

III - OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**GOBIERNO VASCO****DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, TRABAJO Y EMPLEO****Delegación Territorial de Álava****Convenio colectivo para la empresa Röchling Automotive Araia, SLU**

Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Álava del Departamento de Economía, Trabajo y Empleo, por la que se dispone la inscripción y publicación del convenio colectivo para la empresa Röchling Automotive Araia, SLU. Código convenio 01100592012016.

ANTECEDENTES

Se ha presentado en esta delegación el texto del convenio colectivo citado, suscrito por la representación empresarial y la representación social en la mesa negociadora.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g del Decreto 7 /2021, de 19 de enero, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo. El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO

Primero. Ordenar la inscripción en la oficina territorial de Álava del Registro de Convenios, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del País Vasco, del convenio colectivo citado, con notificación a las partes.

Segundo. Disponer su publicación en el BOTHA.

Vitoria-Gasteiz, 20 de noviembre de 2024

La Delegada Territorial de Álava

MARÍA VICTORIA PORTUGAL LLORENTE

Convenio colectivo Röchling Automotive Araia, SLU

1. Ámbito funcional

Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todas las personas trabajadoras contratadas por Röchling Automotive Araia, SLU, cualquiera que sea su categoría profesional.

2. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 01 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

El presente convenio quedará denunciado automáticamente el 30 de octubre de 2026, pudiendo iniciarse las negociaciones de otro convenio que lo sustituya.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

3. Inaplicación

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso. Si no se llegara un acuerdo con la representación de las personas trabajadoras, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y representación de las personas trabajadoras) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos estatutarios (ORPRICE).

4. Comisión paritaria

Se constituye una comisión paritaria formada por los sindicatos presentes en el comité de empresa con un máximo de un miembro de cada sindicato por la parte social y el mismo número de componentes por la parte empresarial.

Solicitada la convocatoria por cualquiera de las dos partes de dicha comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de quince días. Serán sus competencias:

- A) Interpretación de cualquier norma de este convenio colectivo.
- B) Desarrollar los compromisos contenidos en el presente convenio.

La comisión paritaria se reunirá siempre que cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Cada representación sindical, así como la representación empresarial de la comisión paritaria podrá ser asistida de 2 asesores como máximo, con voz, pero sin voto.

Cualquier miembro podrá tener suplente previo aviso a la comisión.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51 por ciento de los votos de cada representación.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales - PRECO II (BOPV de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la comisión paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para los días en que se reúna ésta y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

5. Garantías personales. Absorción y compensación

Se respetarán las condiciones personales que globalmente consideradas superen lo pactado en el presente convenio, en el sentido de que las personas trabajadoras que antes de la vigencia del convenio vinieran percibiendo una retribución superior a la aquí establecida, no vean disminuida su remuneración total como consecuencia de la entrada en vigor del presente convenio.

Todo lo que exceda de tablas se reflejará en la nómina en concepto de plus personal no absorbible ni compensable excepto en el caso de incremento de categoría en el que podrá pasar a ser salario base sin que por hacer este cambio la retribución total de la persona trabajadora disminuya, desapareciendo los conceptos que no aparezcan en el presente convenio.

La entrada en vigor del presente convenio de empresa no supondrá la disminución de las condiciones más beneficiosas que con carácter personal tengan reconocidas las personas trabajadoras con anterioridad al mismo, las cuales no serán compensables, ni absorbibles y sí revalorizarles salvo en el supuesto del párrafo anterior.

Los excesos sobre las tablas aquí publicadas quedaran encuadrados en el concepto de plus personal.

6. Vinculación a la totalidad

Las cláusulas de este convenio forman un todo orgánico e indivisible no pudiéndose aplicar solo parcialmente.

7. Normas supletorias

En todo lo no previsto en este convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el convenio provincial o autonómico del sector químico, si lo hubiera. En su defecto, al Convenio Colectivo General de la Industria Química en vigor.

8. Jornada laboral

Las condiciones económicas previstas en el convenio se entienden para una jornada de trabajo laboral anual de:

2024: 1.696 horas.

2025: 1.688 horas.

2026: 1.688 horas.

En el cómputo anual de horas se incluye, como jornada de presencia, el tiempo correspondiente al descanso (bocadillo), que será de 15 minutos diarios, así como 2 descansos de 5 minutos.

Las personas trabajadoras que tengan reducción de jornada tendrán la parte proporcional de descanso del tiempo trabajado.

Siempre que las circunstancias lo permitan (salvo interrupciones de producción por paradas productivas imprevistas o modificaciones de la producción imprevistas, el 1º descanso de 5 minutos se realizará desde la 1ª hora y media del inicio de la jornada hasta 2ª hora y media, el 2º descanso de 15 minutos desde la 3ª hora y media hasta las 5,45 horas y el último desde la 5,45 hora hasta la 7ª hora.

En todo caso, cada persona trabajadora tendrá una diferencia en descansos de mínimo una hora.

En el caso de interrupciones de producción o modificaciones de la producción imprevistas se podrán adelantar los descansos un máximo de media hora.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a 5 días de libre disposición que no computarán como trabajados.

En 2024 uno de los 5 días de libre disposición podrá disfrutarse en dos jornadas de 4 horas cada una o parte proporcional correspondiente.

En 2025 y 2026 habrá 6 días de libre disposición. Dos de los días de libre disposición podrán disfrutarse en cuatro jornadas de 4 horas cada una o parte proporcional correspondiente.

El plazo máximo para el disfrute de los días de libre disposición será el año en curso o durante el primer mes del siguiente año, salvo que en el mes de enero no hubiera podido disfrutarse por estar el trabajador/a de permiso o incapacidad temporal, en cuyo caso se disfrutará el día siguiente del retorno del permiso o del alta médica.

1. Si la persona trabajadora hubiera estado afectada por accidente de trabajo o enfermedad profesional y no hubiera podido disfrutar de los días de libre disposición el año de dicha baja, se disfrutarán los que queden pendientes el día siguiente del alta médica.

2. Asimismo, si la persona trabajadora hubiera estado de baja por enfermedad común o accidente no laboral menos de un 50 por ciento de la jornada anual laborable y no hubiera podido disfrutar de los días de libre disposición el año de dicha baja, se disfrutarán el día siguiente del alta médica.

3. Si la persona trabajadora hubiera estado de baja por enfermedad común o accidente no laboral más del 50 por ciento de la jornada anual laborable y no hubiera podido disfrutar de los días de libre disposición el año de dicha baja, estos se calcularán en proporción a las jornadas trabajadas, redondeando al alza a favor del trabajador. Se disfrutarán igualmente al día siguiente del retorno de la baja médica.

Si los días de libre disposición están solicitados con anterioridad y la persona trabajadora está de incapacidad temporal, esos días no se pierden teniendo que cursar una nueva solicitud.

En el caso de que los días estén aprobados y la empresa con posterioridad los deniegue, esos días se disfrutarán, previo acuerdo de la persona trabajadora por cada día, día y medio.

Estos días no podrán ser disfrutados en la misma fecha por más del 30 por ciento de cada turno o grupo de trabajo, concediéndose por orden de solicitud. Dicha solicitud deberá realizarse con un mínimo de diez días.

Si este tiempo no se cumpliera se puede negociar por parte de la empresa y la persona trabajadora siempre que no suponga un perjuicio en la capacidad organizativa o productiva de la empresa.

La aceptación o denegación de las solicitudes se comunicarán a la persona solicitante en un plazo de 5 días laborables, entendiéndose que pasado este plazo sin contestación la solicitud está concedida.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que el 100 por ciento de la jornada se distribuirá de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares de la misma. Entendiéndose como jornada laboral aquella comprendida entre el lunes y el viernes.

En caso de que por necesidades de producción se tuviese establecer el turno especial del fin de semana, tendrán preferencia para ello las personas trabajadoras que componen la plantilla del Röchling Automotive Araia, SLU, y que se presenten voluntarios. Dicho turno será de 12 horas por jornada, y contará a efectos de cotización a la Seguridad Social, como para percibir salario como 40 horas semanas y un plus compensación de 50,00 euros/ sábado trabajado. Este turno se realizará de acuerdo con el comité de empresa. (Acta 4 de marzo 2020).

Cualquier otro régimen de turnos que se quiera poner en marcha deberá contar con la aprobación del comité.

Las personas trabajadoras mayores de 55 años podrán solicitar no trabajar de noche por periodos anuales. La vigencia será a partir de 1 de enero de 2025.

Siempre que haya personas voluntarias en el mismo puesto equivalente, dispuestas a cambiar los turnos a las personas mayores de 55 años, la empresa no se opondrá.

En el caso de no haber suficientes personas voluntarias se dará prioridad a las personas mayores de 55 años por fecha de nacimiento hasta la finalización de las personas voluntarias.

En el caso de no haber suficientes personas voluntarias y otras estén dispuestas a cambiar dos turnos (trabajar siempre de noche) se dará esta opción por orden de antigüedad en la empresa a las personas voluntarias.

En ningún caso se considerará cambio del sistema de 3 turnos rotativos semanales, ni derecho adquirido los precedentes cambios de turno anuales.

Cada año se recabarán las peticiones y las personas voluntarias en el mes de septiembre para la organización del siguiente año.

La comisión paritaria se reunirá en el mes de mayo para realizar seguimiento del procedimiento y posible introducción de mejoras.

9. Calendario laboral

La dirección de la empresa elaborará a 30 de noviembre el calendario de trabajo de toda la plantilla de producción aplicable al mes de enero del año siguiente para su aprobación por parte de la representación de las personas trabajadoras. A lo largo del mes de diciembre se elaborará el año restante.

Igualmente, la dirección de la empresa elaborará a 30 de noviembre el calendario de trabajo de toda la plantilla de logística, mantenimiento y resto de departamentos aplicable al mes de enero. En dicho mes se cerrarán asimismo los calendarios de dichos departamentos dado que serán calendarios específicos para cubrir las necesidades de los clientes.

La empresa marcará en calendario de 2025 2 horas y en 2026 4 horas en cada uno de los turnos de trabajo (coincidiendo con un previo a periodo vacacional o fin de semana) para su disfrute. No serán recuperables en caso de baja, permiso o ausencia de la persona trabajadora en el día y hora marcado y tendrán carácter consolidado a partir de 2027.

Las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito de aplicación de este convenio disfrutarán de un periodo de vacaciones de 22 días laborales, que se disfrutarán preferentemente en el mes de agosto, cuando las condiciones de producción y servicio a los clientes lo permitan.

El 15 de diciembre del año anterior las personas trabajadoras que quieran solicitar vacaciones fuera del mes de agosto se lo comunicarán a la empresa y se estudiarán las solicitudes.

La paga de vacaciones se cobrará por el salario que realmente venga percibiendo la persona trabajadora en jornada ordinaria de día de trabajo. El personal que con carácter habitual venga percibiendo pluses, percibirá con arreglo al promedio de los días de trabajo de los 12 meses anteriores.

Para el cálculo del prorrateo de los pluses de turnicidad y nocturnidad en periodo vacacional se considerará la totalidad de vacaciones en el mes de agosto.

Se garantiza, salvo acuerdo en contra, que el personal de logística y mantenimiento disfrutará como mínimo de 2 semanas consecutivas de vacaciones.

Ambas partes reconocen la dependencia en materia de calendario laboral de nuestros principales clientes.

En caso de que por causas tecnológicas, productivas, organizativas o comerciales sea necesario trabajar de forma imprevista en días clasificados como “vacaciones en el calendario ya cerrado del afectado,” y la empresa lo comunicara con menos de 2 meses de antelación esos días se podrán cambiar por día y medio a disfrutar, o cambiarlo día por día y el excedente cobrarlo a razón de horas normales, con obligación de disfrutar al menos día por día trabajado. En caso necesario se hará público y se preguntará a todo el personal para que sea voluntario.

En el caso de preaviso de más de 2 meses de antelación el cambio será de día por día, debiendo ser voluntario.

A la vuelta de las vacaciones, las personas trabajadoras volverán al turno que les corresponda por calendario, por lo que los turnos no se cambiarán al comienzo del año.

10. Bolsín horario

Dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 16 horas al año por persona trabajadora, que deberán ser realizadas cuando lo solicite la dirección de la empresa para atender emergencias o períodos punta de producción, plazos de entrega con márgenes muy estrictos cuyo no cumplimiento pueda implicar la pérdida del pedido o del cliente; así como, en caso contrario, en momentos de disminución de la actividad por causas del mercado, cartera de pedidos, que puedan afectar al normal desarrollo de la empresa.

En ambos casos, la utilización de las horas a que se hace referencia en el párrafo anterior no podrá implicar ningún incremento en la jornada anual que tenga establecida la empresa salvo que las horas de bolsín fueran realizadas en el último cuatrimestre del año en curso en cuyo caso podrán disfrutarse durante el primer cuatrimestre del año siguiente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente indicado, será suficiente y necesario, salvo acuerdo en cualquier otro sentido de las partes afectadas, que se cumplan los siguientes requisitos.

1. Preaviso 5 días naturales a los afectados y al comité de empresa, con información por escrito de las razones que lo motivan.

2. Realizar las horas de bolsín en los días laborables que resulten del calendario de la empresa. Excepcionalmente, se podrán realizar en otros días distintos, excluidos domingos, festivos y vacaciones. En el caso de que sea puente será necesaria la conformidad expresa del trabajador/a o en su defecto del comité de empresa.

3. El número máximo de sábados a trabajar por la utilización de las dos modalidades de bolsín descritas en los apartados anteriores no podrá exceder de dos días al año. Las horas que se trabajen en sábado o puente en virtud de este bolsín darán derecho, además del descanso de compensación de las horas trabajadas, a la percepción de un plus igual al 50 por ciento del salario del día laborable. O bien, a un descanso equivalente al 50 por ciento del tiempo trabajado en sábado. La opción corresponderá al trabajador/a, salvo que por circunstancias y necesidades de producción (exceso de pedidos, acumulación de tareas o similares) acreditadas ante el comité de empresa o delegados/as de personal se impida el descanso, en cuyo caso se percibirá el plus.

Ejemplo: bolsín positivo: 8 horas trabajadas = 12 horas de descanso u 8 horas de descanso y 4 horas de salario de día laborable.

Ejemplo: bolsín negativo: 16 horas sin trabajar equivalen a trabajar dos sábados y disponer de 8 horas de descanso en día laborable.

Con carácter general, la jornada en sábados se efectuará en horario de mañana, y no se podrá extender más allá de las tres de la tarde.

4. Las horas de bolsín se compensarán en tiempo libre bien en jornadas completas o bien en medias jornadas a elegir por la persona trabajadora.

Las horas utilizadas con cargo al bolsín, tanto las trabajadas como las dejadas de trabajar, se disfrutarán en el año en curso. Sin embargo, las generadas en el último cuatrimestre, se podrán disfrutar o devolver durante el primer cuatrimestre del año siguiente.

El disfrute compensatorio de las horas de bolsín positivo se llevará a cabo de la misma manera que los días de libre disposición (artículo 8).

5. Cuando la empresa haga uso de esta facultad lo pondrá en conocimiento de los representantes de las personas trabajadoras y de la comisión paritaria del convenio, a efectos informativos la utilización de esta cláusula y las circunstancias en que se ha producido.

11. Horas extraordinarias

Con el objeto de no perjudicar las necesidades de empleo, no podrá efectuarse, como norma general de trabajo, horas extraordinarias, quedando exceptuadas aquellas situaciones en que por causa de fuerza mayor o por existir periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o necesidades estrictas de mantenimiento, fuese necesaria su realización y no fuera posible su sustitución por contrataciones temporales o a tiempo parcial.

La dirección asume la necesidad de generar el menor número de horas extraordinarias a lo largo del periodo de vigencia del presente convenio, condicionando su ejecución a las situaciones recogidas en el párrafo anterior.

Para el abono de las horas extraordinarias, el trabajador/a podrá optar entre el abono en metálico o la compensación con tiempo de descanso, siendo deseable dar carácter preferente a la última opción.

Cuantificación de la compensación con tiempo de descanso.

Cada hora extraordinaria se compensará en tiempo de disfrute a requerimiento de la persona trabajadora de la siguiente forma:

A. Horas extraordinarias efectuadas del domingo a las 22:00 horas al viernes a las 22:00 horas como 1 hora y 15 minutos de tiempo libre.

B. Horas extraordinarias efectuadas del viernes a las 22:00 horas hasta el sábado a las 22:00 horas y puentes como 1 hora y 30 minutos de tiempo libre.

C. Horas extraordinarias efectuadas del sábado a las 22:00 horas hasta el domingo a las 22:00 horas los festivos como 2 horas de tiempo libre.

12. Fecha de abono de salarios

El abono de salarios se hará efectivo el 1 del mes siguiente a aquel al que corresponda, o día hábil inmediatamente siguiente. El importe de la retribución correspondiente al mes de agosto, y aunque corresponda a vacaciones, se percibirá el 1 de septiembre, o día hábil inmediatamente siguiente, renunciándose expresamente a su cobro al inicio de las vacaciones. Las nóminas se entregarán al personal la 1ª semana del mes siguiente.

13. Plus de antigüedad

Todo el personal de la empresa disfrutara de aumentos periódicos por tiempo de servicio, consistentes en dos trienios, y máximo 6 quinquenios.

El valor de esos trienios se calcula en base al 5 por ciento del salario mínimo interprofesional y el valor de los quinquenios es el 10 por ciento del salario mínimo interprofesional.

14. Plus de trabajo nocturno y turnicidad

Las personas trabajadoras que presten sus servicios en el turno de noche percibirán un plus de nocturnidad 19,18 euros/ noche en el año 2024.

Aquellas personas trabajadoras que se encuentren trabajando en régimen de turnos percibirán un plus de 1,63 euros por cada día efectivo trabajado en el año 2024.

Dichos pluses se percibirán proporcionalmente a la jornada por día efectivamente trabajado. Si por alguna causa que no sea reducción de jornada el trabajador/a tuviera que abandonar la empresa después de haber trabajado más del 50 por ciento de su jornada, se le abonarían ambos pluses enteros.

Estos pluses se verán afectados por la misma subida porcentual que suba el salario. Para 2025 y 2026 IPC real del año anterior +0,5 por ciento.

La percepción de estos pluses no supondrá, en ningún caso, perder otro tipo de pluses que por convenio puedan aplicar.

15. Gratificaciones extraordinarias

La empresa abonará a las personas trabajadoras 2,5 gratificaciones extraordinarias anuales cuyo importe será de una mensualidad de salario base, más el complemento personal, más la antigüedad.

Estas gratificaciones extraordinarias se harán efectivas el día 20 de julio y el 20 de diciembre.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del semestre la percibirá en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorguen.

Los períodos de incapacidad temporal motivados por enfermedad, o accidente de trabajo se computarán como tiempo trabajado a efectos de percibo de las gratificaciones extraordinarias pactadas en este convenio.

16. Categorías

CATEGORÍA	DESCRIPCIÓN
3º	Operario/a Carretillero/a Inspector/a calidad 3º Técnico/a mantenimiento 3º
4º	Administrativo/a logística Administrativo/a producción 2º Administrativo/a contabilidad Recepción de materiales Inspector/a de calidad 2º Técnico/a de calidad 2º Coordinador/a comodín Asistente dirección Técnico/a mantenimiento 2º
5º	Jefe/a de turno almacén Técnico/a de calidad y MMAA 1º Jefe/a de turno producción Técnico/a mantenimiento 1º Administrativo/a producción y mantenimiento 1º
6º	Técnico/a de mantenimiento 1º senior Ingeniero de industrialización Gestor cadena suministro
7º	Responsable de departamento

Categoría 3.

– Operario/a.

Tareas manuales de embalado, recuento, inspección, rebarbado, ensamblado, soldado e identificación. Preparación de embalajes.

– Carretillero/a.

Traslado de materiales. Ubicación y desubicación de almacén. Preparación de embalajes. Preparación de pedidos incluyendo reembalado, acondicionado e inspección. Carga y descarga de camiones. Realización de movimientos lógicos en el sistema mediante lectores de código de barras.

– Inspector/a de calidad 3ª.

Revisión en muro de calidad.

Retrabajos.

Colaboración en pausas de producción.

– Técnico/a de mantenimiento 3ª.

Realización de tareas básicas de mantenimiento sin especialización y con autonomía y experiencia limitadas.

Categoría 4.

– Recepción de materiales.

Carretillero/a + Control e inspección de entrada de mercancías en el sistema. Salidas de almacén y entradas del kanban de producción. Aprovisionamiento de materiales de producción. Ubicación de materiales en almacén. Labores de inspección de calidad y oficina. Inventarios.

– Coordinador/a comodín.

Carretillero/a + Abastecimiento de materiales del kanban a las líneas de producción. Retirada y molido de los desechos. Gestión de la alimentación de la materia prima. Comodín de producción. Asistencia al jefe/a de turno.

– Inspector/a de calidad 2º.

Auditorias de producto. Liberaciones de producción. Colaboración en pausas de producción. Asistencia al jefe/a de turno en materias relativas a calidad. Retrabajos.

– Técnico/a de calidad 2º.

Creación y mantenimiento de la documentación del sistema de calidad.

Instrucción del personal en materias relativas a calidad.

Gestión de no conformidades.

Creación y mantenimiento de registros en el sistema.

– Administrativo/a logística.

Monitorizar los pedidos de los clientes en nuestro sistema y en los portales de los clientes.

Actuar de disponen te ante los clientes para aclarar cualquier duda.

Preparación de la documentación necesaria para los envíos. (listas de carga, etiquetas, albaranes, documentación de aduanas...).

Preparar documentación para cualquier otro envío no de cliente.

Coordinar el transporte con las agencias.

Realizar los envíos electrónicos o físicos de información, avisos de carga, good issue etc.

Gestionar el embalaje vacío, así como las reclamaciones.

Asistir en la realización de los inventarios.

– Administrativo/a producción 2ª.

Garantizar la planificación de la producción de acuerdo a los pedidos de los clientes Production Planning (PP) y planificar los aprovisionamientos de los materiales necesarios para ejecutar la planificación de la producción Material Requirement Planning (MRP). Monitorizar la capacidad los recursos productivos de la empresa.

– Administrativo/a contabilidad.

Establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.

Seguimiento de cobros y pagos.

Gestión de la caja.

Reporta al jefe de planta y en ámbito funcional al director de departamento del grupo.

– Asistente dirección.

Proveer apoyo administrativo a la dirección.

Control del personal, asistencia, bajas.

Lanzamiento de pedidos.

Gestión de la centralita telefónica y del correo.

– Técnico/a de mantenimiento 2ª.

La figura del técnico/a de mantenimiento 2ª tiene como objetivo la gestión óptima y la realización del mantenimiento de los medios de producción (máquinas, instalaciones generales, herramientas y medios auxiliares) para poder cumplir con los requisitos de producción.

Cambio de moldes y ajuste de las máquinas y equipos auxiliares.

Ha de tener una experiencia media y un nivel medio de autonomía en todas las tareas.

Categoría 5.

– Técnico/a de calidad o Medio Ambiente (MMAA) 1ª.

Preparación y asistencia de auditorías.

Control de registros de calidad y medio ambiente (MMAA).

Monitorización de indicadores de calidad, medio ambiente (MMAA) y producto realizado.

Preparación de informes mensuales.

Gestión de no conformidades.

Puede gestionar un equipo de colaboradores.

– Técnico/a de mantenimiento 1ª.

La figura del técnico de mantenimiento 1ª tiene como objetivo la gestión óptima y la realización del mantenimiento de los medios de producción (máquinas, instalaciones generales, herramientas y medios auxiliares) para poder cumplir con los requisitos de producción.

Cambio de moldes y ajuste de las máquinas y equipos auxiliares.

Propondrá y realizará mejoras en los procesos productivos.

Ha de tener una vasta experiencia y un nivel alto de autonomía en todas las tareas.

Puede gestionar un equipo de colaboradores/as.

– Jefe/a de turno producción.

En el ámbito de la producción, al jefe/a de turno se le asigna un turno para que dirija todas las actividades. Es responsable de las tareas organizativas y operativas de la producción durante su turno. Realizar las tareas y obligaciones delegadas por el jefe/a de producción. Es responsable de los recursos humanos, en sintonía con su superior, y tiene autonomía para dirigir todos los recursos durante su turno. Es responsable del orden y la limpieza de la zona de producción. Es responsable, en su área de competencia, de que se respeten las normas de seguridad y el reglamento de la empresa.

– Jefe/a de turno almacén.

En el ámbito del almacén, al coordinador/a de turno se le asigna un turno de carretilleros para que dirija todas las actividades. Es responsable de las tareas organizativas y operativas de los carretilleros durante su turno. Realizar las tareas y obligaciones delegadas por el jefe/a de logística. Es responsable del orden y la limpieza de la zona de logística. Es responsable, en su área de competencia, de que se respeten las normas de seguridad y el reglamento de la empresa.

En ausencia del jefe/a de logística su superior es el jefe/a de turno de producción.

Realiza activamente las labores de carretillero grupo3.

Realiza en ausencia de los administrativos de logística la documentación necesaria para los envíos y re-embalajes (listas de carga, etiquetas de expedición, albaranes) e incluso las transmisiones electrónicas necesarias (goods issue...).

– Administrativo/a de producción y mantenimiento 1ª.

Gestionar almacén de recambios.

Compra de repuestos.

Búsqueda de proveedores y productos.

Implantación nuevos proyectos.

Comunicación con la central.

Categoría 6.

– Técnico/a de mantenimiento senior.

Estudio y resolución de incidencias técnicas en máquinas, maquinas auxiliares y procesos productivos.

Instauración de mejoras en los procesos productivos técnicos, así como hacer de interfase con Italia para resolver problemas de software y otros en máquina de producción.

Realizar las pruebas de los nuevos proyectos de fabricación que lleguen, hacer de interfase con la central para estos proyectos participando en el análisis y resolución de puntos de mejora y anomalías detectadas.

– Ingeniero de industrialización.

Seguimiento nuevos proyectos, siendo la interface entre central y Araia.

Planificación de nuevos procesos y mejora continua de los productos en serie.

Análisis de tiempos y métodos.

Soporte a la central en la planificación de embalajes y mejora de los mismos.

– Responsable cadena suministro.

Garantizar la planificación de la producción de acuerdo a los pedidos de los clientes Production Planning (PP) y planificar los aprovisionamientos de los materiales necesarios para ejecutar la planificación de la producción Material Requirement Planning (MRP). Monitorizar la capacidad los recursos productivos de la empresa.

Negociar transportes.

Gestionar la cadena de suministro.

Categoría 7.

– Responsable de departamento.

Supervisión técnica de uno o varios departamentos como producción, calidad, logística, mantenimiento etc.

Realización práctica de las labores más importantes de su departamento. (planificación, contacto con clientes y proveedores).

Responsable de la implantación y mantenimiento de los procedimientos del grupo (RAPS, 5S, etc...).

Gestionar a los recursos humanos de su departamento.

Reporta al jefe/a de planta y en ámbito funcional al director de departamento del grupo.

Todo el personal de Röchling Automotive Araia, SLU se compromete a mantener activamente los niveles de orden y limpieza previstos por las normas establecidas (5S).

17. Salarios

CATEGORÍA	2024 ACTUALIZADOS
3º	29.427,05 euros
4º	32.032,46 euros
5º	38.896,11 euros
6º	41.347,23 euros
7º	48.044,62 euros

Año 2024.

La subida salarial será del IPC estatal del año anterior + 0,45 por ciento = 3,55 por ciento.

Para las categorías 3 y 4, además, se incrementarán 135,00 euros brutos al año ya actualizados en la tabla anterior.

Año 2025 y 2026.

IPC real estatal año anterior + 0,25 por ciento.

Para las categorías 3 y 4 IPC real estatal del año anterior +0,5 por ciento.

En todas las categorías queda garantizado el 2 por ciento de incremento con respecto a las tablas del año anterior.

Asimismo, si IPC real del año anterior fuera superior a 5 por ciento el incremento será el IPC real del año anterior.

A todas las personas trabajadoras que tengan un salario superior al pactado, se les garantizará la subida porcentual pactada para el grupo correspondiente, en todos sus conceptos salariales, a excepción de la antigüedad.

18. Uso de vehículo particular

Cuando el trabajador/a, por necesidades de la empresa y a requerimiento de ésta, tuviera que desplazarse utilizando su propio vehículo, se le abonará la cantidad de 0,50 euros/km. Quedan excluidos los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo.

19. Licencias y permisos

El trabajador/a, avisando con suficiente antelación, tendrá derecho a los permisos retribuidos de presente artículo considerándose en todos los casos los mismos derechos tanto a matrimonios como parejas de hecho y tanto consanguíneos como afines.

La retribución a percibir en los supuestos de licencias señalados en el presente artículo estará integrada por la totalidad de conceptos retributivos a percibir por las personas trabajadoras en aquella jornada. Es decir, si por calendario estaba de noche, cobrará el plus de nocturnidad.

El primer día de disfrute deberá coincidir con el primer día laboral de la persona trabajadora. En el turno de noche el primer día hábil será considerado según el ejemplo: la noche del lunes se considera la del domingo al lunes y la del viernes la noche del jueves al viernes.

1. Matrimonio del trabajador/a o pareja de hecho: diecisiete días. Este permiso solo podrá ser disfrutado por uno de los dos motivos con el mismo cónyuge. Siempre que las circunstancias productivas y organizativas lo permitan, este permiso podrá ampliarse hasta diez días más que no serán retribuidos. En caso de que este permiso adicional fuera denegado por la empresa, ésta deberá informar al comité o delegado/a de personal sobre las causas en las que ampara su negativa.

2. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

El primer día de disfrute deberá coincidir con el primer día laboral.

Este permiso deberá disfrutarse mientras persista la enfermedad, o dure el ingreso.

Los permisos contemplados en el apartado 2 del presente artículo podrán distribuirse, por voluntad del trabajador/a, en medias jornadas siempre y cuando con ello no se ocasionarán perjuicios en la organización productiva de la empresa. Esta facultad no tendrá lugar cuando el permiso fuere ampliable por motivo de desplazamiento fuera de la provincia.

3. Fallecimiento de padres-madres, madres-padres políticos: tres días.

Fallecimiento de cónyuge o hijos: cinco días laborales, pudiendo solicitar otros tres días más de permiso no retribuido.

Por fallecimiento de los parientes de 2º grado consanguinidad o afinidad: 2 días.

El primer día de disfrute deberá coincidir con el primer día laboral.

Cuando se requiera hacer desplazamiento superior a 75 Km. del domicilio habitual se podrá ampliar 2 días más en todos los casos.

4. Aquellas personas trabajadoras que tuvieran hijos discapacitados psico-físicamente: 16 horas/año para asistir a consultas médicas para dichos hijos/as.

5. Matrimonio de hijos/as, hermanos/as y padres-madres: un día natural.

6. Traslado de domicilio: un día laborable.

En los casos de los apartados 2 y 3 en caso de que la persona trabajadora haya cumplido con el 50 por ciento de su jornada y debiera hacer uso del permiso, el primer día del permiso será el siguiente día laborable. Si no ha cumplido con el 50 por ciento de la jornada, el primer día de permiso será ese mismo día.

7. Lactancia. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Las personas trabajadoras que tengan derecho a esta reducción de jornada diaria podrán sustituirla, a su voluntad, por un periodo de tiempo de permiso retribuido equivalente a un total de 15 días laborables, en caso de reducción de jornada los días que le correspondan. El ejercicio de este derecho deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de un mes.

8. Consultas médicas: el tiempo necesario para los casos de asistencia a consulta médica de servicio público de salud, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora al empresario/a el volante justificativo de la referida prescripción médica.

Tras haber trabajado de noche, si se tuviera cita con el especialista antes de las 14: 00 horas, se podrá salir a las 2: 00 a.m.

9. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. Este permiso podrá ser disfrutado tanto por la persona embarazada como por la otra persona progenitora.

10. 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, como es el caso del ejercicio de sufragio activo, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y compensación económica. En el resto de supuestos, las personas trabajadoras que el día anterior al cumplimiento del deber inexcusable de carácter público y personal antes de las 14: 00 horas y tengan asignado turno de noche, se podrá salir a las 2: 00 a.m.

11. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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.

La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar una prórroga o una nueva reducción por cuidado de menor de los 12 a los 14 años preavisándolo con un mínimo de 30 días de antelación. La disminución deberá cumplir los porcentajes del párrafo anterior considerándose reducción de jornada voluntaria. Una vez finalizada la reducción se volverá a su jornada habitual.

No retribuidos.

1. Por el tiempo indispensable para la asistencia a exámenes cuando el trabajador/a curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Cuando para la realización del examen el trabajador/a tenga que realizar un desplazamiento superior a 100 kilómetros por trayecto desde su domicilio esta licencia se otorgará por el día completo. Las personas trabajadoras que el día anterior al examen tengan asignado turno de noche podrán disfrutar del permiso durante este último, siempre y cuando la convocatoria al correspondiente examen sea anterior a las 14: 00 horas.

2. Las personas trabajadoras con una antigüedad de más de 12 meses podrán solicitar un permiso no retribuido de mínimo 1 mes y máximo 6 meses, en el cual no se realizará liquidación alguna.

El periodo del permiso no retribuido no contará en ningún caso para calcular conceptos como la paga extra o las vacaciones generadas. Por contra, constará como tiempo trabajado a efectos de cobrar antigüedad.

No podrán coincidir más del 2 por ciento de la plantilla en el disfrute de este derecho, y para volver a solicitar un nuevo permiso no retribuido deberán haber transcurrido al menos 2 años desde la finalización del anterior.

3. Hasta 16 horas/año para consultas médicas privadas o para acompañamiento de cónyuge, padres-madres e hijos/as a las mismas (especialistas privados o consultas privadas).

20. Movilidad del personal

La movilidad funcional en el seno de la empresa se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona trabajadora y tendrá las limitaciones exigidas por las titulaciones precisas para ejercer las correspondientes funciones y la pertenencia al grupo profesional.

No obstante, lo anterior, la persona trabajadora afectada por un cambio de puesto de trabajo en el mismo centro de trabajo podrá recurrir ante el organismo competente si a su juicio el cambio de puesto le produce humillación, menoscabo o desprecio a su dignidad personal o vaya en perjuicio de su formación profesional.

Trabajos de categoría superior: todas las personas trabajadoras, en caso de necesidad, podrán ser destinados a trabajos de categoría superior con salario correspondiente a su nuevo puesto, reintegrándose al anterior puesto cuando cese la causa que motivó su cambio.

Si la realización de trabajos de categoría superior a los que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, fuese de duración superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, la persona trabajadora podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada, que le sea reconocida en las normas sobre ascensos que le sean aplicables. En todo caso, si la realización de trabajo, de categoría profesional reconocida tuviera una duración superior a 18 meses continuados, la persona trabajadora, automáticamente, pasará a ostentar la categoría correspondiente al puesto que desempeñe.

Para las personas trabajadoras que se desplacen de su lugar habitual de trabajo por un periodo igual o superior a 5 días se les compensará con un plus equivalente al 25 por ciento del salario base. Quedarían exentos periodos de formación.

21. Contratos eventuales

Todas las personas trabajadoras eventuales, bien por Empresa de Trabajo Temporal (ETT) o bien por empresa, tendrán las mismas condiciones salariales que las personas trabajadoras de la misma. En caso de ser personas trabajadoras de puestos a disposición por ETT se registrarán por la Ley 14/1994 de 1 junio que regulan las empresas de trabajo temporal artículo 11. La contratación eventual, no podrá exceder del 15 por ciento de la plantilla de empresa por un periodo superior a 6 meses.

22. Puesto de trabajo de la mujer embarazada

Se facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado a las personas trabajadoras que, en estado de embarazo, lo precisen, previa justificación del facultativo/a médico tomando en consideración las posibilidades técnicas y organizativas de la empresa. Igualmente, tendrán derecho a acumular los periodos de descanso pre y posparto que legalmente les corresponden.

23. Notificación de expediente de regulación de empleo

La empresa vendrá obligada a notificar a los representantes de las personas trabajadoras y, en su caso, delegados/as de secciones sindicales, la formulación unilateral de los expedientes de regulación de empleo.

Con carácter excepcional los representantes legales de las personas trabajadoras que intervengan en la discusión y tramitación de un expediente de regulación de empleo y que hayan agotado el crédito de horas a que se refiere el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores, podrán disponer con derecho a retribución de hasta cinco horas más sobre las que mensualmente tuvieran reconocidas siempre y cuando acrediten ante el empresario/a que las mismas se invierten en el desempeño de sus funciones de representación.

24. Seguro de vida

La empresa deberá formalizar una póliza de vida que cubrirá a las personas trabajadoras, los riesgos y cantidades siguientes:

Fallecimiento: 30.050,61 euros.

Invalidez permanente absoluta: 15.025,30 + 15.025,30 euros.

Invalidez permanente y total para la profesión habitual: 15.025,30 euros.

El pago de la prima se efectuará mediante la aportación del 100 por ciento de la misma por la empresa.

Las personas trabajadoras que entren a formar parte de la plantilla deberán estar encuadrados en este seguro en el plazo de 1 mes desde su incorporación.

En el caso de que no se contrate por cualquier circunstancia dicho seguro, la empresa cubrirá los riesgos y cantidades anteriormente recogidas.

Una copia de la póliza será entregada a los representantes de las personas trabajadoras.

25. Prestación complementaria en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional

En los casos de incapacidad temporal derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, la empresa garantizará a la persona trabajadora el 100 por ciento de la retribución media de los tres últimos meses, desde el primer día contado a partir de la fecha de la baja.

En ningún caso, los salarios líquidos a percibir por la persona trabajadora, podrán resultar superiores a los salarios líquidos que, según el presente convenio, y en jornada laboral ordinaria, corresponderían al mismo trabajador/a en caso de estar efectivamente desarrollando su habitual actividad laboral en la empresa.

Esta garantía salarial será también de aplicación a las bajas concedidas durante el embarazo por riesgo para el mismo derivado de la naturaleza del trabajo realizado, cuando no sea posible ocupar a la trabajadora en otro puesto de trabajo, así como por la realización de pruebas médicas en relación con la situación física de la madre o el feto, ordenadas por facultativo/a.

Se entenderá por hospitalización, el periodo de estancia en centro hospitalario y convalecencia posterior ligada con las causas que justificaron la hospitalización previa.

26. Prestación complementaria en caso de enfermedad común y accidente no laboral

Durante la primera baja común del año de cada trabajador/a la empresa complementará el 60 por ciento de la base reguladora desde el primer día de dicha baja.

Todos los periodos de prestación antedichos se considerarán como días trabajados a efectos de pagas extraordinarias, vacaciones y antigüedad.

Será igualmente de aplicación el complemento regulado en el artículo 25 en los supuestos de incapacidad temporal consecuencia de convalecencias por intervenciones quirúrgicas en ambulatorios u hospitalizaciones de menos de 24 horas cuando la convalecencia sea superior a 7 días ininterrumpidos contados desde el día de la intervención quirúrgica u hospitalización.

En supuestos de hospitalización, si hay intervención quirúrgica durante dicho ingreso, se considerará el inicio del pago del complemento el primer día de ingreso hospitalario.

27. Funciones y atribuciones del comité de empresa

El comité de empresa, como representante del personal de la misma, detenta la capacidad de negociación con el empresario/a en defensa de los intereses de sus representados, y tienen además asignadas las siguientes funciones y atribuciones:

– Ser informados de los nuevos puestos de trabajo que la empresa tenga previsto cubrir, así como las condiciones generales de los mismos, con excepción de los denominados puestos de responsabilidad o de confianza.

– Ser informados y oídos respecto de aquellas medidas que afecten a las personas trabajadoras en relación con la modificación o establecimiento de nuevos sistemas de trabajo, así como en la fijación de las escalas o tarifas de valoración de los puestos de trabajo.

– Ser informado mensualmente sobre el número de horas extraordinarias que se hayan realizado en la empresa.

– Conocer los contratos de trabajo celebrados con el personal de nueva incorporación, salvo los de aquellos que ocupen puestos de confianza.

El representante legal de las personas trabajadoras en la empresa podrá solicitar de la dirección de la misma, autorización para acumular mensualmente el crédito de horas que tengan atribuido en uno o varios de los miembros pertenecientes a la misma central sindical, con respecto a los programas de producción y preavisando con 30 días de antelación a su empleadora, siendo requisito indispensable la conformidad expresa de ésta.

Siempre que el trabajador/a lo requiera, será obligatoria la presencia del representante del personal en la firma de los contratos de trabajo, así como en los finiquitos, bien sea por cese en la empresa o por jubilación de la misma.

Los representantes legales de las personas trabajadoras dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas señalado en la ley para el ejercicio de sus funciones de representación.

Para el ejercicio de sus funciones representativas se reconoce a los miembros del comité de empresa y delegados/as de personal un número de horas mensuales retribuidas de acuerdo con el tamaño de la empresa recogido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, más 4 horas acumulables y se podrán ceder las horas a sus compañeros/as sindicales.

28. Asamblea de personas trabajadoras

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio dispondrán de un tiempo máximo de 4 horas cada año durante su vigencia y en el cambio de turno, remuneradas como tiempo de trabajo, con los requisitos que seguidamente se consignan.

– Las asambleas solamente podrán ser convocadas por el comité de empresa o por un número no inferior al 20 por ciento de la plantilla de las personas trabajadoras.

– La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración previsto, orden del día de los temas a tratar y motivos de la celebración de la asamblea, se deberá comunicar a la dirección de la empresa por el comité de representantes de la misma con una antelación mínima de 48 horas a su celebración.

– La asamblea será presidida en todos los casos por el comité de empresa o los delegados/as de personal, que serán responsables del normal desarrollo de la misma.

29. Seguridad y salud laboral

La empresa asignará una partida presupuestaria para servicio de fisioterapia que se gestionará tras análisis conjunto con el comité de seguridad y salud.

El empresario/a y las personas trabajadoras asumirán los derechos y las obligaciones recíprocas que, en materia de seguridad y salud laboral, vengan determinados por las disposiciones específicas de este convenio, y supletoria o complementariamente, por la legislación general vigente en cada momento.

En consecuencia, a estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales, mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para establecer planes de acción preventiva cuyos objetivos comunes y concretos se cifren en la eliminación o reducción progresiva de los accidentes y de los riesgos comprobados de peligrosidad, toxicidad o penosidad, así como en la mejora de las condiciones ambientales y los puestos de trabajo. Para ello se aplicarán las medidas técnicas de corrección que sean posibles y necesarias y, entre tanto, se facilitarán y utilizarán las prendas y medio de protección personal que asimismo se consideren necesarios o más adecuados.

Por su parte, las personas trabajadoras, individualmente consideradas, están obligadas previa información y formación suficiente y adecuada, teórica y práctica, a cumplir las instrucciones recibidas en materia de seguridad y salud laboral. Esencialmente serán asesorados por el servicio de prevención en las que se refieran al uso de dichos medios y prendas de protección personal.

Este comité se reunirá al menos trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.

El delegado/a de prevención tendrá las garantías que se establecen en la vigente Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones vigentes en la materia. Las empresas facilitarán a los delegados/as de prevención los permisos retribuidos necesarios para la asistencia a cursos de formación en materia de Seguridad y Salud Laboral y que sean convocados por los organismos o instituciones oficiales competentes en esta materia (artículo 37.2 de la Ley 31/1995) o por los servicios de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, en aquellas materias que les sean facultadas por los organismos competentes. El disfrute de dichos permisos deberá ser autorizado por el empresario/a.

El delegado/a de seguridad y salud laboral junto con los servicios de prevención, tendrá las siguientes facultades y responsabilidades específicas, sin perjuicio de las que le están atribuidas en las disposiciones legales vigentes en cada momento (principalmente las atribuidas a los servicios de prevención en el artículo 31 de la Ley 31/1995).

a) Participar en la elaboración, puesta en marcha y control de aplicación, tanto del programa de acción preventiva, como de las normas de seguridad y salud laboral que han de tener obligado cumplimiento en el centro de trabajo.

b) Proponer al empresario/a el orden de prioridades que considere conveniente antes de la aprobación de las inversiones necesarias para llevar a cabo los programas previstos.

c) Conocer la información relativa a materiales, instalaciones, maquinaria y demás aspectos del proceso productivo en la medida que sea necesaria para constatar los reales o potenciales riesgos existentes y para proponer las medidas encaminadas a eliminarlos o reducirlos.

d) Transmitir a las personas trabajadoras afectadas, la información precisa relativa a las medidas de salud o investigación de riesgos o accidentes, a través de los medios que estime más adecuados, siempre que no interfieran la marcha normal de la producción.

e) Requerir al empresario/a para la adopción de medidas especiales de protección o vigilancia en aquellos puestos de trabajo cuya evidente peligrosidad o demostrado riesgo para la salud de las personas trabajadoras lo aconsejen.

f) Colaborar activamente con el servicio médico, con los mandos y con el técnico/a de seguridad en la implantación y control de su eficacia y resultados, de medidas preventivas que intenten evitar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales.

g) Disponer del asesoramiento del servicio médico y del técnico de seguridad en todas las materias que profesionalmente les son propios o específicos.

h) Solicitar asimismo la intervención y asesoramiento de organismos oficiales especializados en seguridad y salud laboral y, en su caso, de otros organismos especializados previo acuerdo con el empresario/a, para investigar el nivel de riesgo o la real concentración de agentes contaminantes en los puestos de trabajo. En todo caso, ambas partes aceptarán los resultados de las mediciones efectuadas y aplicarán las prescripciones y medidas correctoras que propongan los informes en que se recoja la investigación efectuada, una de cuyas copias se entregará al delegado/a de seguridad y salud laboral.

30. Reconocimientos médicos

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual obligatoria y gratuita en horas de trabajo. Si hay que desplazarse se proveerá de medio de transporte o se abonará según kilometraje.

Tales reconocimientos médicos se realizarán de acuerdo al criterio del servicio de prevención contratado.

31. Prendas de trabajo

La persona trabajadora deberá utilizar el calzado de seguridad y ropa de trabajo facilitado por la empresa.

Si la persona trabajadora quiere comprarse su propio calzado de seguridad deberá previamente facilitar la ficha técnica del mismo (puntera reforzada y plantilla antiperforación con la misma resistencia/características técnicas que las suministradas por la empresa) para que pueda aprobarse y abonarse como máximo hasta el importe del calzado de seguridad facilitado por la empresa.

La empresa proveerá a las personas trabajadoras de las prendas necesarias para el ejercicio de sus labores. Cuando esté deteriorada se solicitará reposición previa entrega de la usada. En todo caso el calzado de seguridad se cambiará con una periodicidad máxima de dos años.

Antes de finales de año, se facilitará un juego de 2 pantalones y 2 camisetas.

Si fuera necesario se entregará gorro y buff al trabajador que lo solicite.

La ropa facilitada por la empresa según puestos será:

OPERARIO/A PRODUCCIÓN	COMODÍN / COORDINADOR/A	CARRETERO/A	MANTENIMIENTO
2 camisetas mc + 2ml	2 camisetas alta visibilidad mc + 2 normales ml	2 camisetas alta visibilidad mc + 2 normales ml	2 polos mc + 2ml
2 pantalones verano + 2 pantalones invierno	2 pantalones verano + 2 pantalones invierno	2 pantalones verano reflectante + 2 pantalones invierno reflectante	4 pantalones mantenimiento
1 polar	1 polar	1 polar	1 polar
1 jersey algodón	1 jersey invierno	1 jersey invierno	1 jersey algodón
Zapatos seguridad	1 Parka	1 Parka	Zapatos seguridad
	Zapatos seguridad	1 botas seguridad	

Las nuevas incorporaciones recibirán progresivamente el kit completo basado en criterios de razonabilidad y permanencia.

Por seguridad e higiene, la ropa facilitada por la empresa no podrá ser manipulada o modificada.

Los nuevos modelos se solicitarán previo agotamiento del stock actual.

32. Contrato relevo

Las personas trabajadoras accederán a las jubilaciones parciales con contratos de relevo, en base a lo establecido en la legislación vigente aplicable.

En caso de que una vez finalizada la vigencia del contrato relevo, la persona relevada viera su contrato extinguido, la empresa se compromete a que, en caso de crearse una vacante indefinida en un puesto similar en los próximos dos años a la finalización de su contrato, éste será cubierto por la persona que hubiera ejercido de relevista, en estricto orden de antigüedad.

La persona relevada, si no hay trabajo y no puede cumplir el calendario laboral, hará el tiempo a trabajar en el periodo vacacional, siempre que no haya eventuales ni personal de Empresa de trabajo temporal (ETT) en puestos de producción.

33. Cesta de Navidad

La empresa pondrá a disposición de las personas que trabajan en la empresa de un detalle conformé a los criterios determinados por la empresa a nivel de grupo.

34. Aprendizaje de idiomas

La empresa facilitará a la plantilla que lo necesite por razón de su trabajo, formación de idiomas, que se impartirán en el centro de trabajo. Estos cursos tendrán una duración de octubre a junio de 2 horas semanales a cargo de la empresa en horario laboral.

35. Comunicación

Todos los carteles en planta tanto de ubicación como de circulación e información estarán escritos en los dos idiomas oficiales del País Vasco.

36. Régimen disciplinario

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1.- Graduación de las faltas.

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

a) Faltas leves.

Se consideran faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas no justificadas de puntualidad en la incorporación al trabajo, en un período de treinta días, siempre que de estos retrasos no se deriven graves perjuicios para la empresa y en cuyo caso se calificará como falta grave.

2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

3. El abandono del servicio sin causa fundada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la empresa.
6. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como falta grave o muy grave.
9. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
10. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de las personas trabajadoras.
11. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, Intranet, Internet, etc.) para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, con la salvedad de lo dispuesto en el artículo 82.2.
12. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde no se desarrollen actividades laborales y/o productivas.

b) Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad, en un periodo de treinta días.
2. Ausencias sin causa justificada, por dos días durante un periodo de treinta días.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos datos se considera como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo o el incumplimiento de las normativas internas cuando el trabajador haya sido previamente informado de su existencia y contenido. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
6. Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
10. La embriaguez fuera de acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa, siempre que por el uniforme pueda identificarse a la empresa.
11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo en espacios, zonas o dependencias donde se desarrollen actividades laborales y/o productivas. En caso de reiteración dentro de un plazo de 12 meses, o cuando ello suponga un riesgo grave e inminente para la seguridad, será considerado como falta muy grave.

C) Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un periodo de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencias sin causa justificada, por tres o más días, durante un periodo de treinta días.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

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

5. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

6. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para ésta desconfianza respecto a su autor, y, en todo caso, la de duración superior a seis años dictada por los Tribunales de Justicia.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

8. La embriaguez y/o toxicomanía habitual, si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma datos de reserva obligada.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, familiares de cualquiera de ellos o a la propia empresa, incluyendo las realizadas mediante la utilización de cualquier medio.

11. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

12. Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo, siempre que no esté motivada por el ejercicio de derecho alguno reconocido por las leyes.

14. El originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera y salvo lo previsto en el artículo anterior.

16. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

17. El acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

18. El acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, órdenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a un trabajador con objeto de conseguir un auto-abandono del trabajo produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad o integridad psíquica. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

19. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

20. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Graduación de faltas.

A los efectos de graduación de faltas, no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad de acuerdo con los siguientes plazos:

- Faltas leves: 3 meses.
- Faltas graves: 6 meses.
- Faltas muy graves: 1 año.

2.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente convenio.

La sanción de las faltas leves y graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador y la de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente o procedimiento sumario en que sea oído el trabajador afectado de conformidad con el procedimiento que se indica a continuación:

1. La dirección de la empresa notificará al trabajador afectado por escrito los hechos en que pudiera haber incurrido con expresión de los posibles preceptos infringidos. En dicho escrito se hará constar el tiempo de que dispone el trabajador a efectos de formular el correspondiente escrito de alegaciones o pliego de descargos en su defensa y que no podrá ser inferior a 3 días.

2. Una vez transcurrido el plazo concedido para formular alegaciones, la dirección de la empresa, valorando éstas de haber sido formuladas, notificará por escrito al trabajador la resolución del expediente haciendo constar, en su caso, la calificación definitiva de la falta cometida como leve, grave o muy grave, del apartado concreto en que queda tipificada, así como la sanción impuesta y la fecha de efectos de ésta última. De no constatarse la existencia de conducta sancionable se notificará igualmente por escrito al trabajador el archivo del expediente.

3. De todo lo actuado la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras al mismo tiempo que al propio afectado, así como a los delegados sindicales del sindicato al que perteneciera el trabajador cuando el dato de la afiliación sea conocido por la empresa.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes de las personas trabajadoras por escrito, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Para la sanción de las faltas graves o muy graves cometidas por miembros de comité de empresa, delegados/as de personal o delegados/as sindicales del artículo 10 de la LOLS, se requerirá la tramitación de expediente contradictorio de conformidad con el procedimiento previsto.

3.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

a) Por faltas leves. Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves. Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

c) Por faltas muy graves. Desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera calificada de un grado máximo.

4.- Prescripción.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.