

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 22 de julio de 2022 de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Musashi Spain Villalba, S. L., (código número 28013352012005).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Musashi Spain Villalba, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 11 de mayo de 2022; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 42/2021, de 19 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 28.1.h) del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente Resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 22 de julio de 2022.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

CAPÍTULO I: OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**ART. 1.- OBJETO**

Los preceptos contenidos en el presente Convenio regulan las relaciones laborales de la Empresa y las personas trabajadoras de MUSASHI SPAIN VILLALBA S.L.

ART. 2.- ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en el único centro de trabajo de la Empresa, sito en Camino del Molino nº 5, Polígono Industrial, Pabellón 29, 28400 Collado Villalba (Madrid).

ART. 3.- ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio será de aplicación a todas las personas trabajadoras en plantilla incluidas en Convenio pertenecientes a MUSASHI SPAIN VILLALBA S.L.

Queda excluido el personal perteneciente a la estructura: Directores, Responsables de Departamento, Jefes de Área, Jefes de Sección y Jefes de Servicio.

Si alguna persona, actualmente Fuera de Convenio, deseara incorporarse a las condiciones reguladas en el Convenio, podrá solicitarlo. La Dirección de la Empresa establecerá las condiciones en que se realizaría la incorporación, que serán informadas a la Comisión de Seguimiento.

ART. 4.- VIGENCIA

La vigencia de este Convenio será de **tres años, comenzando el 1 de enero de 2021 y finalizando el 31 de diciembre de 2023**, prorrogándose en tanto no se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.

Finalizada la vigencia del presente Convenio, se entenderá por denunciado sin más requisitos legales, debiendo constituirse la Comisión negociadora treinta días antes de la fecha de finalización del presente Convenio.

ART. 5.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Las Condiciones pactadas en este Convenio absorberán y compensarán en su conjunto cualquier mejora que pudiera efectuarse en virtud de disposiciones legales de ámbito superior o Convenio Colectivo Provincial de la Industria Siderometalúrgica para la provincia de Madrid, salvo que el conjunto de mejoras establecidas por las citadas normas superase el nivel total del Convenio estimado en su conjunto.

ART. 6.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

Establecido en principio de unidad de las condiciones pactadas, en el supuesto que la Autoridad Laboral en el ejercicio de las facultades de que le son propias no aprobase algunos de los puntos del presente Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiendo reconsiderarse su contenido.

ART. 7.- NORMAS COMPLEMENTARIAS

Las disposiciones legales y reglamentarias se aplicarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**ART. 8.- ORGANIZACIÓN**

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

ART. 9.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

El personal que presta sus servicios en MUSASHI SPAIN VILLALBA, S.L., será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

El objeto de este Sistema de Clasificación del personal en Convenio, será:

- Alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa.
- Facilitar la mayor integración de todo el colectivo en las tareas productivas.
- Mejorar la adecuación a los puestos de trabajo mediante la oportuna formación.

Ocupación de cualquier puesto de trabajo, previa formación, cuando ésta sea necesaria.

9.1. Clasificación Organizativa

Todo trabajador integrado en esta nueva estructura tendrá como consecuencia de ello un determinado GRUPO FUNCIONAL y un NIVEL DE CALIFICACIÓN.

La conjunción de ambos datos fijará consecuentemente la clasificación organizativa de cada trabajador.

Es contenido primario de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa, debiendo en consecuencia ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente por parte de la Empresa, la formación adecuada al nuevo puesto, cuando ella sea necesaria.

9.2. Grupos Funcionales

Todas las personas trabajadoras estarán incluidas en uno de los grupos de TÉCNICOS ESPECIALISTAS, TÉCNICOS AUXILIARES, ADMINISTRATIVOS Y OPERADORES.

9.3. Niveles de calificación

Este Sistema de Clasificación Profesional de Musashi Spain Villalba, S.L. se basa en el análisis de la descripción de los puestos de trabajo y sus funciones.

El análisis y su valoración se realizarán teniendo en cuenta una serie de factores comunes a los trabajos.

Toda persona trabajadora será calificada teniendo en cuenta su nivel de conocimientos, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, así como la autonomía en el desarrollo de su trabajo y todo ello teniendo en cuenta la estructura organizativa de la Empresa.

9.4. Definición de Grupos Profesionales**1. TÉCNICOS ESPECIALISTAS**

Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas de alta cualificación en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media y con autonomía dentro del proceso. Estas tareas requieren, por su especialización, para el ejercicio de la actividad, una titulación, al menos, a nivel de formación profesional de 2º grado o con experiencia reconocida. Realizan funciones de seguimiento operativo, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por equipos de trabajo importantes a su cargo.

2. TÉCNICOS AUXILIARES

Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas trabajadoras que, con o sin responsabilidad de mando, realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente importantes grados de iniciativa, razonamiento, destreza y responsabilidad por parte de las personas encargadas de su ejecución comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, que requieran un nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida. Puede comportar tareas de supervisión de equipos de trabajo.

3. OPERADORES

Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de carácter operativo, utilizando equipos, máquinas y herramientas necesarias para la realización de su contenido, que requieran un nivel de Formación Profesional, o experiencia reconocida, adecuado para el ejercicio de la actividad en relación con los diferentes niveles que lo integran.

4. ADMINISTRATIVOS

Agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y el contenido general de la prestación de aquellas personas trabajadoras que realizan tareas de tipo administrativo, preferentemente en Oficinas, utilizando los equipos informáticos y procedimientos necesarios para la realización de cometido, que requieran un nivel de Formación Profesional o de práctica o de experiencia reconocida adecuada y que se concretan según los distintos niveles que lo integran.

9.5. Definición Familias Organizativas

Con el único y exclusivo fin de facilitar la clasificación profesional de todos los puestos de trabajo de Musashi Spain Villalba, S.L., se ha utilizado el concepto de **FAMILIA ORGANIZATIVA**, habiéndose identificado las siguientes:

PRODUCCIÓN (Forja en Caliente, Forja en Frío, Tratamiento Térmico y Acabado).

- **MANTENIMIENTO.**
- **INGENIERÍA Y UTILLAJE**
- **PLANIFICACIÓN y LOGÍSTICA**
- **CALIDAD**
- **RECURSOS HUMANOS, COMERCIAL Y FINANCIERO**

En ningún caso el concepto de **FAMILIA ORGANIZATIVA**, podrá limitar el diseño de los puestos de trabajo, ni la movilidad funcional del personal.

9.6. Definición Grupos Profesionales y Niveles de Calificación

El personal de Convenio estará incluido en alguno de los **GRUPOS PROFESIONALES Y NIVELES DE CALIFICACIÓN** que se indican a continuación:

GRUPO FUNCIONAL	NIVELES
TÉCNICOS ESPECIALISTAS	1
	2
TÉCNICOS AUXILIARES	3
	4
OPERADORES Y ADMINISTRATIVOS	5
	6
	7
	8
	9

Dicho encuadramiento se ha realizado en función del grado de conocimientos necesarios para desempeñar el puesto de trabajo, tanto por la formación básica adquirida como por la experiencia acumulada, del nivel de autonomía con que se desarrolla el trabajo, de las responsabilidades inherentes a la función y del entorno y condiciones en que se realiza el trabajo y todo ello teniendo presente la estructura organizativa de la Empresa.

9.7. Descripción del Puesto de Trabajo

Cada puesto de trabajo dispondrá de la correspondiente **DESCRIPCIÓN DE FUNCIONES**, en la que se hará constar el ámbito de responsabilidad que de forma habitual tiene asignado el puesto.

En cada **DESCRIPCIÓN DE PUESTO DE TRABAJO** se harán constar los siguientes apartados:

- Denominación del Puesto.
- Grupo Profesional.
- Familia Organizativa.
- Nivel de Calificación.
- Departamento.
- Fecha de descripción.
- Puesto inmediato superior.
- Funciones Principales del puesto.

9.8. Naturaleza de la Función

En este apartado se reflejarán las funciones principales que se realizan en el puesto de trabajo y las responsabilidades más representativas del mismo.

La descripción de funciones de base servirá para asignar a cada puesto de trabajo el Grupo Profesional y el Nivel de Calificación que en cada caso corresponda de acuerdo con el Sistema de Clasificación actualmente vigente.

9.9. Encuadramiento de Nuevos Puestos

Ante la necesidad de creación de un puesto de trabajo, será responsabilidad del Jefe de Departamento el desarrollar, tanto los motivos para la creación de dicho puesto como de sus características principales, cumplimentando el anexo correspondiente para su envío a la Dirección de RR.HH.

La Dirección de RR.HH. sirviéndose del citado Anexo, procederá a la descripción del Puesto de Trabajo con identificación y naturaleza de funciones del puesto creado facilitando copia de la Descripción del Puesto de Trabajo a la Representación Social.

La Empresa, determinará el Grupo Profesional o funcional y el Nivel de Calificación en base a las necesidades de:

- 1) La formación básica o las aptitudes requeridas.
- 2) La responsabilidad o el mando ostentado.
- 3) La iniciativa necesaria.
- 4) La autonomía en el desempeño del puesto.
- 5) La complejidad de los cometidos

9.10. Comisión Mixta

Con el fin de asegurar la aplicación del SISTEMA DE CLASIFICACIÓN se crea una COMISIÓN MIXTA que será responsable de resolver las solicitudes de Clasificación por modificación sustancial de funciones y de valorar aquellos puestos de trabajo de nueva creación.

Para pertenecer a esta Comisión será imprescindible haber suscrito, en su día, el Sistema de Clasificación Profesional, firmado el 12 Julio de 2006.

9.11. Composición de la Comisión de Clasificación

Será paritaria y estará formada por 3 miembros nombrados por la Dirección y otros 3 designados por los Sindicatos que hayan suscrito el presente Sistema y Procedimiento de Clasificación Profesional.

La Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes de la Clasificación Profesional.

Cada parte podrá ser asistida por un Técnico Especialista que en cada caso se considere oportuno.

9.12. Funcionamiento

La Comisión Mixta de Clasificación se reunirá anualmente para resolver los temas que, en relación con sus responsabilidades, se hayan presentado en dicho período.

De cada reunión celebrada por la Comisión se levantará un acta recogiendo las Clasificaciones realizadas con sus correspondientes niveles de acuerdo, asignados a los Puestos de trabajo, así como los desacuerdos.

En caso de desacuerdo, el acta reflejará la posición de cada parte, aunque de inicio y hasta tanto no se resuelva de forma definitiva el Grupo Profesional y el Nivel, se aplicará los propuestos por la Dirección.

Las resoluciones adoptadas por la Comisión se comunicarán por escrito con la firma de la misma.

9.13. Mediación y Arbitraje

En caso de desacuerdo, se estará a lo dispuesto en el Convenio de Empresa sobre el procedimiento de resolución, Mediación y Arbitraje.

ART. 10.- MOVILIDAD FUNCIONAL

Se entiende como movilidad funcional, dentro del mismo centro de trabajo:

- Cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional.
- Cambio de grupo funcional dentro de su nivel.

10.1. Cambio de Nivel dentro del mismo Grupo Funcional

La Dirección de la Empresa, a tenor de las necesidades organizativas, técnicas o productivas podrá destinar a las personas trabajadoras a funciones que conlleven cambio de nivel, dentro del mismo grupo funcional, tanto de forma temporal como con carácter indefinido.

Por razones organizativas, técnicas o productivas de carácter temporal, entendiéndose por tales las no superiores a 6 meses, salvo en los casos de sustitución por Incapacidad Laboral Transitoria y excedencia, las personas trabajadoras podrán ser destinadas a la realización de tareas de diferente nivel dentro de su grupo funcional. Si el cambio conlleva retribuciones superiores percibirán las del puesto de destino. En todo caso se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen.

Dicho traslado se notificará simultáneamente al interesado y a los representantes de las personas trabajadoras.

La notificación a los representantes de las personas trabajadoras incluirá:

- Causas que motivan el cambio.
- Nombre de las personas trabajadoras afectadas y destino.
- Duración estimada de los traslados.

La persona trabajadora consolidará su encuadramiento en el Nivel superior si realizase dichas funciones durante más de 6 meses en 1 año u ocho meses en 2 años, excepto en los supuestos de sustitución por Incapacidad Laboral Transitoria y excedencia.

Una vez concluida la duración del traslado se reintegrará a la persona trabajadora a su nivel de origen.

Las discrepancias que en su caso pudieran surgir entre la Empresa y las personas trabajadoras en la aplicación de lo establecido se someterán al procedimiento de Solución de Conflictos que se establece.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previa comunicación a los representantes de las personas trabajadoras, podrá destinar a las personas trabajadoras con carácter indefinido a la realización de tareas de Nivel superior dentro de su grupo funcional, de acuerdo con las normas de ascenso y promoción que existan o que se pacten.

Por razones organizativas, técnicas o productivas, la Dirección de la Empresa, previo acuerdo en cada caso con los representantes de las personas trabajadoras, podrá destinar a las personas

trabajadoras con carácter indefinido a la realización de tareas de nivel inferior dentro de su grupo funcional. En caso de desacuerdo se seguirá el procedimiento que se establece. En todo caso, se garantizará la percepción de las retribuciones del nivel de origen. Especialmente se garantizará a todos los efectos la categoría profesional y el grupo de cotización a la Seguridad Social a título personal.

10.2. Cambios de Grupo Funcional

Ante la existencia de necesidades de cobertura de puestos en un determinado grupo funcional y de excedentes en otro, la Dirección de la Empresa, previa negociación con la representación de las personas trabajadoras podrá modificar el grupo funcional de las personas trabajadoras, sin cambio de Nivel, siempre y cuando se les faciliten los conocimientos y habilidades necesarios para el desempeño del nuevo puesto asignado, si a ello hubiera lugar.

Se garantizarán, a nivel personal, las retribuciones que viniera percibiendo la persona trabajadora, aplicándose las normas de compensación y absorción establecida.

Transcurrido un plazo de 15 días sin acuerdo en el seno de la Empresa, se seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

Se entenderá que el acuerdo previsto al efecto por el art. 41.1. del Estatuto de los Trabajadores queda debidamente cumplimentado con el presente apartado.

ART. 11.- SATURACIÓN DE LAS INSTALACIONES

Se considera incremento del grado de saturación de las instalaciones el mejor aprovechamiento de las mismas mediante el aumento del número de horas de funcionamiento de éstas, se obtenga bien a través de un incremento del número de días/año (modificación de periodos vacacionales, etc.), bien a través del incremento de horas/día, sin que ello suponga sobrepasar la jornada anual pactada, eliminando tiempos improductivos, adaptando turnos de trabajo, etc. con el fin de reducir costes y atender mejor a la demandas del mercado.

Cualquier propuesta de la Dirección de la Empresa de incrementar el grado de saturación de las instalaciones que implique la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberá negociarse, con carácter previo, con los representantes de las personas trabajadoras, para lo cual la Empresa facilitará al menos la siguiente información:

- Medidas concretas que se proponen.
- Causas en las que las mismas se apoyan.
- Personal afectado.

La negociación de tales medidas se llevará a cabo en el seno de la Empresa en el plazo de 15 días. En caso de desacuerdo de seguirá el procedimiento de resolución de conflictos que se establece.

ART. 12.- SATURACIÓN INDIVIDUAL DEL TIEMPO DE TRABAJO

A efectos de conseguir una adecuada saturación individual, la Dirección de la Empresa definirá la plantilla adecuada y facilitará la cualificación precisa para la correcta adecuación a los puestos de trabajo.

El tiempo de prestación de trabajo comienza y finaliza en el propio puesto y debe saturarse en su integridad, lo que comporta la saturación del tiempo total a un nivel de rendimiento habitual, no inferior al normal.

Con el fin de conseguir la reducción de tiempos improductivos y mejorar la productividad, las personas trabajadoras realizarán, a requerimiento de sus mandos, aquellas tareas para las que estén capacitados, aunque no sean propias de su especialidad.

ART. 13.- ASCENSOS Y PROMOCIONES

Cuando sea necesario cubrir una vacante se procederá a publicar su convocatoria y en la misma se indicarán las características del puesto a cubrir y las exigencias que deberán reunir los candidatos.

Los ascensos deben producirse teniendo en cuenta la formación, antigüedad e idoneidad para el puesto de trabajo, así como las facultades organizativas de la empresa. Obtenido el ascenso, puede establecerse un periodo de prueba determinado.

CAPITULO III - CONDICIONES DE TRABAJO**ART. 14.- JORNADA DE TRABAJO****14.1. Jornada anual**

La jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2022 será de 1664 horas anuales (208 jornadas de trabajo anuales) para todas las personas trabajadoras.

La jornada de trabajo en cómputo anual a partir del 1 de enero de 2023 será de 1648 horas anuales (206 jornadas de trabajo anuales) para todas las personas trabajadoras.

14.2. Calendarios

Los calendarios de trabajo permitirán saturar las instalaciones durante todos los días de lunes a viernes, pasando a trabajar en sábados y domingos cuando las necesidades de producción y de mercado así lo demanden.

Los calendarios correspondientes se consultarán con la Representación Social dentro del último mes del año anterior.

La empresa podrá modificar los calendarios que se establezcan a principio de año, con un máximo de 4 cambios dentro del año cuando afecten a instalaciones completas.

En instalaciones con máquinas podrán realizarse el número de cambios que se precisen, respetando en todo caso que una misma persona no tenga más cambios que los que se pueden producir en instalaciones completas.

En el número de cambios no se contabilizarán aquellos que estén motivados por causa de fuerza mayor.

Si por circunstancias extraordinarias hubiera necesidad de realizar otras modificaciones de calendario no previstas anteriormente, se negociará con el Comité de Empresa.

Cada calendario deberá mantenerse un mínimo de dos meses.

Las modificaciones se comunicarán al Comité de empresa y a las personas trabajadoras afectadas **con un mínimo de 10 días de antelación**, explicando las causas de dichos cambios.

14.3. Jornadas de disponibilidad

Con objeto de adecuar el tiempo de trabajo a las distintas necesidades de la empresa, coyunturales, de mercado, etc., sin tener que recurrir a la realización de horas extraordinarias, la empresa podrá disponer respecto de cada persona trabajadora de:

- Desde el día 1 de enero de 2021, 6 días de disponibilidad al año
- Desde el día 1 de enero de 2022, 7 días de disponibilidad al año
- Desde el día 1 de enero de 2023, 8 días de disponibilidad al año

En base a estas jornadas la Dirección de la Empresa podrá aumentar o disminuir la duración de la jornada anual prevista en sus calendarios laborales sin que en ningún caso el saldo acumulado por cada persona trabajadora exceda de:

- 6 jornadas con un máximo de 12 movimientos en el año 2021.
- 7 jornadas con un máximo de 14 movimientos en el año 2022.
- 8 jornadas con un máximo de 16 movimientos en el año 2023.

El aumento o disminución de las jornadas de disponibilidad a que se hace referencia en el apartado anterior, podrá afectar a la totalidad de la empresa, secciones de la misma, o personas trabajadoras individualmente.

Para que sea de obligado cumplimiento la orden dada para atender lo anteriormente dicho, será suficiente y necesario, salvo acuerdo distinto entre la Dirección y la Representación de las personas Trabajadoras, que se cumplan los siguientes requisitos:

- Preavisar con una semana de antelación a las personas trabajadoras afectadas y a la representación de las personas trabajadoras, con información escrita de las razones que lo justifican, salvo que sea de imposible cumplimiento el requisito del plazo por concurrir una circunstancia de carácter imprevisto o de fuerza mayor, como pudiera ser una avería grave en las instalaciones o un corte de corriente eléctrica.
- La utilización de la bolsa de jornadas de disponibilidad, tanto cuando se trabaja más, como cuando se trabaja menos, se hará en jornadas completas de 8 horas.

En la utilización de las jornadas de disponibilidad habrán de respetarse además las siguientes condiciones:

- La utilización de la disponibilidad de jornadas, ya sea por incremento o disminución en el número de jornadas, no alterará el número de días de retribución a cobrar en el mes, o en el año. Con carácter excepcional si, en uso de la disponibilidad de jornadas, se deja de trabajar una jornada nocturna y se recupera en jornada diurna, a la persona trabajadora se le abonará el plus de nocturnidad.
- Cuando se trabaje o descansa en sábado o domingo con cargo a esta cuenta de jornadas de disponibilidad, se abonará el plus de trabajo en sábado o domingo.
- Con cargo a estas jornadas de disponibilidad no se podrá exigir, salvo que se pacte otra cosa con el Comité de Empresa, que una misma persona trabajadora, bien sea de jornada partida, o de 2 y 3 turnos trabaje más de dos sábados al mes. En estos casos habrá de respetársele el descanso mínimo intersemanal.
- Igualmente, las personas trabajadoras cuyos regímenes de trabajo sean de 4º o 5º turno y tengan también días de disponibilidad en favor de la empresa, los recuperarán en los ciclos largos de descanso de sus respectivos calendarios, respetando cuando menos 2 días continuados de descanso, así como un fin de semana por mes, de conformidad con cada calendario anual. Y en ambas situaciones, respetando el tiempo de descanso legal entre jornadas, según Real Decreto 1.561/1995, de 21 de septiembre.
- Si alguna persona trabajadora no fuera requerida para trabajar las jornadas previamente descansadas antes de que transcurra 9 meses desde la fecha de tal descanso, se considerará que no existe deuda de jornadas.
- Las jornadas trabajadas en más con respecto al calendario de la persona trabajadora podrán ser retribuidas económicamente a elección de la persona trabajadora a razón de trescientos euros (300,00 €) lineales, debiendo comunicar la persona trabajadora, al momento de la aceptación de la disponibilidad tal circunstancia, y si no, se compensarán en tiempo libre, es decir, con otras tantas jornadas trabajadas en menos, siendo señaladas por la Dirección las fechas de estas jornadas de descanso con al menos una antelación de 7 días. En ningún caso, la Dirección podrá disponer de las fechas en perjuicio de las personas trabajadoras, salvo en aquellos casos que existiese una causa expresa de necesidad que así lo pudiese justificar, con acuerdo entre la Dirección y la Representación de las personas Trabajadoras.
- En el caso que la persona trabajadora hubiese optado por el abono de los trescientos euros (300,00 €) lineales por día sin descanso, dicho día será restado de su cómputo total de 80 horas extraordinarias voluntarias al año que contempla el Estatuto de los Trabajadores.
- Si las necesidades del servicio lo permiten y ello no incrementa el coste para la empresa, se atenderá a las solicitudes de días de descanso que la persona trabajadora pueda plantear.
- Si, siendo el saldo de jornadas positivo a favor de una persona trabajadora, alguna jornada trabajada en más alcanzase nueve meses de antigüedad, se procederá a darle obligatoriamente el tiempo de descanso correspondiente. Para aplicar este principio de antigüedad se considerará que cada jornada de no trabajo con respecto al calendario previsto compensará el día de trabajo de mayor antigüedad existente en la bolsa de la persona trabajadora.

La Dirección informará mensualmente al Comité de Empresa de la utilización que se haga de esta cuenta de jornadas de disponibilidad, informando de las razones que la han motivado, número de personas trabajadoras afectadas, así como, del saldo individualizado de cada empleado, a cuyo efecto se procederá a publicar con carácter mensual el saldo de disponibilidades, horas extras y horas compensadas.

ART. 15.- DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA

El régimen de trabajo se establecerá en cada momento por la Dirección en base a las necesidades organizativas y de producción de acuerdo con las normas legales vigentes y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

15.1. Regímenes de Trabajo

Con carácter general el personal podrá trabajar en cualquiera de los regímenes siguientes:

- A cuatro Turnos; a tres Turnos; a dos Turnos; a un Turno y a jornada partida.

En el trabajo a turnos la jornada será de 8 horas diarias continuadas de presencia, con un descanso de 20 minutos.

No obstante, lo anterior podrá acordarse con cada grupo homogéneo de personas trabajadoras afectadas, con la mediación preceptiva del Comité de Empresa, la reducción o eliminación de éste descanso, con objeto de no interrumpir el proceso productivo durante el mismo.

Cuando se abone compensación económica por no parada de instalación se abonará en cuantía proporcional a 20 minutos.

15.2. Normas Generales

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Las personas trabajadoras que tengan que ausentarse de su puesto de trabajo deberán solicitar la autorización del Jefe de Taller o Servicio correspondiente.

El personal de jornada partida no ligado directamente a producción podrá disfrutar de un margen de flexibilidad de media hora respecto al horario oficial de entrada y salida que esté vigente en cada centro de trabajo, pero en todos los casos habrá de respetar cada día la duración de la jornada establecida.

En los trabajos en equipo o en turnos en los que se requiera ser sustituido, no se podrá abandonar el puesto de trabajo sin ser previamente relevado. La persona trabajadora que prolongue su jornada, como consecuencia de una demora en el relevo, se le abonará el importe del tiempo que haya trabajado en exceso.

Con carácter general la jornada diaria para el personal contratado a tiempo completo será de ocho horas.

ART. 16.- VACACIONES

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal con una antigüedad igual o superior a un año, y su disfrute será preferentemente en el mes de agosto y de forma continuada. Se tomará como referencia el número de los días laborables del mes de agosto.

No obstante, lo anterior, por razones, organizativas, técnicas o de negocio, podrán establecerse en el calendario turnos de vacaciones distintos al mes de agosto. En este caso, durante el mes de agosto se podrá trabajar dos semanas, y en caso necesario hasta tres; y las vacaciones se fijarán dentro del período 1 de Julio al 30 de septiembre.

En regímenes superiores a 4 relevos cuando se trabaje el mes de agosto completo las vacaciones se fijarán dentro de un período más amplio que el expresado anteriormente, procurando la mayor cercanía al mes de agosto.

Para el personal de Mantenimiento se establece como periodo oficial de vacaciones los meses de junio a septiembre, dado que, durante el periodo oficial de vacaciones del resto de la empresa, es preciso efectuar las reparaciones de las diferentes instalaciones.

En los casos anteriores la Dirección de la empresa explicará a la Representación Social las razones que le llevan a establecer esos regímenes de vacaciones. El asunto será objeto de consideración conjunta con la Representación de las personas trabajadoras, valorando los motivos alegados y las posibles alternativas. En caso de no llegarse a un acuerdo, la decisión de la Empresa será sometida a los procedimientos de resolución de conflictos previstos en el presente Convenio Colectivo.

En caso de que en alguna instalación se estableciese la necesidad de trabajar durante agosto en 2 o más años consecutivos, los turnos de disfrute de vacaciones deberán de ser rotativos.

El personal conocerá la fecha de disfrute de las vacaciones correspondientes a cada año con el calendario inicial, y en caso de cambio de calendario, con una antelación mínima de 90 días.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite a la persona trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

En casos de fuerza mayor (avería que exige reparación, parada de instalación del cliente por falta de suministro, etc.) a requerimiento de la Empresa, el personal afectado tomará las vacaciones en el periodo que por tal motivo proceda, teniendo en cuenta que, en todo caso, deberá disfrutar 15 días naturales, al menos, en los meses que le han sido señalados como oficiales de vacaciones.

Las vacaciones anuales deberán disfrutarse obligatoriamente antes del 31 de diciembre de cada año, excepto cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ART. 17.- PERMISOS RETRIBUIDOS, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y OTROS ASPECTOS SOCIALES:

17.1. Permisos Retribuidos y Licencias:

La persona trabajadora, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente.

HECHO CAUSANTE	TIEMPO CONCEDIDO	JUSTIFICANTES
1. MATRIMONIO PERSONA TRABAJADORA	19 días naturales *este derecho no es compensable no absorbible con las vacaciones	Certificado Juzgado
2. NACIMIENTO	4 días naturales, al menos 2 laborables. Cesárea 2 días más.	Libro familia o Certificado
3. ACOGIMIENTO Y/O ADOPCIÓN	3 Días que tendrán que disfrutarse dentro de los diez naturales a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.	Documento con la decisión administrativa o la resolución judicial.

HECHO CAUSANTE	TIEMPO CONCEDIDO	JUSTIFICANTES
4. ACCIDENTE, ENFERMEDAD GRAVE, HOSPITALIZACIÓN O INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA QUE PRECISE REPOSO DOMICILIARIO: CÓNYUGE e HIJOS	4 días naturales, pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos.	Certificación Médica que especifique la gravedad de la enfermedad, y acredite la necesidad de hospitalización o reposo.
YERNOS, NUERAS.	3 días naturales pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos..	Certificación Médica que especifique la gravedad de la enfermedad y acredite la necesidad de hospitalización o reposo..
PADRES- SUEGROS	2 días naturales, pudiendo, en caso justificado, en ½ jornada o días alternos.	
HERMANOS- CUÑADOS		
NIETOS-ABUELOS		
5. FALLECIMIENTO	5 días naturales.	Documento que acredite PARENTESCO.
CÓNYUGE e HIJOS PARENTESCO	3 días naturales.	
YERNOS, NUERAS		
PADRES- SUEGROS		
HERMANOS- CUÑADOS		
ABUELOS y NIETOS	2 días naturales.	
6. MATRIMONIO PADRES-HERMANOS-HIJOS	1 día natural.	Certificado Juzgado. Acreditación de Parentesco.
7. BAUTIZO O PRIMERA COMUNIÓN DE	1 día, si ese día, sábado, domingo o festivo le correspondiera trabajar por su calendario. La retribución no comprenderá el plus de trabajo en sábado, domingo o festivo.	Documento Acreditativo.
HIJO		
8. TRASLADO DE DOMICILIO HABITUAL	1 día.	Documento acreditativo.
9. CONSULTA MÉDICO SEG. SOCIAL Por enfermedad de la persona trabajadora.		
a) Consulta Especialistas prescritas por el médico de cabecera.	Por el tiempo necesario	Previo a la ausencia, presentar en el servicio Médico el Volante de Consulta, y posterior Justificante de Asistencia indicando HORA.
b) Otras consultas médicas.	Hasta 16 horas año.	Justificante asistencia consulta indicando HORA.
c) Exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.	El tiempo indispensable.	Justificante asistencia consulta indicando HORA.
10. Cuidado del lactante menor de 9 Meses.	1 hora diaria, que podrá dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de jornada de media hora o acumularlo en jornadas completas La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. 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.	Libro de Familia.
11. EXÁMENES (Enseñanzas regladas y con aprovechamiento)	El tiempo indispensable. *8 horas anteriores a la celebración del examen	Justificante asistencia indicando HORA.
12. Renovación D.N.I.	5 horas.	Citación Previa y posterior Justificación documental
13. Firma de Hipoteca Primera Vivienda de la persona trabajadora.	5 horas.	Citación Previa y posterior Justificación documental
14. Firma separación o divorcio.	5 horas.	Citación Previa y posterior Justificación documental
15. DEBER INEXCUSABLE de carácter PÚBLICO y PERSONAL	El indispensable.	Citación Previa y posterior Justificación documental

En los casos 4, 5 y 6, si hubiese desplazamiento superior a 200 Km. de distancia, las licencias se ampliarán en 2 días naturales.

En los casos 4 y 5, la relación familiar se entiende hasta el 2º grado de consanguinidad.

Las licencias establecidas deberán utilizarse en el momento de producirse el hecho causante.

Cuando el hecho causante, se origine estando la persona trabajadora en la Empresa, dicho día no será computado entre los que para cada caso se concede, sin perjuicio de abonarle el tiempo que, dentro de la jornada, dejó de trabajar.

Aquellas ausencias al trabajo, no indicadas en el CUADRO de LICENCIAS, serán consideradas como **NO RETRIBUIDAS**.

17.2. Licencia retribuida de formación o perfeccionamiento de a persona trabajadora:

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de una licencia retribuida por razón de la formación o perfeccionamiento, siempre que lo sea en relación a su puesto de trabajo.

La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse las ocho horas anteriores de trabajo a la fecha de celebración de examen, estando obligado a aportar el debido justificante.

La persona trabajadora con al menos un año de antigüedad tiene derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculado a la actividad de la empresa con acumulables por un período de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando la persona trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en el presente Convenio Colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y la empresa con comunicación al Comité de Empresa.

17.3. Derecho a reducción de jornada:

La persona trabajadora tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establecen a continuación:

Por razón de guarda legal. - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

17.4. Derecho a suspensión y excedencias:

17.4.1. Suspensión por nacimiento y cuidado del menor.

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 16 semanas, 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 periodos 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 periodos, 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

17.4.2. Suspensión en los supuestos de adopción o de acogimiento.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, 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 periodos 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 periodos, 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 o nacimiento internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado o nacido, 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 o nacimiento internacional.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o nacimiento internacional. En el supuesto de familia monoparental el derecho será completo.

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.

17.4.3. Suspensión en el supuesto de riesgo durante el embarazo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión 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.

17.4.4.- Excedencia por cuidado de hijo.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, las personas trabajadoras 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 misma, y no desempeñe actividad retribuida.

La duración de esta excedencia podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más personas trabajadoras de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

17.4.5.- Parejas de hecho y convivencia.

Se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado entre ellos, conviven en unión afectiva estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones en las que no existe registro oficial, mediante acta notarial.

En el supuesto de conflictos de intereses con terceros, el reconocimiento del derecho que corresponda se realizará de conformidad con la resolución que, de manera firme, se dicte por la autoridad administrativa o judicial competente, conforme al ordenamiento positivo vigente.

17.5. Otros aspectos sociales

Nuestra sociedad está afrontando fenómenos sociológicos como la inmigración procedente de culturas y nacionalidades muy diversas, la internacionalización y globalización de nuestras empresas, la integración de la mujer en sectores o áreas de actividad en los que hasta el presente tenía escasa representatividad, y fenómenos similares de importante trascendencia social.

Simultáneamente esta misma sociedad ha de procurar garantizar que no existan diferenciaciones no objetivables por razón de origen, raza o género.

A tal fin se ha dotado de un cuerpo normativo, que formula derechos y proclama principios, pero que no cobran virtualidad social y efectividad real si los distintos estamentos e interlocutores sociales no se comprometen a que cobren efectividad en los ámbitos en que ellos tienen responsabilidad para hacerlo posible.

En este sentido la empresa y la representación social son conscientes de que los convenios constituyen un instrumento idóneo para promover, en el ejercicio de su Responsabilidad Social, el respeto a la pluralidad y diversidad, la igualdad entre los sexos en el ámbito laboral, paliar en la medida de lo posible las consecuencias de la violencia de género, y favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

A) Diversidad. - El respeto a la pluralidad y diversidad humana interna permite aprovechar lo mejor de cada cultura y constituye un cimiento en el que apoyar el enriquecimiento de las personas que integran la empresa y el de la propia empresa. Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen a:

- Fiabilizar y optimizar todos los procesos de gestión de las personas, para continuar asegurando la absoluta ausencia de toda forma discriminación, directa o indirecta, y garantizar el

respeto al principio de igualdad de oportunidades, de forma que sean siempre las competencias, cualidades y méritos de cada persona las que entren en juego a la hora de cubrir los puestos de trabajo con los candidatos más idóneos, pero evitando, también, que en nombre de la diversidad se puedan incorporar personas o tomar decisiones de evolución profesional no acordes con los perfiles requeridos por cada puesto de trabajo o función.

- Velar para que la selección de personal y la evolución profesional de las personas se basen en criterios de igualdad de oportunidades de reconocimiento de méritos y capacidades reales y de idoneidad para los puestos a cubrir, siempre con absoluta independencia de las diferencias que caracterizan a las personas: en particular, en relación con el sexo, la orientación sexual, la edad, el origen étnico o racial, las nacionalidades, las culturas y las creencias.

- Trabajar para conseguir que cada miembro de la Empresa encuentre, en general, unas condiciones de trabajo que le permitan, en total armonía, poder maximizar sus habilidades, contribuyendo tanto a la consecución de los objetivos de la Empresa como a su propio desarrollo profesional y personal, sin estar limitado jamás por aspectos que lo puedan hacer diferente a los demás.

B) Igualdad entre mujeres y hombres. - Aunque no existan diferencias entre las condiciones de trabajo que disfrutaran los hombres y mujeres de Musashi Spain Villalba, sí que es un hecho constatable que no existe igual grado de presencia en las distintas áreas funcionales e industriales.

Así pues, con la entrada en vigor de la Ley de Igualdad efectiva entre hombres y mujeres, la Empresa y la representación social han establecido un Plan de Igualdad que se incorpora **como Anexo IV**.

C) Violencia de género. - La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante el condenable hecho social de la violencia de género.

En línea con ese sentimiento, y en aras de paliar en la medida de lo posible las consecuencias que tal hecho pueda tener sobre las personas trabajadoras de Musashi Spain Villalba S.L. que la sufran, se determinan una serie de iniciativas que se aplicarán en aquellos casos en los que las personas trabajadoras sean víctimas de violencia de género, es decir, que en su entorno familiar padezcan situaciones de violencia, tanto propia como sobre sus hijos que convivan con ellos, acreditada conforme a lo dispuesto legalmente, ejercida por parte de una persona con quien mantengan, o hayan mantenido, una relación de parentesco o afectividad, como es el caso del cónyuge o excónyuge, la pareja de hecho o un familiar de cualquier grado.

Las personas trabajadoras víctimas de violencia de género 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 a continuación se expresan:

- **Reducción de jornada.** - Las personas trabajadoras víctimas de la violencia de género tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, a la reducción de jornada de trabajo, con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo conforme a lo que acuerden con la Empresa.
- **Suspensión del contrato de trabajo.** - Derecho a solicitar la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, y por un período de 3 meses.
- **Extinción del contrato de trabajo.** - Si las personas trabajadoras, por voluntad propia, decidieran extinguir su contrato de trabajo, y si así lo manifestaran, la empresa les ayudará en la búsqueda de nuevo empleo.
- **Ausencias o faltas de puntualidad.** - Las ausencias o faltas de puntualidad, originadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, serán consideradas como justificadas, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por las personas trabajadoras a la mayor brevedad posible.

En cualquier caso, y con independencia de las medidas citadas, las personas trabajadoras que acrediten ser víctimas de violencia de género, tendrá derecho a que se estudie su caso particular, y de común acuerdo con la Empresa, se apliquen aquellas medidas más adecuadas a sus circunstancias concretas, en función de las posibilidades de la Empresa y de la viabilidad real de las mismas.

D) Protocolo de Acoso. La Empresa y la Representación social se muestran altamente sensibles ante situaciones de acoso por lo que han adquirido el compromiso de prevenir, identificar, solventar y, en su caso, sancionar aquellos comportamientos inadecuados que puedan producirse, recalando el deber que todos los miembros de Musashi Spain Villalba S.L., tienen a los efectos de evitar toda situación de acoso, discriminación y/o conducta impropia, todo ello de acuerdo con el Protocolo de Actuación ante el Acoso Laboral que se incorpora como **Anexo V**.

17.6. Servicio de comedor.

Cada persona trabajadora tendrá derecho a un talonario mensual durante todo el año, de 22 cheques restaurantes al mes, por importe de 5,50 € cada uno de ellos.

ART. 18.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS.

El personal podrá solicitar pasar a la situación de excedencia en los términos y condiciones establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

ART. 19.- HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria.

En casos en que sea previsible la necesidad de realizar horas extras para actividades programadas se informará previamente al Comité de Empresa.

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos extraordinarios de mantenimiento, trabajos urgentes u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de la Empresa y dentro de los límites establecidos en la Legislación Vigente.

La Empresa se compromete a mantener su política de supresión de horas extras, estableciendo mecanismos de limitación y control según los criterios establecidos en los Acuerdos Interprofesionales.

La persona trabajadora podrá optar por cobrar las horas extraordinarias con el valor que resulte por aplicación de las tablas de horas extraordinarias, o bien compensarlas con un tiempo equivalente de descanso retribuido, cobrando además en este caso la diferencia que pudiera existir entre el valor de la hora extraordinaria, según fuera ésta laborable, festiva, y el valor de la hora ordinaria.

La opción por el descanso habrá de manifestarla a sus superiores inmediatos con carácter previo a la realización de las horas extras y, de ser aceptada, fijarán de mutuo acuerdo el día de su disfrute.

A las tablas de valores de pago de las horas extraordinarias se les aplicará el mismo porcentaje de incremento o decremento que se aplique a las tablas salariales.

ART. 20.- CREACIÓN DE EMPLEO

En la primera reunión de la Comisión de Seguimiento de cada año se indicarán cuáles son las previsiones de transformación de eventuales en fijos, atendiendo a la antigüedad e idoneidad al puesto de trabajo correspondiente.

20.1. Periodo de Prueba

La contratación del personal se llevará a efecto previas las pruebas psicotécnicas, médicas y profesionales que se estimen necesarias.

Para el personal de nuevo ingreso se establecen los siguientes períodos de prueba:

- Técnicos Titulados: 6 meses
- Técnicos no Titulados, Administrativos y Profesionales de oficio: 2 meses
- Especialistas: 1 mes
- Peones: 15 días

Este período de prueba no será de aplicación cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la Empresa.

20.2. Incorporaciones y adaptación al puesto de trabajo

La persona trabajadora que es contratada para los niveles 9, 8 y 7, permanecerá en el Nivel 9 a los efectos de retribución económica durante los primeros seis meses.

La persona trabajadora que es contratada para los niveles 6, 5 y 4, permanecerá en el Nivel 9 a los efectos de retribución económica durante los primeros diez meses.

La persona trabajadora que es contratada para los niveles 3, 2 y 1, permanecerá en el Nivel 9 a los efectos de retribución económica durante los primeros doce meses.

Tanto las nuevas incorporaciones como los cambios de puesto tendrán un periodo de adaptación de seis meses.

Cuando la persona trabajadora, durante la adaptación al puesto, tenga un cambio a un nivel superior, le serán contabilizados a dicho nivel superior los meses aplicados en el período en que la persona trabajadora estuvo en el nivel del salario desde la incorporación.

A excepción de las personas trabajadoras de nueva incorporación, el resto de personas trabajadoras de MUSASHI SPAIN, S.L., se regirán para los cambios de puesto a un nivel superior, por las condiciones económicas que tenga el puesto de destino desde el primer día que se ocupe, consolidándose dicho nivel de retribución a los seis meses continuados en el mismo puesto de trabajo o a los ocho meses durante un período de dos años.

20.3.- Contratación de Mujeres.

En cuanto a la contratación de mujeres, la Empresa está dispuesta a crear una Comisión para tratar este tema, con el fin de que no exista en la empresa discriminación por razón de género.

20.4. Jubilaciones parciales.

Las partes se remiten a la totalidad de los contenidos recogidos en los acuerdos parciales suscritos en materia de jubilación parcial en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013 que se adjuntan como **Anexos II y III** del presente Convenio Colectivo, vigentes hasta el 31/12/2023.

20.5. Estabilidad en el empleo y jubilaciones parciales

20.5.1 Jubilaciones parciales suscritas en acuerdos colectivos de empresa con anterioridad a 1 de abril de 2013

La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los contratos de relevo que se suscriban como consecuencia de los acuerdos parciales suscritos en fecha 27 de diciembre de 2012 y 27 de marzo de 2013, tengan carácter indefinido desde el inicio del mismo.

20.5.2 Jubilaciones parciales para las personas trabajadoras nacidas en los años 1959 y 1960

Con independencia de lo anterior, y en aplicación de lo previsto en el régimen transitorio regulado en el artículo 8 del RD 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de las personas trabajadoras de mayor edad y promover el envejecimiento activo, la Empresa se compromete a ofrecer a las personas trabajadoras nacidas en los años 1959 y 1960, ya incorporados a planes de jubilación parcial por los convenios colectivos de empresa anteriormente suscritos, la posibilidad de acceder a jubilaciones parciales de acuerdo a la normativa y condiciones vigentes a la fecha de la firma del presente Convenio.

A este respecto, la reducción de la jornada de trabajo del jubilado parcial sería de un 75% debiendo la empresa suscribir un contrato de trabajo de relevo con un trabajador relevista a jornada completa de duración indefinida.

La Empresa se compromete a revisar las implicaciones, si se produjeran cambios legislativos, a favor de ambas partes.

20.5.3 Estabilidad en el empleo durante la vigencia del convenio

La Empresa garantizará en la medida de lo posible, la plantilla actual durante la vigencia del presente Convenio.

20.5.4 Plan o seguro de jubilación para los trabajadores de Musashi Spain Villalba, S.L.

La empresa se compromete a negociar con el Comité de Empresa y añadir en Convenio, dentro de los doce meses siguientes a la firma del presente Convenio, un Plan o Seguro de Jubilación para las personas trabajadoras de Musashi Spain Villalba S.L.

CAPÍTULO IV - CONDICIONES ECONÓMICAS

Los importes de las percepciones que figuran en el presente Convenio corresponden en todos los casos a cantidades brutas.

Todas las cargas fiscales y de Seguridad Social a cargo de la persona trabajadora serán satisfechas por él mismo.

ART. 21. CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Los conceptos retributivos que integran la política salarial regulada por este Convenio, son los que se indican a continuación:

21.1. Salario Nivel

Se entenderá por salario de Nivel la retribución correspondiente al nivel de valoración de cada puesto de trabajo dentro de la política salarial de la Empresa.

Quedan absorbidos en el salario nivel la parte de domingos y festivos, plus convenio, incentivo fijo, pluses de trabajo tóxicos, penosos y peligrosos, plus de jefe de equipo, complemento nivel, plus compensatorio, complemento puesto de trabajo Forja Automática, valoración puesto de trabajo, así como cualquier otro concepto salarial establecido con anterioridad al presente Convenio.

En los anexos al Convenio figuran las tablas salariales correspondientes.

21.2. Prima Nivel

El personal percibirá el importe de la prima anual que figura en las tablas adjuntas en función del grupo de nivel al que pertenezca su puesto de trabajo.

Quedan absorbidos en la prima nivel todos los abonos efectuados en concepto de prima como, prima fija de producción, prima de objetivos, así como cualquier otro concepto de prima establecido con anterioridad a esta fecha.

21.3. Complemento personal salario y prima

Se establecerá un complemento personal para aquellas personas trabajadoras cuya retribución actual por salario de su categoría profesional y prima sea superior a la que por los mismos conceptos perciba como consecuencia de la aplicación las nuevas tablas.

Este complemento no será absorbible ni compensable, actualizándose en la forma que se expresa en el presente convenio.

En aquellos supuestos como traslados, cambios de puesto, etc. en los que exista una garantía económica superior al nivel asignado por el puesto que desempeña actualmente el operario, se asignará el que realmente le corresponde, a efectos de determinar el complemento de salario y prima. Esta medida será de aplicación en todos los casos en lo que como consecuencia de la nueva Clasificación corresponda crear algún tipo de complemento personal. En los supuestos recogidos anteriormente, el complemento personal será absorbible en los casos de promoción que lo será total o parcialmente según proceda.

21.4. Antigüedad

El personal percibirá aumentos periódicos por años de servicio consistentes en el abono de quinquenios siendo el importe de cada quinquenio el reflejado en las tablas salariales anexas.

El devengo se efectuará en el mes en el que se cumpla el quinquenio, computado éste desde la fecha de ingreso.

La persona trabajadora que haya pasado a situación de contrato indefinido a partir del 1 de enero de 2017 y que hubiese estado vinculado a la empresa por anteriores contratos de carácter temporal, le será reconocido como antigüedad dichos contratos temporales, siempre que entre ellos no hubiese habido una ruptura superior a 15 meses. En ningún caso computarán a efectos de antigüedad, los períodos de actividad anteriores a la ruptura.

21.5. Complemento personal de antigüedad

Se establecerá un complemento personal para aquellas personas trabajadoras cuya retribución anual actual por antigüedad sea superior a la que por el mismo concepto perciba como consecuencia de la aplicación las nuevas tablas.

Este complemento no será absorbible ni compensable, actualizándose en la forma que se expresa en el presente convenio.

21.6. Plus de nocturnidad

Las personas trabajadoras que presten servicios en horario de 10 de la noche a 6 de la mañana percibirán el plus de nocturnidad establecido en las tablas salariales anexas.

21.7. Plus de sábado, domingo y festivo oficial

El personal que trabaja en régimen de jornada ordinaria en sábado, domingo o festivo oficial, desde Enero 2007, percibe las cantidades que se reflejan en las tablas salariales anexas, por día efectivamente trabajado en sábado, domingo o festivo oficial.

Este plus también se abonará cuando se trabaje en sábado, domingo o festivo oficial como consecuencia de trabajar en dichos días no estando previsto en su calendario, motivado por aplicación de jornadas de disponibilidad de presencia en cualquier régimen de trabajo.

21.8. Compensación tiempo bocadillo

El personal, en régimen de turnos, con el que se haya acordado no interrumpir el proceso productivo y, por tanto, trabajen los 20 minutos de descanso establecidos en Convenio para dichos regímenes de trabajo, percibirá una compensación económica por cada día de trabajo, en función del nivel de calificación del puesto que desempeñen y cuyos importes se reflejan en las tablas salariales anexas.

21.9. Complemento pluses de festivos, nocturno y bocadillo.

A aquellas personas trabajadoras que como consecuencia de la aplicación de la Clasificación Profesional perciban por los conceptos de plus festivo, nocturno o bocadillo un importe inferior al valor día que por dichos conceptos venían percibiendo, se les abona un complemento hasta el citado importe diario.

Estos pluses fueron calculados con un número estimado de días de los mismos. Cualquier cambio en el número de días de trabajo de ellos dará lugar a adecuar el complemento personal al número de días efectivamente trabajados.

Este complemento no será absorbible ni compensable, actualizándose en la forma que se expresa en el presente convenio. Dicho complemento dejará de abonarse cuando se produzca un cambio de sistema de trabajo con una duración superior a 6 meses. A partir del 7º mes inclusive, que ya no se abonará el citado complemento, en caso de tener que percibir, nuevamente, alguno de los pluses anteriores se abonaran de acuerdo a los importes recogidos en las tablas.

21.10. Pagas extraordinarias

A todas las personas trabajadoras se les abonarán dos gratificaciones extraordinarias de una mensualidad de salario Nivel, más antigüedad y complementos personales si los tuviera. Las fechas de abono serán efectivas durante la primera quincena de los meses de Julio y Diciembre.

Estas gratificaciones se percibirán proporcionalmente al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales. Del 1 de Enero al 30 de Junio la correspondiente a Julio y del 1 de Julio al 31 de Diciembre la correspondiente a Diciembre.

21.11. Vacaciones

Los periodos de vacaciones anuales se regulan en el calendario correspondiente.

El personal con antigüedad superior a un año disfrutará de 30 días de vacaciones, abonándose los siguientes conceptos:

- Salario Nivel mensual
- Antigüedad mensual
- Prima
- Complementos personales si los hubiere
- Plus de nocturnidad (Media de los tres últimos meses)

21.12. Compensación vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre

El disfrute de vacaciones fuera de los meses de julio, agosto y septiembre, conforme a lo establecido en el artículo 16 de este Convenio, se verá compensado con las siguientes cantidades:

Mes	Cantidad a abonar por día de vacación, salvo sábados, domingos, y fiestas laborales
Enero a Mayo	29,04 euros
Junio	22,59 euros
Octubre a Diciembre	29,04 euros

Las anteriores cuantías económicas se establecen a partir de la suscripción del presente Convenio.

Los días de jornada ordinaria que el personal de cuarto turno o similar trabaje en sábados, domingos y festivos durante el mes de agosto tendrán la consideración de laborables a efectos del cálculo de su compensación en vacaciones anuales. El número de días a compensar como máximo será el de los días laborables establecidos para cada año en el calendario base (de lunes a viernes) para el mes de agosto.

Esta compensación sustituye a cualquier beneficio de cualquier índole, incluido el mayor número de días de vacaciones, que pudieran estar establecidos anteriormente por regímenes especiales de vacaciones o por trabajar en el mes de agosto. Si en algún caso existiera una compensación económica superior se mantendrá en lugar de esta.

Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores en cada Planta podrán establecerse periodos de vacaciones de carácter general que no coincidan exactamente con el mes de agosto. En este caso no procederán las compensaciones establecidas anteriormente, para los días trabajados correspondientes a ese período fuera del mes de julio, agosto y septiembre.

21.13. Mejora económica.

La persona trabajadora percibirá como mejora y ayuda social en la nómina del mes de agosto, un pago único de 200 €, no consolidables durante la vigencia del Convenio.

21.14 Horas Extras Laborables / Festivas.

Los valores de las horas extraordinarias para los distintos niveles de puestos de trabajo, son los que se recogen en las tablas salariales anexas.

Los valores actuales de las horas extraordinarias se actualizarán en la forma que se expresa en el presente convenio.

Son festivas las horas extras realizadas en sábado, domingo o festivo oficial. Para el personal a 4º ó 5º Turno, se consideran como festivas las realizadas en sus días de descanso semanal.

21.15. Horas Puesta a Punto.

Corresponden a las realizadas por preparación y puesta en marcha de instalaciones y máquinas productivas. Se efectúa en la jornada laborable previa al arranque de la instalación, en horario de 4 a 6 de la mañana.

El tiempo trabajado en esta función, se retribuye con los siguientes conceptos:

- Valor de Hora Extra Festiva
- Complemento por nocturnidad

21.16. Guardia en Festivos.

Compensación por permanecer en guardia localizada en sábados, domingos y festivos que trabaje el 4º Turno, en los Departamentos de Fabricación y/o Mantenimiento. Los valores se indican en anexo.

21.17. Horas de Formación.

Las horas de formación promovidas por la empresa y realizadas fuera de la jornada de trabajo, a partir de la fecha de firma del presente convenio se abonarán según tabla del Anexo I.

21.18. Prestación Enfermedad Empresa.

Es el subsidio por Incapacidad Temporal, derivada de enfermedad común o accidente no laboral, con cargo a la empresa que corresponde al trabajador en los días comprendidos entre el 4º y 15º, ambos inclusive, de la baja.

21.19. Complemento Enfermedad / Accidente.

Son los pagos derivados de la aplicación del artículo 26 del presente convenio.

ART. 22.- TABLAS SALARIALES

Incrementos

- a) Incremento año 2021
Se procederá a incrementar un 1% en todos los conceptos retributivos de las tablas salariales con fecha 1 de enero de 2021, conforme **Anexo I**.
- b) Incremento año 2022
Se procederá a incrementar un 1% + IPC en todos los conceptos retributivos de las tablas salariales con fecha 1 de enero de 2022, con el límite máximo del 3,5%, conforme **Anexo I**.
- c) Incremento año 2023
Se procederá a incrementar un 1% + IPC en todos los conceptos retributivos de las tablas salariales con fecha 1 de enero de 2023, con el límite máximo del 3,5%, conforme **Anexo I**.

Si el IPC es negativo o 0, el incremento salarial en los años 2022 y 2023, será del 1%. Año a año el anexo referente a estas tablas será actualizado según esta norma.

ART. 23.- FECHA Y FORMA DE PAGO (Recibo de Salarios)

La liquidación y el abono de los haberes devengados se efectuarán, para todo el personal de la Empresa, mediante transferencia bancaria, entre los días 28 y 29 de cada mes, a excepción de los conceptos variables y pluses que se abonarán al mes siguiente de su realización.

CAPÍTULO V - BENEFICIOS SOCIALES
ART. 24.- COMPLEMENTO INCAPACIDAD TEMPORAL

La Empresa completará a todo el personal las prestaciones económicas de la Seguridad Social de acuerdo con los siguientes criterios:

a) En caso de accidente de trabajo

Hasta el 100% de todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

b) En caso de enfermedad común o accidente no laboral

15 primeros días: 70% de la base reguladora del mes anterior a la fecha de la baja en la primera

Del día 16 al 60: Se abonará un complemento en función del absentismo medio por enfermedad que resulte en el centro de trabajo en los 6 meses anteriores al mes de la baja con arreglo a la tabla siguiente:

TABLA COMPLEMENTOS ENFERMEDAD

% DE ABSENTISMO	GARANTÍA 1 AL 60 DÍA
< 1,50	hasta 95%
1,51 - 1,75	hasta 92,5%
1,76 - 2	hasta 90%
2,01 - 2,50	hasta 87,5%
2,51 - 2,75	hasta 85,5%
> 2,75	hasta 80%

Estos porcentajes se aplicarán a todos los conceptos retributivos del puesto de trabajo, excepto horas extras y/o pluses no asignados por régimen de trabajo.

A partir del día 61º: Hasta el 100% de los conceptos indicados en el párrafo anterior.

Sin perjuicio de lo anterior, en el supuesto de que en el periodo de un año natural la persona trabajadora cause un segundo o sucesivo proceso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral que no constituya recaída del primero, no se percibirá complemento alguno hasta el día 31. A partir del día 31 de proceso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá los mismos complementos que hasta la fecha se encuentran regulados.

Hospitalización e intervención quirúrgica: En este caso se completará hasta el 100% de los mencionados conceptos durante los días que dure la hospitalización.

El servicio Médico podrá verificar el estado de Incapacidad Temporal de la persona trabajadora para justificar su falta de asistencia al trabajo, mediante la realización del oportuno reconocimiento. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión del abono del complemento.

ART. 25.- SEGURO COLECTIVO DE VIDA Y ACCIDENTES.

La Empresa suscribirá con una Compañía de Seguros una póliza que garantice tanto al personal en activo como al afectado por el Plan Social las siguientes coberturas:

- Con la firma del Convenio:

COBERTURAS	INDEMNIZACION.
Fallecimiento por muerte natural	24.250 euros
Fallecimiento por accidente (Acumulable)	16.850 euros
Invalidez Permanente Absoluta	24.250 euros
Lesiones Permanentes	Según baremo

Además, la Empresa suscribirá un seguro de ocupantes para cuando se utilice el vehículo propio para gestiones de la empresa. Para que cobre virtualidad se habrá de notificar previamente la salida a la persona que se designe.

ART. 26.- INCAPACIDADES.

A las personas trabajadoras en activo que les sea reconocida oficialmente una incapacidad permanente total a partir de la fecha de firma del presente Convenio, les será extinguido su contrato de trabajo, percibiendo de la Empresa por tal causa la indemnización que para cada caso se indica a continuación:

Edad en Años	Técnicos Especialistas	Técnicos Auxiliares	Operadores y administrativos
> 55	53.157,30 €	50.499,44 €	48.727,53 €
50 – 54	57.587,08 €	54.929,21 €	53.157,30 €
45 – 49	59.358,99 €	56.701,12 €	54.929,21 €
40 – 44	60.244,94 €	57.587,08 €	55.815,17 €
< 40	61.130,90 €	59.358,99 €	57.587,08 €

ART. 27.- ROPA DE TRABAJO.

La Empresa proveerá a las personas trabajadoras de la ropa adecuada una vez al año. Esta ropa será renovada siempre que se demuestre que se ha deteriorado por razón del trabajo.

En aquellos trabajos cuyas características así lo aconsejen, según determinación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, se entregarán las prendas necesarias.

CAPITULO VI - DERECHOS SINDICALES
ART. 28- REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Las partes firmantes del presente Convenio, en el Marco del Estatuto de los trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical que conforman los derechos sindicales, acuerdan las siguientes condiciones:

COMITÉ DE EMPRESA

Los miembros de Comité de Empresa y los Delegados Sindicales, como Representantes Legales de los trabajadores, tendrán las competencias y garantías que la Ley establece, incrementadas en las siguientes:

a) Derecho a 5 horas más de lo contemplado por la Ley para asuntos sindicales de cada Delegado así como a la acumulación de horas retribuidas de que dispongan los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales para el ejercicio de sus funciones, en uno o en varios de sus componentes, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

b) Al amparo de lo dispuesto en el Art. 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Dirección y Representación Social de MUSASHI SPAIN VILLALBA S.L., han acordado que el número de Delegados de Prevención en dicha Empresa será de cuatro. Dichos Delegados de Prevención serán designados por las Secciones Sindicales constituidas y ratificados por el pleno del Comité de Empresa y serán quienes se encarguen de realizar las funciones específicas en materia de prevención.

SINDICATOS

La empresa considera a los Sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre las personas trabajadoras y Empresa.

Los derechos sindicales que la Ley Orgánica de Libertad Sindical reconoce y garantiza con carácter general, serán incrementados en MUSASHI SPAIN VILLALBA, S.L. en los siguientes:

Cuota Sindical.- A requerimiento de los trabajadores afiliados a los sindicatos que estén representados en la Empresa, se les podrá descontar de su nómina mensual el importe de la cuota sindical correspondiente.

Los trabajadores interesados en el referido descuento deberán dirigir a la Dirección de la Empresa un escrito indicando la orden de descuento, el sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota y la cuenta corriente de la entidad bancaria a la que debe ser transferida.

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año, y a la correspondiente transferencia a solicitud del sindicato del trabajador afiliado.

CRÉDITO HORARIO PARA LAS ASAMBLEAS DE LOS TRABAJADORES

Las partes establecen que las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio Colectivo, dispondrán de un tiempo máximo de 6 horas en cada año de vigencia del mismo, acumulables en bolsa de horas, año a año, durante la vigencia de este Convenio y hasta la suscripción de uno nuevo, remuneradas como tiempo de trabajo para celebrar asamblea o reuniones en el centro de trabajo con los requisitos concretos que se consignan a continuación.

Las asambleas solamente podrán ser convocadas por la mayoría del Comité de Empresa o por un número no inferior al 33% de la plantilla.

La celebración de estas asambleas, con el tiempo de duración prevista, orden del día de los asuntos 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 antes de su celebración.

La asamblea será presidida en todos los casos por el Comité de Empresa, que será responsable del normal desarrollo de la misma.

CAPITULO VII – SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ART. 29.- PRINCIPIOS GENERALES

29.1. Seguridad y Salud

La Empresa, teniendo en cuenta los principios organizativos que emanan de la Directiva Marco de la Unión Europea, y los mismos principios a que se hace referencia en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, estima por razones técnicas, sociales y económicas que el sistema que satisface plenamente estos principios es el de la SEGURIDAD INTEGRADA, asumiendo por tanto esa línea organizativa dentro de la filosofía del CONTROL TOTAL DE PÉRDIDAS para preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La Empresa negoció con la representación de los trabajadores un plan de Seguridad y Salud, sin posibilidad de puestos de trabajo adaptado en los casos de accidente de trabajo, en el año 2021 (Anexo VI), sin afectación a las condiciones económicas del presente Convenio.

29.2. Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente de cada Centro de Trabajo:

En aras a conseguir estos objetivos existirá también en cada centro de trabajo un Comité de Seguridad y Salud, como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Este Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por los representantes de la empresa en número igual al de los Delegados de Prevención, de la otra.

Los Delegados de Prevención serán designados por el Comité de Empresa, de entre los representantes que integran el Comité.

Competencias:

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa, a tal efecto, en su seno se debatirán los proyectos en materia de planificación, organización y desarrollo de las actividades de protección y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

- c) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de las medidas de emergencia en el seno de la Empresa y velar por su eficacia.
- d) Velar por la adecuada atención por parte de las Mutuas de nuestras personas trabajadoras accidentadas.

Facultades:

En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto visitas mensuales y rotativas a los diferentes Servicios y Talleres de la Empresa.
- b) Conocer normas, procedimientos y cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad físicas de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
- d) Conocer los planes de implicación y motivación dirigidos a jefes, mandos y personas trabajadoras.
- e) Conocer los planes de formación con los temarios y objetivos concretos en el área de la prevención y de la capacitación industrial que se pretendan poner en marcha tanto para las personas trabajadoras fijas como para los eventuales.
- f) Conocer la aplicación de las propuestas trabajo adaptado que hayan hecho Mutuas y Servicios Médicos, en aquellos casos en los que las personas trabajadoras no hayan obtenido el pertinente parte de baja y sin embargo presenten alguna incapacidad para desarrollar algunas tareas.
- g) Conocer la gestión que las Mutuas estén haciendo de la IT por Enfermedad en aquellos centros de trabajo que la tengan concertada con las Mutuas (adelanto de pruebas diagnósticas, intervenciones quirúrgicas, y otro tipo de atenciones, etc.)
- h) Las demás funciones y competencias atribuidas al Comité por la Legislación vigente.

Garantías: Para el ejercicio de estas competencias y facultades podrán hacer uso del crédito sindical que ya disponen como representantes legales de los trabajadores. No serán imputables a dicho crédito de horas mensuales retribuidas, las reuniones del Comité de Seguridad y Salud convocadas por el empresario, y las destinadas a Visitas e Inspecciones planeadas a los distintos Departamentos.

Reuniones del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente

- a) El Comité de Seguridad y Salud se reunirá mensualmente para tratar asuntos de su competencia y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo.
- b) Los Delegados de Prevención podrán participar con los Técnicos de Prevención y Mandos en las Inspecciones y Visitas planeadas, de acuerdo con el Programa establecido.
- c) Además de las visitas mensuales y rotativas podrá visitar todo puesto trabajo que el Comité de Seguridad y Salud estime conveniente, así como donde sea requerida su presencia por parte del trabajador a través de su Mando, aunque no estén presentes todos sus miembros.
- d) Será objeto de visita todo puesto de trabajo en el que haya habido un accidente grave.
- e) El Comité de Seguridad y Salud, igualmente podrá reunirse con carácter extraordinario, cuando se produzcan situaciones especiales cuyo estudio y análisis no pueda demorarse hasta la reunión ordinaria.
- f) Esta reunión extraordinaria tendrá lugar a petición de la representación empresarial o por mayoría de los delegados de prevención.
- g) La convocatoria se realizará con un preaviso mínimo de 24 horas entre la petición y la celebración.
- h) Para el desarrollo de sus funciones, la Empresa proporcionará a los Delegados de Prevención, los medios y formación en materia preventiva que resulten necesarios párale ejercicio de sus funciones.

Información en materia de Seguridad y Salud:

- a) Se entregará periódicamente al Comité de Seguridad y Salud información sobre:
 - Las mediciones periódicas (anualmente)
 - Modificaciones realizadas y mejoras conseguidas en máquinas e instalaciones (Trimestralmente).
 - Índices de los accidentes.

- b) Las personas trabajadoras serán convenientemente informadas por la Empresa.
 - Sobre aquellas materias empleadas y desarrollo del proceso productivo que pueda entrañar riesgo para la salud de las personas trabajadoras.
 - De los estudios que se crea necesario realizar en su entorno de trabajo y sobre su estado de salud, así como de las medidas preventivas que dichas personas trabajadoras deberán cumplir para minimizar el efecto de los riesgos, objeto de los estudios antes citados.
- c) Las medidas a adoptar en los supuestos de emergencia.

Formación en materia de Seguridad y Salud:

La Empresa, en colaboración con los Delegados de Prevención, promoverá la más completa formación en materia de prevención de riesgos a todos las personas trabajadoras, tanto de los que afecten a su puesto de trabajo como de los generales.

Principios de la Prevención de Riesgos:

Los riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando:

- Su generación
- Su emisión
- Su transmisión

Siempre que no se logre la disminución de dichos riesgos por otros procedimientos, se utilizarán los medios de protección personal.

La Empresa informará al Comité de Seguridad y Salud de los medios de protección personal que se vayan incorporando al catálogo existente.

La elaboración de los Planes Generales de Prevención conllevará como mínimo:

- ✓ Elaboración del mapa de riesgos y su evaluación
- ✓ La determinación de los riesgos existentes, su gravedad y extensión.
- ✓ Los objetivos de prevención, fijando prioridades.
- ✓ La determinación de los recursos humanos y económicos para su realización.
- ✓ Los plazos o fases para su desarrollo.
- ✓ Un plan complementario de formación.

En las condiciones y con el procedimiento previsto por la Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

29.3. Gestión ambiental

- Se elaborará un Plan De Gestión Ambiental en cada Centro de trabajo, donde se analicen el almacenamiento y su tratamiento, así como las emisiones y vertidos al exterior, la depuración de aguas y la posible sustitución gradual de energías y materias por otras más limpias.
- Los miembros de Comité de Seguridad y Salud recibirán información sobre al puesta en práctica, ejecución y control de los Planes de Gestión Ambiental, para los que deberá contar con una formación e información suficiente a cargo de la empresa.
- El Delegado de Prevención podrá actuar también en cada Centro de Trabajo como Delegado Medioambiental.

Competencias

- a) Colaborar con la Empresa en la mejora de a acción medioambiental, promoviendo y fomentando la cooperación de las personas trabajadoras en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
- b) Ser consultado respecto de la puesta en marcha de nuevas tecnologías y desarrollo de los sistemas de gestión que la Empresa pudiera establecer, de los que pudiera derivar riesgo medioambiental, así como las decisiones sobre el transporte de mercancías peligrosas.

- c) Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa medioambiente en la Empresa, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la Empresa establezca.

Facultades

- a) Recibir de la Empresa la información aportada a la Administración en relación con planes y medidas de adaptación medioambiental, emisiones, vertidos, generación de residuos, uso del agua y de la energía y medidas de prevención de accidentes mayores.
- b) Recibir de la Empresa información sobre las iniciativas y solicitud de autorizaciones o licencias que la Empresa pudiera solicitar en materia medioambiental.
- c) Solicita de la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y hacer propuestas de mejora de la gestión medioambiental de la Empresa.
- d) Acompañar a los diversos cuerpos de inspección ambiental que pudieran visitar la Empresa, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estime oportunas.

Formación en temas medioambientales

La Empresa le proporcionará los medios y la formación que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

Garantías

- a) Para el ejercicio de sus competencias dispondrá del mismo crédito horario de que ya goza para ejercer como Delegado de Prevención.

29.4. Sigilo profesional

Los miembros del Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente quienes, por la naturaleza de sus competencias, puedan entrar en relación con materias de carácter reservado y confidenciales, observarán sigilo profesional, asesorándose con la Empresa respecto a la confidencialidad de lo tratado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines que los que motivaron su entrega.

Además, se dan aquí por reproducidas las disposiciones que sobre esta materia establece la propia L. P. R. L.

Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente para toda la Empresa.-

La Dirección acepta constituir para el ámbito de toda la Empresa una Comisión Paritaria de Seguridad, Salud, y Medio Ambiente, con las siguientes,

Competencias.-

- a) Participar con la Dirección de la Empresa en la mejora de la acción preventiva y en la formación e información a las personas trabajadoras.
- b) Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- d) Conocer la evolución de los indicadores de Accidentalidad.
- e) Conocer las mejores prácticas operativas de los distintos centros de trabajo con la finalidad de promover su divulgación y aplicación general.
- f) Apoyar y proponer las campañas de divulgación, motivación y mentalización de la prevención que se pongan en marcha para lograr el objetivo "0" Accidentes.

Reuniones: Esta Comisión Paritaria se reunirá una vez al trimestre.

CAPÍTULO VIII - FORMACIÓN PROFESIONAL**ART. 30.- CRITERIOS Y ACTUACIONES**

La actuación de la Empresa en este campo estará orientada por los siguientes criterios:

- Adecuar la capacitación y cualificación de las personas a las necesidades de los puestos y funciones a desarrollar. Especial atención a los cambios tecnológicos y la mejora continua.
- Empleabilidad. Desarrollo de conocimientos y habilidades que permitan mejorar oportunidades de empleo interna y externamente.
- Potenciación del aprendizaje como método de Formación práctica y próxima al puesto de trabajo.
- Plan anual de Formación, Presupuesto, Estructura y Recursos.
- Participación Social en la elaboración del Plan y su Seguimiento por el Comité de Empresa.
- Ambas partes, conscientes de la importancia de la Formación, potenciarán ésta fuera de las horas de trabajo cuando no sea posible su realización dentro de la jornada laboral.
- La Empresa participará en los programas de formación de las Administraciones Públicas y utilizará cualquier otro tipo de apoyo a la formación de otras instituciones.

CAPÍTULO IX.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**ART. 31.- POTESTAD DE SANCIONAR**

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

ART. 32.- GRADUACIÓN DE FALTAS

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

ART. 33.- FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez y/o consumo de drogas no habitual en el trabajo.
- h) No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

ART. 34.- FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del art. 35.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad y salud laboral, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa, o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.
- g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.
- h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la Empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- i) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la Empresa.
- j) La embriaguez y/o consumo de drogas habitual en el trabajo.
- k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.
- m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.
- o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

ART. 35.- FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.
- d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja de enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- e) El quebramiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la Empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) Las derivadas de los artículos 33. d) y 34. l) y m).
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiera sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.
- o) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

ART. 36.- RÉGIMEN SANCIONADOR

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

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

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de las personas trabajadoras de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

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

ART. 37.- SANCIONES

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

POR FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal
- Amonestación por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

POR FALTAS GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días

POR FALTAS MUY GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes
- Despido disciplinario

ART. 38.- PRESCRIPCIÓN

FALTAS LEVES:	diez días.
FALTAS GRAVES:	veinte días.
FALTAS MUY GRAVES:	sesenta días.

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

CAPITULO X.- INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA**ART. 39.-COMISIÓN PARITARIA****39.1. Objeto**

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

39.2. Composición y funcionamiento

Dicha Comisión estará integrada paritariamente por tres (3) personas en representación de la empresa y por tres (3) personas en representación de las personas trabajadoras.

Los acuerdos de la Comisión, requerirán, para su validez, la presencia de todos los representantes, y, en todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de quince (15) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

El domicilio oficial de la Comisión Paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Collado Villalba, Camino del Molino 5 Polígono P29, CP 28400.

39.2.1. Competencias

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) En los supuestos de conflicto colectivo relativos a la interpretación o aplicación del Convenio, deberá intervenir la Comisión con carácter previo al planteamiento formal del conflicto.
- d) Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el sistema de procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), en los términos previstos en el mismo.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

ART. 40.-PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Las partes asumen el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos Voluntarios para la Solución de Conflictos Laborales (Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid), que será de aplicación en el ámbito del presente Convenio.

ART. 41.-COMISIÓN DE INFORMACIÓN, INTERPRETACIÓN Y SEGUIMIENTO

Con el fin de interpretar las dudas que se planteen y de vigilar el cumplimiento del presente Convenio Colectivo, las partes firmantes acuerdan la creación de la Comisión de Información, Interpretación y Seguimiento, cuya composición, competencias y contenido son los que se indican a continuación, siendo imprescindible para pertenecer a ella, haber suscrito el referido Convenio.

Asumirá todas aquellas competencias que ambas partes, de común acuerdo, estimen oportunas.

Estará integrada:

Por parte de la Empresa, por miembros de la Dirección encabezados por el Presidente, o persona en quien delegue.

La composición de la Representación Social será proporcional al nivel de representación de los Sindicatos firmantes, hasta un máximo de 15 miembros.

ART. 42.- GARANTÍA DE FUTURO E INVERSIONES

La Dirección de la Empresa entregará un Plan de Garantías de Futuro e Inversiones en Musashi Spain Villalba, S.L., antes de la firma del texto definitivo de este Convenio, que incidan en la continua mejora en el empleo y la estabilidad del mismo, con el compromiso de cumplimiento al 100% para el período de duración de este Convenio.

ART. 43. ULTRACTIVIDAD DEL CONVENIO

Las partes se comprometen a respetar las condiciones firmadas en el presente convenio, hasta que se suscriba un nuevo Convenio Colectivo.

Los anexos correspondientes a los convenios colectivos correspondientes a 2013 y 2008, permanecen vigentes en tanto no contradigan lo dispuesto en el presente convenio.

Conformes los Representantes de la Dirección y los Representantes de los Trabajadores de MUSASHI SPAIN VILLALBA, S.L., con el texto, tablas y anexos recogidos en este documento, salvo error u omisión, lo firman en Collado-Villalba a 8 de abril de 2022.

POR LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA

Francisco Javier Sanz Torres, Óscar Álvarez Novoa, Juan Carlos García González, Rubén Sanz Ibáñez y Javier Navas López.

POR LA REPRESENTACIÓN SOCIAL

UGT: Sergio Mata Martínez, Cristina Garrido Cerezo, Alejandro Esteban Domingo, Carlos Palacios Roblizo, Germán García Mogedano, Óscar Manuel Martínez Pérez y Miguel Ángel Suárez Valera.

CC OO: Álvaro González Greciano y Fernando Gómez-Calcerrada Gonzalo.

(03/15.932/22)

