del Estatuto de los Trabajadores, consideradas como causas justas de despido.

## **Sección 2.ª Sanciones**

**Art. 57º.-** Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

1. Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación por escrito; suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; inhabilitación para el ascenso durante el período de un año.
3. Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días; inhabilitación para el ascenso por un período de hasta cinco años; despido.

**Art. 58º.- Prescripción.—** Las faltas prescribirán por el transcurso del plazo que, en cada momento, establezca la legislación aplicable.

**Art. 59º.-** Sin perjuicio de aquellos otros casos en que procede el despido sin indemnización, con arreglo a la legislación vigente, la empresa podrá acordarlo sin que venga obligada a imponer otra sanción, en los casos que a continuación se detallan:

1. Faltar diez días al trabajo en el período de seis meses.
2. Faltar a la puntualidad ocho veces en un mes, catorce en tres meses o veinte en seis meses.
3. La indisciplina o desobediencia cuando ocasione graves daños a la empresa, a los compañeros de trabajo, a la normalidad de la prestación de éste y siempre que se produzca en forma pública y con escándalo.
4. La disminución voluntaria del rendimiento normal en el trabajo durante tres semanas seguidas o seis alternas en un período de seis meses.
5. La embriaguez habitual públicamente advertida en el centro de trabajo.
6. El originar reiteradamente riñas o pendencias con los compañeros de trabajo, bastando una sola vez cuando se produzcan lesiones, daños en las instalaciones o notoria interrupción en el trabajo.
7. La infidelidad a la empresa por pasar a prestar servicios a otra competidora teniéndolo prohibido; el revelar secretos o datos de obligada reserva; falsificar o tergiversar datos o documentos; el ofender grave y públicamente a la empresa o a sus directivos.
8. La simulación de enfermedad o accidente de trabajo.

## **CAPÍTULO XII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

**Art. 60º.- Marco de desarrollo.**— La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en el centro de trabajo y en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

**Art. 61º.- La acción preventiva en la empresa.**— La acción preventiva en la empresa estará inspirada en los siguientes principios:

- a) Evitar y combatir los riesgos en su origen, incluyendo en estas medidas un sistema de rotación de puestos de trabajo en las líneas.
- b) Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- c) Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- d) Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

- e) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- f) Planificar la prevención.
- g) Adaptar el trabajo a la persona, en especial en lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.

**Art. 62º.- Reconocimiento médico.**— La empresa a través de su propio servicio de Vigilancia de la Salud (con la que tengan cubiertos los riesgos de servicios de prevención), o con aquellas otras con quien libremente contraten dichos servicios, siempre que estén legalmente homologadas para ello, realizará periódicamente a los trabajadores que presten su consentimiento un reconocimiento médico, atendiendo a los riesgos específicos de su puesto de trabajo. Asimismo, el reconocimiento médico de entrada será obligatorio para todas las personas que se incorporen por primera vez en la empresa (ETT y Empresa).

Todo ello de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

**Art. 63º.- Protección de la maternidad.**—

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.
2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.  
En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

3. Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.
4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el régimen de Seguridad Social aplicable asista facultativamente a la trabajadora.
5. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

**Art. 64º.- Manipulación de productos químicos.**— Los proveedores de los productos químicos suministrarán los productos que puedan manipularse en determinados puestos de trabajo debidamente etiquetados de acuerdo con la legislación vigente sobre clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas al tiempo que la ficha técnica del producto.

La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del puesto de trabajo y de los Delegados/as de Prevención las fichas técnicas de los productos que se utilicen.

En ningún caso se realizarán mezclas de productos químicos que no estén debidamente estudiadas y se conozca la ficha técnica del producto resultante y el etiquetado correspondiente.

### **CAPÍTULO XIII: IGUALDAD DE TRATO POR RAZÓN DE SEXO, ACOSO Y ACOSO SEXUAL**

**Art. 65º.-** Se consideran tratos discriminatorios por razón de sexo, que puedan ser constitutivos de falta grave o muy grave:

1. El acoso: situación en que se produce un comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
2. El acoso sexual: 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.

Cualquiera de las actuaciones definidas ocurrida dentro del ámbito laboral podrá ser objeto de denuncia por parte de la persona acosada y/o los representantes de los trabajadores. Ante ella, la Dirección de la empresa abrirá obligatoriamente expediente contradictorio con nombramiento de instructor para esclarecer los hechos denunciados, en el plazo máximo de tres días.

La tramitación del expediente no podrá exceder de diez días hábiles. Finalizado el mismo, se procederá a la imposición de la correspondiente sanción o a su archivo.

El trámite se realizará en la más estricta confidencialidad y reserva, garantizando la Dirección de la empresa la continuidad en su puesto de trabajo de la persona agraviada.

#### **CAPÍTULO XIV: DISPOSICIONES ESPECIALES**

##### **Art. 66º.- Disposiciones Especiales:**

1. En todo lo que no esté previsto en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, y demás disposiciones legales que garanticen la aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, o pueden estarlo en lo sucesivo.
2. La interpretación y modificación del presente Convenio Colectivo de Trabajo no podrá realizarse aisladamente, sino de forma global, guardando el equilibrio del conjunto de sus normas. Como consecuencia, no podrá modificarse ni interpretarse ninguna de sus cláusulas sin tener en cuenta el conjunto de todo lo acordado.
3. Se constituye COMISIÓN PARITARIA para atender, a petición de parte, de cuantas cuestiones, que siendo de interés general, se deriven de la aplicación del Convenio y de la interpretación de sus cláusulas, así como la conciliación y arbitraje cuando las partes interesadas, de común acuerdo lo soliciten.
  - a. La Comisión estará integrada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro de los Representantes Legales de los Trabajadores.
  - b. Esta Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes representadas. La Comisión dependiendo del contenido de los asuntos tratados, emitirá un informe o resolución final.
  - c. Para garantizar el principio de no-discriminación reconocido por el Convenio, esta Comisión Paritaria velará y practicará un seguimiento de las posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
4. El Procedimiento a seguir para la solución efectiva de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los trabajadores es el siguiente:

Modificación sustancial de las condiciones de trabajo :En cuanto al régimen, procedimiento, derechos de consulta de los representantes de los trabajadores y efectos

de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo tanto individuales como colectivas se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. En desarrollo de lo prevenido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, el procedimiento a seguir para la modificación de las condiciones colectivas, será el siguiente:

- a. Al inicio del período de consultas, de duración no superior a quince días, la empresa entregará a la representación de los trabajadores por escrito la información que justifique la medida, los objetivos que se pretenden cubrir, la incidencia de la medida en la marcha de la empresa y/o en el empleo, así como en relación a las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre las personas afectadas y evaluando de manera específica los riesgos laborales que puedan ocasionar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que se pretenden implantar. Mediante mutuo acuerdo podrá ampliarse el período de consultas hasta un máximo de 30 días.
- b. Así mismo, las partes podrán en cualquier momento sustituir mediante acuerdo el periodo de consultas a que hace referencia el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores por la mediación y/o arbitraje de la Comisión Paritaria del presente Convenio en los términos contemplados, para cada caso, en el artículo 66 del presente Convenio y que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo. El acuerdo que en su caso se alcance detallará los sistemas de información hacia la representación de los trabajadores en referencia a la efectiva puesta en marcha de la medida, así como el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos.
- c. En caso de desacuerdo, las partes deberán solicitar la mediación o, en su caso, el arbitraje de la Comisión Paritaria en los términos indicados en los artículo 66 del presente Convenio. No obstante, en los supuestos de modificación sustancial de condiciones de trabajo que afecten a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, la aplicación de los procedimientos de mediación y arbitraje a que se refiere el párrafo anterior no interrumpirá la aplicación de las posibles modificaciones ordenadas por la Dirección de la empresa una vez agotado el periodo de consultas.
- d. En el supuesto de implantarse finalmente dichas modificaciones se informará previamente a los afectados de los posibles nuevos riesgos y se realizarán asimismo las adaptaciones que procedan en el plan de prevención de riesgos laborales.
- e. La intervención como interlocutores ante la Dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los representantes de los trabajadores del Comité de Empresa, que representará al personal de los centros de trabajo afectados.
- f. En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, ésta se entenderá atribuida a los sindicatos más representativos y con legitimación para formar parte de la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo y salvo que los trabajadores decidiesen atribuir su

representación a una comisión integrada por trabajadores de la propia empresa designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En éste último caso la comisión designada deberá notificar a la Comisión Paritaria prevista en el artículo 66 del presente Convenio, los trabajadores designados.

5. Las condiciones totales que se establecen en este Convenio Colectivo de Trabajo estarán en vigor hasta tanto otro Convenio Colectivo de igual rango lo sustituya.
6. La interpretación de este Convenio Colectivo de Trabajo será realizada conjuntamente por el Comité de Empresa y la Dirección de la misma o personas delegadas en su nombre.
7. El presente Convenio Colectivo de Trabajo queda abierto a posibles negociaciones bilaterales en cualquier punto no previsto.
8. De mutuo acuerdo con la Dirección de la Empresa se editará un pdf en un Libro con todos los capítulos recogidos en la presentación del presente Convenio Colectivo de Trabajo y publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Valladolid, 30 de Septiembre 2020

**FIRMAS COMISIÓN NEGOCIADORA:**

**POR LA EMPRESA:**

Fdo.: LUIS CARLOS CANO PÉREZ      Fdo.: MONTSERRAT MARTÍN SANCHO

**POR LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES:**

Fdo.: RAÚL RODRÍGUEZ NAVAS

Fdo.: MARIO FERNÁNDEZ SÁNCHEZ

Fdo: VICTOR JOSÉ GONZÁLEZ LOZANO

Fdo: JESÚS MARIA PRIETO ESTEBAN

## Normas Generales Grupo Antolin RyA

### ***De obligado cumplimiento para todo el personal de Grupo Antolin RyA: “Código Ético y de conducta”***

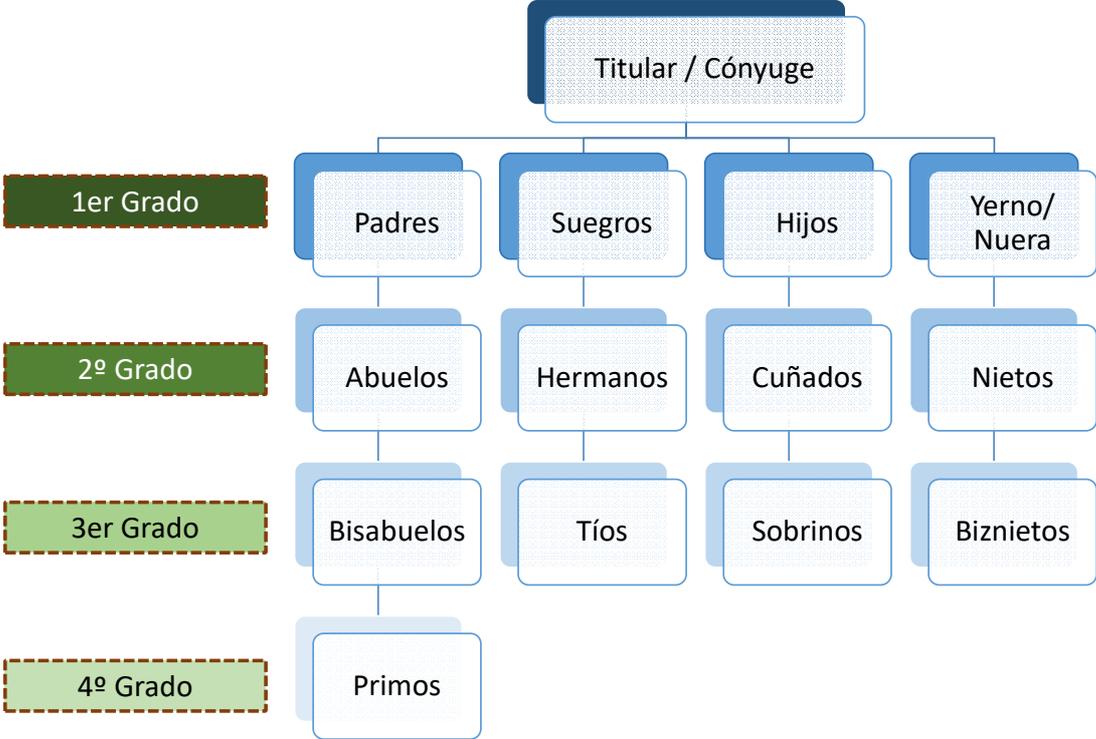
- ✓ Los trabajadores tienen la obligación de notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.
- ✓ Se deberá comunicar a la empresa los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Agencia Tributaria, así como cualquier cambio que afecte a sus datos personales (domicilio, teléfono), en el momento del suceso.
- ✓ Se deberá fichar con la tarjeta (que es personal e intransferible) la entrada y la salida con la ropa de trabajo, excepto personal autorizado, y estar en el puesto de trabajo al comienzo y fin de su horario habitual.
- ✓ No se podrán realizar llamadas telefónicas con móvil personal, ni usar las redes sociales en los puestos de trabajo y en los desplazamientos.
- ✓ No está permitido la utilización de medios de la empresa para uso personal (Medios de comunicación, eléctricos, Internet, herramientas).
- ✓ Está prohibida la salida del edificio de todo el personal durante el turno de trabajo sin autorización del responsable.
- ✓ Se prohíbe la entrada a toda persona ajena a la empresa, si no va acompañada o identificada.
- ✓ Está prohibido hacer fotos o grabar videos, sin autorización de la empresa.
- ✓ Los desplazamientos por las instalaciones se realizarán respetando todas las señales de cualquier tipo, vías de circulación, protecciones y elementos de seguridad. No se podrá utilizar el teléfono en dichos desplazamientos.
- ✓ Los vehículos deberán estacionarse en los lugares habilitados para ello y siempre sin obstruir las puertas, accesos, equipos contra incendios y salidas de emergencias.
- ✓ Se mantendrán libres en todo momento las vías de evacuación y salidas de emergencia.
- ✓ Se respetará el uso de los E.P.'s (ropa de trabajo incluida) según el puesto de trabajo en el que se encuentre la persona, así como el cumplimiento de las normas de seguridad asociadas a cada puesto de trabajo.

- ✓ El uso del Calzado de seguridad es obligatorio en toda la planta, se usará el autorizado por la empresa. Salvo en los horarios de entrada y salida de personal.
- ✓ Por razones de seguridad y salud solo está permitido comer y beber en las zonas destinadas a tal fin (no vestuarios ni servicios) y en el tiempo regulado a tal efecto. (Prohibido beber en los puestos donde se encuentren productos químicos).
- ✓ Se vetará la entrada a cualquier persona con señales de estar bajo los efectos del alcohol o drogas.
- ✓ Está prohibido fumar en todas las instalaciones de GA RyA, salvo el lugar designado para tal fin.
- ✓ Se deberán respetar todos los descansos establecidos. A toque de sirena se deberá estar en el puesto de trabajo.
- ✓ Todo personal ajeno a la empresa en visitas ocasionales o durante procesos de montaje o mantenimiento de instalaciones, tendrán un responsable, el cual lo comunicará a los controladores de acceso.
- ✓ En caso de accidente o peligro se debe informar inmediatamente al responsable, tomar medidas de protección adecuadas y advertir al resto de trabajadores que puedan verse afectados.
- ✓ En caso de incendio se procederá como se indica en el Plan de Emergencia (P. Autoprotección), llamar al 983-217960, centralita.
- ✓ Mantener el Orden y Limpieza del lugar de trabajo, según los estándares establecidos, así como la higiene personal, es responsabilidad de cada uno de nosotros y es un signo más de calidad y profesionalidad.

**"RESPETA LAS NORMAS, ES POR TU SEGURIDAD y UNA BUENA CONVIVENCIA"**

**Nota:** A tener en cuenta los artículos del régimen disciplinario del Convenio de G.A.RyA.

**GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD**





<b><u>TELEFONOS DE EMERGENCIA INTERIOR</u></b>	
<i>CONTROLADORES - VIGILANCIA</i>	<i>Ext. 8960</i>
<i>CENTRALITA</i>	<i>Ext. 998</i>
<i>JEFE DE EMERGENCIA (J.E.)</i>	<i>Ext. 981/962</i>
<i>SERVICIO MEDICO</i>	<i>Ext. 8993</i>

<b><u>TELEFONOS DE EMERGENCIA EXTERIOR</u></b>	
<i>EMERGENCIAS Castilla y León</i>	<i>112</i>
<i>BOMBEROS</i>	<i>080</i>
<i>POLICIA NACIONAL</i>	<i>091</i>
<i>POLICIA LOCAL</i>	<i>092</i>
<i>PROTECCIÓN CIVIL</i>	<i>983 42 61 47</i>
<i>CRUZ ROJA</i>	<i>983 22 22 22</i>
<i>URGENCIAS (Hospital Clínico)</i>	<i>983 42 00 00</i>
<i>SERVICIO MEDIO AMBIENTE Junta Castilla y León</i>	<i>983 41 99 88</i>
<i>ESTACION DEPURADORA DE AGUAS</i>	<i>983 23 66 93</i>
<i>INFORMACIÓN TOXICOLÓGICA</i>	<i>915 62 04 20</i>
<i>MUTUA UNIVERSAL</i>	<i>983 26 20 16</i>
<i>GYMSA (mantenimiento de la instalación de gas natural.)</i>	<i>983 30 98 77 / 608 80 42</i>
<i>ENAGAS</i>	<i>983 30 42 11</i>

**GRUPO ANTOLIN RyA, S.A.**  
**C/ Aluminio, 13**  
**47012-VALLADOLID**

**Teléfono: 983 217960**

**[www.grupoantolin.com](http://www.grupoantolin.com)**

**E-mail:**  
**rrhhservicios.rya@grupoantolin.com**

