



## Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

#### DIRECCIÓN PROVINCIAL DE TOLEDO

Visto el texto del convenio colectivo de Plasser & Theurer Ibérica, S.A.U., con número de convenio colectivo 45100382012014,, suscrito por la parte empresarial por dos representante de la empresa y por la parte social por el comité de empresa de la misma, presentado ante este organismo el día 23 de diciembre de 2020, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 10 del Decreto 79/2019, de 16 de julio de 2019, ("DOCM" de 18 de julio) por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre de 2013 ("DOCM" de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Empleo y Economía (hoy Consejería de Economía, Empresas y Empleo), esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo en la Sección de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con notificación a las partes negociadoras.

2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo, 23 de marzo de 2021.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

#### CONVENIO COLECTIVO PLASSER & THEURER IBÉRICA, S.A.U. (2020-2023)

##### CAPÍTULO I. Ámbito y denuncia

###### Artículo 1. Objeto.

Los representantes de la empresa RE y la representación sindical RS, participantes en este convenio de común acuerdo, declaran que su objetivo fundamental es consolidar y mejorar progresiva y conjuntamente las relaciones entre la dirección y los trabajadores, así como fomentar una mayor participación y flexibilidad de todos, aumentando el nivel de la calidad de vida del personal de Plasser & Theurer Ibérica, S.A.U. (en adelante "Plasser"). Esta meta, supeditada al objetivo principal de mantenimiento de niveles de empleo y posición en un mercado cada vez más competitivo y globalizado, ha de obtenerse mediante la racionalización y mejora del proceso productivo, la profesionalización de todo el personal que conforma la empresa, y la mejora de las relaciones humanas dentro del ámbito de "Plasser".

En los siguientes 44 artículos y la disposición adicional de este presente convenio están contenidas las particularidades propias de la empresa Plasser & Theurer Ibérica, S.A.U. frente a las normas superiores ya detalladas en el convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Toledo, en vigor durante la vigencia del presente convenio o de rango superior, como el propio Estatuto de los Trabajadores.

###### Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo y económicas entre la dirección de Plasser & Theurer Ibérica, S.A.U. (Plasser), en adelante RE y los trabajadores de la empresa representados por el comité de empresa, en adelante RS.

###### Artículo 3. Ámbito temporal, condiciones salariales, revisión salarial.

1. Ámbito temporal. El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2020 y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2023. El convenio se considerará prorrogado por un año si ninguna de las partes lo denunciara ante la autoridad laboral competente, con exposición razonada de las causas determinantes de dicha denuncia, con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha de su vencimiento.

2. Condiciones salariales. Las condiciones económicas mínimas pactadas para los años 2020, 2021, 2022 y 2023 serán las que se indican en las tablas salariales del capítulo VI (Condiciones económicas) del presente convenio.

3. Revisión salarial. Los salarios, complementos y pluses compensatorios se revisarán en los siguientes términos:

Con efectividad del 1 de enero de 2020 se aplicará un incremento del 1,6%.

Para los años 2021, 2022 y 2023 la revisión salarial será el resultado de aplicar el IPC interanual estatal del mes de diciembre del año anterior correspondiente.



## **CAPÍTULO II. Compensación, absorción y garantía personal**

### **Artículo 4. Compensación, absorción y garantía personal.**

Cuanto mejor económicas se establecen en este convenio, producirán la compensación y absorción de aquellas que pudieran establecerse en el futuro por disposiciones de rango superior, globalmente consideradas.

Será igualmente objeto de compensación y absorción el incremento salarial que pudiera producirse como consecuencia de la promoción de los trabajadores/as a una categoría superior (ascenso). En el supuesto de incremento de salario base por subida de categoría, la empresa podrá absorber del denominado "plus Plasser" la cuantía anual en que se haya incrementado aquel salario base como consecuencia de la promoción, con excepción de un incremento de 700 euros brutos anuales, que el trabajador/a afectado/a verá reflejado en su nómina.

En ningún otro caso, los salarios o pluses compensatorios definidos en este convenio serán compensables ni absorbibles.

### **Artículo 5. Vinculación a lo pactado.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales y jornada normal (1.713 horas/año para todo el colectivo).

## **CAPÍTULO III. Organización del trabajo**

### **Artículo 6. Organización del trabajo.**

Serán de aplicación los artículos correspondientes del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Toledo (en adelante "convenio colectivo de la provincia de Toledo"), en vigor durante la vigencia del presente convenio, sin perjuicio de lo que al respecto pueda establecer este convenio o acuerdos suscritos entre la RE y la RS.

## **CAPÍTULO IV. Contratos en prácticas y para la formación; promoción y selección de los trabajadores**

### **Artículo 7. Contratación en prácticas y para la formación, selección del personal.**

Serán de aplicación los artículos correspondientes del convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la provincia de Toledo en vigor durante la vigencia del presente convenio, añadiendo las siguientes mejoras:

a) La retribución de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato en prácticas será, a partir del segundo año, la que aparece en las tablas salariales.

b) La retribución de las personas contratadas bajo la modalidad de formación será, a partir del segundo año, la que aparece en las tablas salariales.

c) La RE y RS se comprometen a emprender un período de estudio para evaluar la viabilidad de establecer un sistema de compensaciones para posibles jubilaciones anticipadas, así como contratos de relevo, sobre todo encaminadas a cubrir a aquellos trabajadores que por el ejercicio de su actividad estén sometidos a mayor penosidad.

d) Con la idea de apoyar la promoción interna, la RE se compromete a publicar, ante la necesidad de contratar (dentro de las categorías establecidas en el artículo 9 de este convenio) en el tablón de anuncios o medios similares, el puesto a cubrir, departamento y condiciones de contratación, caso de que fueran distintas a las existentes.

e) La selección de personal será realizada según criterios de la RE.

El orden de preferencia para acceder al puesto, caso de reunir los requisitos necesarios, será el siguiente: 1º Personal del departamento en cuestión. 2º Personal de otros departamentos.

Se comunicarán, caso de solicitarlo, por escrito al trabajador no calificado como apto los motivos para la no aceptación de la candidatura.

### **Artículo 8. Formación y contratos formativos.**

La RE y la RS se comprometen al estudio y diseño de planes de formación para el personal de la empresa, adaptándolos a las necesidades productivas de los departamentos; en este sentido, se establece el objetivo de lograr una formación equivalente al 2% de la jornada de trabajo anual, equivalente a un promedio de 34 horas anuales para formación por trabajador, que se distribuirá según capacitación, mayor o menor complejidad de las materias destinadas a dicha formación, aptitudes de los candidatos y/o todas aquellas circunstancias que hubieren de ser tenidas en cuenta a tal efecto.

La RE se compromete a informar anualmente de la previsión de las acciones formativas previstas así como de su evolución y cumplimiento.



Las partes firmantes de este convenio acuerdan que con carácter anual se revisarán conjuntamente los contratos formativos que se hayan suscrito y que estén vigentes a final de cada año, para permitir la presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante este tipo de contrato, promocionando, en la medida en que la capacidad, idoneidad y titulación necesaria así lo permita en cada caso, el número más próximo a la paridad de contratación de hombres y mujeres bajo dicho tipo de contratos.

## CAPÍTULO V. Categorías profesionales

### Artículo 9. Categorías.

Para el presente convenio se fijan las siguientes categorías profesionales, derivadas de la actual situación en el sector:

Sección taller (producción):

- Jefe de departamento.
- Jefe de proyecto.
- Jefe de sección.
- Jefe de equipo.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Peón.

Sección administración/almacén:

- Director.
- Jefe de área.
- Jefe de departamento.
- Jefe de sección.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.
- Auxiliar / peón.

Servicio técnico:

- Jefe de departamento.
- Inspector jefe de servicio técnico.
- Inspector de servicio técnico.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Oficial de tercera.

## CAPÍTULO VI. Condiciones económicas

### Artículo 10. Estructura salarial.

Los conceptos salariales que percibirán los trabajadores de "Plasser" serán los siguientes:

- Salario base. Aquél que figura como tal para cada categoría profesional en las tablas salariales del anexo I de este texto.
- Complementos y pluses compensatorios:
  - Plus Plasser.
  - Plus de jefe de equipo.
  - Plus de nocturnidad (Art. 15).
  - Plus de trabajo habitual en otras instalaciones (Art. 16).
  - Plus de traslado.
  - Plus convenio 2016.
- Complementos y pluses específicos para los trabajadores del Servicio Técnico (Art. 17):
  - Complemento por trabajo en servicio técnico
  - Complemento por antigüedad en servicio técnico
  - Plus de permanencia para inspectores jefe
  - Plus de estancia en países no pertenecientes a la Unión Europea (Art. 40)
- Pagas extraordinarias
  - Pagas extraordinarias de verano y Navidad (Art. 19)
  - Gratificación de septiembre (Art. 19)
- Paga de beneficios, en las condiciones establecidas en el artículo 20 de este convenio.

La regulación de las condiciones establecidas en este convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en cuanto a la estructura salarial.

A todos estos conceptos se les aplicará cada año la revisión oportuna según el acuerdo salarial establecido en el artículo 3 apartado 3 de este convenio (revisión salarial).

**Artículo 11. Hora profesional.**

La hora profesional se calcula de la siguiente manera:

Hora profesional = (salario base + plus Plasser + plus convenio 2016) / 1.713 horas.

Se suma el salario bruto anual del trabajador con el plus convenio 2016. La cantidad resultante se divide por las horas anuales de trabajo (según convenio 1.713 horas).

**Artículo 12. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias aquellas que excedan la jornada laboral anual con las limitaciones de la ley (no más de 80 horas extra al año ni más de 2 horas extra al día en caso de día laborable), tal como se establece en el artículo del presente convenio (Art. 22).

Remuneración de horas extraordinarias:

La hora extraordinaria será remunerada con un aumento del 25% sobre la hora profesional (Ver Art. 11).

Se aplicará la siguiente fórmula:

Se suma el salario bruto anual del trabajador más el plus convenio 2016, el resultado se divide por las horas anuales del convenio (1.713 horas). A esta cantidad se le añade el 25%.

De común acuerdo con el trabajador las horas extraordinarias podrán ser compensadas por una hora y quince minutos de tiempo libre.

En todo caso, si la situación económica de la empresa no permitiera hacer frente a este aumento de la retribución, caso de realización de horas extraordinarias, la remuneración de éstas será negociada entre la RE y la RS.

Se considerarán horas extraordinarias de carácter estructural las necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, así como las estrictamente necesarias para efectuar aquellos trabajos que, por imprevisiones, no puedan ser programados ni puedan ser realizados dentro de la jornada normal o turno de trabajo, acordadas entre RE y RS.

**Artículo 13. Retribución de sábados, domingos y festivos del personal de administración y producción.**

Aquellas horas realizadas en sábado, domingo y festivo se remunerarán como horas extraordinarias tal como define el artículo 12 del presente convenio salvo lo aplicable para el servicio técnico.

**Artículo 14. Complemento de antigüedad.**

El concepto y la naturaleza jurídica del complemento de antigüedad queda extinguido con fecha de 1 de enero de 2017. Las cantidades que cada trabajador, por este concepto, tuviera generadas y viniera percibiendo a 31 de diciembre de 2016 pasan a formar el "plus convenio 2016".

Se añade a la estructura salarial de Plasser, tal y como establece el art. 19 del presente convenio, una paga anual para 2020 de 492,07 euros a todos los trabajadores, excepto a los trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 2016 tuvieran reconocidos 5 quinquenios de antigüedad.

**Artículo 15. Plus de nocturnidad.**

Este plus se devengará para las horas en las que el trabajador preste servicio entre las 22:00 y las 6:00 horas, dará derecho a éste a percibir un plus por cada hora prestada en dicho horario equivalente a un aumento de remuneración del 25% sobre la hora profesional (Artículo 11).

**Artículo 16. Plus de trabajo habitual en otras instalaciones.**

Los trabajadores de producción y administración que se desplacen a otras instalaciones contarán a partir de la segunda semana con un plus de trabajo habitual en otras instalaciones, retroactivo al primer día siempre que sea un proyecto de fabricación, con el que se compensa el cambio en las condiciones en las que se firmó el contrato laboral, ya que el centro de trabajo cambia.

**Artículo 17. Complementos y pluses salariales en el servicio técnico.**

Estos complementos y pluses son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto de trabajo designado, por lo que no tienen carácter consolidable, excepto el punto c) del presente artículo. Los complementos se revisarán anualmente y se actualizarán en un incremento igual al de los salarios para el ejercicio. Estos complementos salariales son los siguientes:

- a) Complemento por trabajo en el servicio técnico.
- b) Complemento por antigüedad en el servicio técnico.
- c) Plus de permanencia para inspectores jefe.
- a) Complemento por trabajo en el servicio técnico.

Este complemento remunera la peculiaridad inherente al puesto de trabajo, así como las condiciones adversas en las que se desarrolla el mismo en comparación con otros integrantes de la plantilla (producción y administración), como son: desplazamientos semanales, trabajos en horarios diferentes, trabajos a la intemperie, etcétera, que son de difícil valoración, pero imprescindibles para el desarrollo de la labor del departamento.



El importe del mencionado complemento para el año 2020 es de 536,53 euros/mes, devengándose también en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

Se hará efectiva la pérdida de este complemento cuando el trabajador perteneciente al servicio técnico pase más de tres meses en taller.

b) Complemento por antigüedad en el servicio técnico.

Este complemento remunera la permanencia en el servicio técnico superior a diez años. Este complemento comenzará a devengarse desde el primer día del mes siguiente al que se cumplan los diez años de permanencia en el servicio técnico.

El importe del mencionado complemento para el año 2020 es de 85,12 euros/mes, devengándose también en las pagas extraordinarias de junio y diciembre.

A los veinte años de permanencia en el servicio técnico se duplicará dicho complemento.

c) Plus de permanencia para inspectores jefe.

Este plus afecta únicamente a inspectores jefe de servicio técnico, con una antigüedad igual o superior a 30 años desarrollando su actividad laboral dentro de la sección del servicio técnico. Dicho plus tendrá un importe para el 2020 de 3.715,96 euros/año, percibiéndose aun cuando se dejara de pertenecer al servicio técnico.

#### **Artículo 18. Kilometraje.**

En caso de que cualquier trabajador de Plasser utilice un vehículo propio para desarrollar el trabajo, la empresa abonará al trabajador el importe resultante de la aplicación de la fórmula expuesta en el anexo II.

Debido a las continuas fluctuaciones de los precios de los carburantes, se revisará semestralmente el precio del kilometraje, en función del precio de referencia del gasóleo. Del importe fijado se detraerá la retención del IRPF que corresponda según ley.

Para el cálculo de las horas de viaje de los trabajadores del servicio técnico, o asimilados, cada 90 kilómetros recorridos en toda la Unión Europea, se computarán como una hora de trabajo efectiva, cuando el trabajador se traslade en coche, y por el tiempo de viaje real, cuando el desplazamiento se realice en otro tipo de medio de transporte. El tiempo empleado en el desplazamiento o transporte al lugar de trabajo, se computará a todos los efectos (incluido el cómputo de las horas extra) como tiempo de trabajo efectivo.

Los traslados a hotel y el tiempo de comidas (incluido sus traslados) no computan como hora de trabajo efectiva.

#### **Artículo 19. Pagas extraordinarias.**

La empresa abonará una paga extraordinaria, consistente en treinta días de salario más plus convenio 2016 en junio y en diciembre.

Además de estas dos pagas extraordinarias, la empresa abonará en concepto de "gratificación de septiembre" la cantidad de 492,07 euros para el año 2020. Esta cantidad tendrá consideración anual a efectos de su liquidación, es decir, por el tiempo trabajado entre el 1 de octubre y el 30 de septiembre del siguiente año. La percepción de esta paga no se aplica a los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2016 tuvieran reconocidos 5 quinquenios de antigüedad.

#### **Artículo 20. Paga de beneficios.**

En años de resultados positivos, la empresa abonará a los trabajadores una paga extraordinaria denominada "paga por obtención de beneficios", a cuyo fin se destinará el 5 por 100 de los beneficios después de impuestos que graven a aquellos. Primará este concepto sobre las primas individuales que puedan percibir los trabajadores.

#### **Artículo 21. Gratificación extraordinaria por antigüedad de veinticinco años.**

El trabajador al cumplir una antigüedad de veinticinco años en la empresa, tendrá derecho a disfrutar de un viaje organizado por la empresa a Viena (Austria) junto con su pareja. Este viaje se realizará en alguno de los siguientes meses: enero, febrero, octubre o noviembre. La duración del viaje será de viernes tarde a domingo. El viaje incluirá los gastos de avión y hotel en régimen de pensión completa.

### **CAPÍTULO VII. Jornada de trabajo, vacaciones, licencias y permisos**

#### **Artículo 22. Jornada laboral.**

La jornada de trabajo anual será de 1.713 horas efectivas.

Tipos de jornada:

a) Jornada regular:

La jornada laboral consta de tres horarios distintos durante la vigencia del presente convenio:

1. Jornada partida para el área de producción y parte del almacén con el siguiente horario:

De lunes a jueves:

- De 7:00 a 11:00 horas, trabajo efectivo.
- De 11:00 a 11:30 horas, descanso para almuerzo (no se computará como tiempo de trabajo efectivo).
- De 11:30 a 15:25 horas, trabajo efectivo.

Viernes:



- De 7:00 a 11:00 horas, trabajo efectivo.
- De 11:00 a 11:30 horas, descanso para almuerzo (no se computará como tiempo de trabajo efectivo).
- De 11:30 a 14:00 horas, trabajo efectivo.

2. Jornada partida para el área de administración, servicio técnico y parte de almacén con el siguiente horario:

Lunes a jueves:

- De 8:30 a 13:30 horas, trabajo efectivo.

• De 13:30 a 14:00, extensible a 14:30 horas, descanso para comer (no se computará como tiempo de trabajo efectivo).

• De 14:00 a 17:00, extensible a 17:30 horas, trabajo efectivo, según tiempo diario empleado en descanso para comer.

Viernes:

- De 8:00 a 14:00 horas.

Flexibilidad de entrada de 8:00 a 8:30 garantizando cada departamento de administración la atención telefónica desde las 8:00 hasta las 17:30.

Para el personal de administración la recuperación de la flexibilidad del horario para la comida (30 minutos a 1 hora) deberá producirse semanalmente.

Los días 24 y 31 de diciembre, atendiendo a su especial significado, se consideran festivos, sin merma de la jornada anual pactada en convenio.

La RE se reserva el derecho de poder modificar el horario de trabajo ante cualquier necesidad debidamente justificada.

b) Jornada irregular.

Por necesidades de carga de trabajo se podrá distribuir la jornada irregularmente hasta un 20 por 100. No obstante, la RE reunirá al comité de empresa aportando información de la causa que motiva la aplicación de la jornada irregular especificando el alcance con objeto de definir los términos de dicha distribución irregular.

La compensación de las diferencias por exceso entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria pactada se realizará con un máximo de 2 horas diarias en caso de días laborables.

### Artículo 23. Calendario laboral.

Debido a que Plasser debe garantizar el servicio de toda su cartera de clientes a nivel nacional, se establece un calendario nacional de festivos para todos los trabajadores de Plasser, siendo los festivos de origen nacional fijos y los festivos de origen regional o provincial de libre disposición para los departamentos de administración (excepto administración de producción), almacén y servicio técnico, mientras que para el departamento de producción se establecerán los festivos de origen regional o provincial por acuerdo con la RS.

Con el objetivo de dar cobertura de servicio a clientes de países con descansos semanales diferentes a los de España, primarán los descansos semanales del lugar donde se preste servicio frente al nacional o local.

Se podrá modificar el calendario establecido por el convenio de la provincia de Toledo, siempre y cuando así se acuerde entre RS y RE.

RE y RS se comprometen a acordar el calendario del año siguiente antes del comienzo de dicho año.

### Artículo 24. Vacaciones anuales retribuidas.

Las vacaciones tendrán una duración de veintidós días laborales.

En el caso de ser vacaciones de todo un colectivo, el periodo de vacaciones se acordará entre RE y RS con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

Las vacaciones se tomarán normalmente en el mes de agosto, debiendo existir causa justificada para que éstas deban ser aplazadas o adelantadas a otros meses. Las vacaciones deben ser disfrutadas antes de la finalización del año natural, con excepción, en su caso, del ejercicio por el trabajador del derecho señalado en los párrafos siguientes.

Cada trabajador tendrá opción a la movilidad de cinco días de vacaciones, que podrán ser disfrutados, como fecha tope, antes de finalizar el año siguiente a su devengo (antes del 31 de diciembre del año siguiente a aquél al que pertenece el devengo); en caso contrario, se perderá automáticamente el derecho a su disfrute. Los días elegidos por el trabajador deberán ser acordados, como mínimo, con una semana de antelación con el jefe de departamento correspondiente, es decir, una semana antes de la fecha prevista el trabajador debe tener una respuesta a su solicitud de vacaciones.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa 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 al trabajador disfrutarlas,



total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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.

Dentro de los 22 días laborales de vacaciones, dos de estos días podrán ser fraccionados en medios días de ausencia (1/2 días), previa comunicación a su superior y con la antelación suficiente para no alterar la buena marcha de la organización del trabajo. El ejercicio de este derecho ha de producirse dentro del año natural, excepto en los supuestos de los dos párrafos anteriores.

Los días de vacaciones se incrementarán, según la antigüedad en la empresa, de la siguiente forma:

- Cuatro años de antigüedad: 1 día más
- Siete años de antigüedad: 2 días más
- Diez años de antigüedad: 3 días más

#### **Artículo 25. Licencias.**

La empresa concederá licencias a sus trabajadores en los casos siguientes y la duración que se indica a continuación (todas las licencias deberán ser justificadas con el documento adecuado).

a) Licencias con sueldo:

\* Matrimonio: 15 días naturales

\* Alumbamiento de esposa o pareja de hecho: 3 días laborales o 4 días naturales si se precisa desplazamiento.

\* Accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días laborales o 4 días naturales si se precisa desplazamiento.

\* Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: 2 días naturales o 4 días si se precisa desplazamiento.

\* Fallecimiento de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos e hijos políticos y padres y padres políticos): 4 días naturales.

\* Fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos): 2 días naturales o 4 naturales si se precisa desplazamiento.

\* Traslado de domicilio habitual: 1 día laboral o 2 días si el traslado es a otra localidad (cambio de municipio).

\* Matrimonio de padres, hijos e hijos políticos y de hermanos y hermanos políticos: 1 día laboral.

\* Asistencia a consulta médica de especialistas, médico de cabecera o general y pediatra siempre que se justifique convenientemente: por el tiempo necesario.

\* Realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo: por el tiempo indispensable.

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

\* Para realizar funciones sindicales o de representación del personal: en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Se entiende que existe desplazamiento cuando el trabajador tenga que recorrer al menos 250 km por trayecto desde su domicilio al centro sanitario o cementerio.

b) Licencias sin sueldo:

En caso de fallecimiento del cónyuge del trabajador y teniendo hijos menores de edad a su cargo, podrá disfrutar una licencia sin sueldo, con reserva del puesto de trabajo, por un período de un mes a contar desde la fecha del fallecimiento, sin perjuicio de lo expuesto en el apartado

a) del presente artículo.

Las que determine el Estatuto de los Trabajadores y el convenio colectivo de la provincia de Toledo en vigor durante la vigencia del presente convenio.

c) Permisos para la conciliación de vida familiar y laboral:

Los permisos para la conciliación de vida familiar y laboral vienen determinadas por el artículo 37 en sus apartados 5 y 6 del Estatuto de los Trabajadores en vigor durante la vigencia del presente convenio.

### **CAPÍTULO VIII. Baja por enfermedad, seguros, transporte, parejas de hecho, cheques comida y cesta de Navidad**

#### **Artículo 26. Baja por enfermedad o accidente.**

En caso de incapacidad temporal por cualquier contingencia reconocida por la seguridad social, la empresa completará hasta el 100% del salario más plus convenio 2016, durante el período de la baja.

**Artículo 27. Seguro a favor de los empleados en caso de accidente (laboral o no laboral).**

La empresa tiene suscrita una póliza de seguros que cubre al personal por los siguientes conceptos y por los siguientes importes:

- Muerte por accidente: 48.080,97 euros.
- Gran invalidez por accidente: 48.080,97 euros.
- Invalidez permanente absoluta por accidente para todo tipo de trabajo: 48.080,97 euros.
- Invalidez permanente total por accidente para la profesión habitual: 48.080,97 euros.
- Invalidez permanente parcial por accidente: 48.080,97 euros.

La copia de dicha póliza será entregada al comité de empresa y estará a disposición de cualquier trabajador que la solicite.

Asimismo, e independientemente de las indemnizaciones recogidas en el apartado anterior, la empresa abonará, en caso de fallecimiento de un trabajador, la cantidad equivalente a un trimestre del salario. Los beneficiarios de esta indemnización única serán descendientes de primer grado o bien menores o incapacitados para el trabajo a cargo del trabajador.

**Artículo 28. Seguro de asistencia médica.**

Se mantiene un seguro médico privado en el que quedarán incluidos todos los trabajadores de Plasser. Esta póliza cubrirá las visitas a un cuadro médico proporcionado por la aseguradora, las hospitalizaciones en los centros concertados por la misma, así como las urgencias. Los gastos de dicho seguro médico para cada trabajador serán sufragados 100% por la empresa hasta un tope máximo mensual de 40,00 euros por empleado durante la vigencia de este convenio.

La empresa pondrá a disposición del trabajador un seguro médico que cubra las contingencias que pudieran ocurrir en viajes en el extranjero. Esta póliza estará a disposición del comité.

El trabajador podrá incluir en la póliza corporativa a su pareja e hijos. En ese caso será el trabajador el que se haga cargo del importe de la cuota mensual.

**Artículo 29. Parejas de hecho.**

Todos los beneficios que en este convenio tiene el cónyuge los tendrá también la pareja de hecho.

Para que una pareja de hecho pueda tener estos beneficios deberá contar con la aprobación de la RE, que estudiará los documentos que puedan acreditar la realidad de esta relación o bien estar inscritos en el Registro de parejas de hecho.

**Artículo 30. Cheque comida.**

Se facilitará a cada trabajador "cheque comida" para ayuda de la comida por importe de 6,00 euros diarios de lunes a viernes, no percibiéndose en situaciones de incapacidad temporal, ni en periodo vacacional, ni en general, en aquellos periodos en que no exista obligación de prestación de trabajo efectivo o se preste fuera de las instalaciones de Yuncler.

**Artículo 31. Cesta de Navidad.**

La empresa destinará un importe de 80,00 euros por empleado para la compra de una cesta en el periodo navideño.

**CAPÍTULO IX. Faltas y sanciones****Artículo 32. Faltas y sanciones.**

Serán de aplicación los artículos correspondientes del convenio colectivo de la provincia de Toledo en vigor a la firma del presente convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

**CAPÍTULO X. Disposiciones varias****Artículo 33. Comité de seguridad y salud (CSS).**

Son funciones del CSS la observancia y general aplicación de las normas de seguridad y salud y todas las disposiciones legales vigentes de obligado cumplimiento relativas a esta materia, así como estudiar, implantar y dar publicidad a las medidas que estime oportunas en orden a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales.

De común acuerdo entre las partes, los representantes de la RS podrán ser otros trabajadores no miembros de la RS.

El CSS será informado de todos los equipos y diseños que se apliquen en el proceso productivo. El CSS tendrá que dar conformidad a éstos previa incorporación al proceso.

El CSS publicará periódicamente la actualización de normas en esta materia. Estas normas son de obligado cumplimiento para los trabajadores de la empresa.

Los firmantes del presente convenio se comprometen a promover la formación de sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de crear una mentalidad adecuada en este campo.

**Artículo 34. Traslado de accidentados.**

La empresa asegurará el traslado de accidentados, que serán acompañados según la gravedad del accidente.

**Artículo 35. Compromiso de disponibilidad del personal de producción para trabajos fuera de las instalaciones de Yuncler o para realizar tareas propias del servicio técnico.**

Basado en el tipo de producto y servicio que ofrece la empresa y las necesidades de mayor competitividad, internacionalización y ajuste de costes que demanda el sector, para no perder dicha competitividad y asegurar al máximo el mantenimiento del nivel de empleo en Plasser, las partes firmantes reconocen la necesidad de que se produzca una flexibilización de funciones, aprovechando la fuerza de trabajo y especialización del personal de todas las áreas en tareas que se hayan de realizar, en su caso y en momentos concretos, en las instalaciones del propio cliente o de los proveedores tanto en España como en el extranjero, o bien en actividades y trabajos propios del servicio técnico, todos ellos fuera del centro de trabajo de Yuncler.

Este compromiso de disponibilidad se entiende en dos tipos de trabajo:

A) Trabajos de fabricación en las instalaciones del cliente o de los proveedores:

Estos trabajos comprenden los realizados en instalaciones diferentes de las de Yuncler. La RE comunicará con la máxima antelación posible al trabajador el destino y el horario de trabajo.

Se percibirá el tramo de dieta o manutención que corresponda, teniendo en cuenta:

- Desayuno: se devengará cuando el trabajador esté obligado a comenzar su jornada antes de las 7:00 horas.

- Comida: se devengará cuando realicen su trabajo dentro de su jornada regular, pero no el cheque comida.

- Cena: se devengará cuando realicen su trabajo dentro de su jornada regular y exista necesidad real de pernoctación

Para solventar el posible coste de un incremento en este desplazamiento, se devengará la diferencia de kilómetros que pudiera existir entre el domicilio habitual del trabajador y el centro de trabajo distinto de Yuncler que esté prestando servicio, siempre y cuando la distancia entre su domicilio habitual y dicho centro de trabajo sea superior a la existente entre el domicilio habitual y el taller de Yuncler. Asimismo, los trabajadores a los que se refiere este punto cobrarán el plus de trabajo habitual en otras instalaciones para personal de Producción al que se refiere el artículo 16 de este convenio.

Para el cómputo de las horas extraordinarias se tendrá en cuenta la jornada laboral establecida en el artículo 22 del presente convenio.

B) Trabajos fuera de las instalaciones de Yuncler, en tareas propias del servicio técnico:

Los trabajadores que en aplicación de lo anteriormente expuesto pasen a prestar servicios en trabajos del servicio técnico, tendrán a partir del cuarto día (incluido) los mismos derechos económicos y obligaciones que los reconocidos para el personal adscrito al servicio técnico, con carácter retroactivo al primer día si el periodo es superior a tres días.

Al retornar a su puesto de trabajo de origen, es decir al de Yuncler, cesarán automáticamente en el disfrute de aquellos derechos, retomando las condiciones establecidas para el personal de Yuncler.

En el caso de que un trabajador realice trabajos de duración de tres días o menos una vez al mes en más de doce ocasiones al año, tendrá los mismos derechos económicos y de otra índole que los reconocidos para el personal adscrito al servicio técnico desde el primer día (se considera adscripción habitual a labores de servicio técnico).

**CAPÍTULO XI. Derechos de los trabajadores**

Serán de aplicación los artículos del capítulo IX del convenio colectivo de la provincia de Toledo en vigor a la firma del presente convenio.

**CAPÍTULO XII. Particularidades de la sección de servicio técnico**

Los derechos y obligaciones de los trabajadores integrantes del departamento de servicio técnico como todo trabajador de Plasser, se regirán por los criterios establecidos en los capítulos anteriores, salvo las especificaciones que se detallan a continuación. Estas especificaciones o particularidades se originan en la evidente diferenciación en cuanto al tipo de trabajo, lugar de ejecución del trabajo y el horario que realiza el personal de servicio técnico.

**Artículo 36. Compensación de sábados, domingos y festivos trabajados en servicio técnico dentro y fuera de la Unión Europea.**

El trabajo efectivo, que no de viaje, desarrollado en sábados, domingos y festivos (según calendario laboral establecido en el artículo 23 de este convenio), dentro y fuera de la UE, se compensará con 1,25 días de descanso por cada día en los que se efectúe el trabajo, independientemente de la duración del mismo. Por motivos económicos, organizativos o de producción justificados, la empresa podrá decidir compensar el trabajo efectivo (no de viaje) realizado en sábados, domingos y festivos con 0,5 día de



descanso más compensación económica equivalente al 0,75 de día (compensación económica de 6 horas profesionales según artículo 11 del convenio). Previamente a la realización del trabajo en sábados, domingos y festivos, la empresa informará al trabajador/a sobre la forma de compensación en cada caso.

El párrafo anterior no se aplica en los casos en los que el trabajo efectivo, no de viaje, se inicie a partir de las 21 horas del domingo o festivo, cuya compensación será de 0,75 días de descanso.

Las horas de viaje en sábados, domingos y festivos, en el caso de que en ese día no se hayan realizado horas de trabajo compensadas con 1,25 días o 0,75 días de descanso, se compensarán con tiempo de descanso equivalente incrementado en un 25%. En el caso de que este viaje se produzca como continuación de viaje, es imprescindible la entrega de factura del hotel, para que pueda llevarse a cabo la compensación de dichas horas de viaje.

El disfrute del tiempo de descanso de los tres párrafos anteriores siempre deberá producirse previo acuerdo con el jefe de departamento. El personal del departamento deberá disponer, de forma razonable, de los días de descanso acumulados por su labor; éstos se disfrutarán dentro del semestre siguiente a su realización.

En el caso de que el trabajador se vea obligado a permanecer en destino durante el fin de semana pero no trabaje, se le compensará con medio día de descanso por cada día del fin de semana de estancia, una vez transcurridas tres semanas de estancia (21 días). Además la empresa facilitará un medio de transporte adecuado, previa solicitud y aprobación de su superior.

### **Artículo 37. Salidas a países no pertenecientes a la Unión Europea en servicio técnico.**

Se considera salida al extranjero cualquier desplazamiento al lugar de trabajo fuera de la Unión Europea.

Condiciones de salidas fuera de la Unión Europea:

a) Las salidas al extranjero por un periodo superior a tres semanas se comunicarán en lo posible, como mínimo, con cinco días laborales de antelación al trabajador. El trabajador podrá disfrutar, si la planificación lo permite, de hasta dos días de sus vacaciones previo viaje, caso de necesidad de solucionar asuntos particulares importantes.

b) El período máximo continuado de estancia en el extranjero será de treinta días en destino, incluyendo los desplazamientos. Caso de prolongarse el servicio en el extranjero y si el trabajador no desea continuar en él, se le relevará. Si el trabajador decide continuar en el destino, tendrá derecho a un viaje de vuelta mensual a España con un máximo de cinco días laborales de descanso a cuenta de días trabajados o vacaciones si la planificación de los trabajos lo permite.

c) En salidas al extranjero la empresa asumirá la responsabilidad de tener legalizada la situación laboral del trabajador en el país de destino durante el período de prestación de servicio en aquél. Para ello se confeccionará la siguiente documentación:

- La necesaria que acredite estar en posesión de seguro médico ante los organismos oficiales del país de destino.

- Comunicación del desplazamiento a la dirección general de migraciones del Ministerio correspondiente. En este documento interno se reflejan los datos personales y profesionales del trabajador que se desplaza, así como el motivo, destino y duración del desplazamiento y complementos salariales acordados para el desplazamiento si éstos fueran diferentes a los estipulados en este convenio. El trabajador portará copia, caso de que la planificación de los trabajos lo permita, de estos documentos durante su desplazamiento, en todo caso, si la premura de partir no permite tener los documentos previo viaje, le serían enviados al trabajador a su destino por medio de correo electrónico.

d) Cuando tenga lugar en países que no pertenezcan a la Unión Europea y la estancia sea mayor o igual a tres semanas, el trabajo en sábados, domingos y festivos (según calendario laboral establecido en el art. 23 de este convenio), se compensará con 1,75 días de descanso. Este descanso no se acumula con los descansos generados por el art. 36.

### **Artículo 38. Estructura de la manutención en el conjunto de la Unión Europea.**

El importe de las dietas o gastos de manutención, durante la vigencia de este convenio, serán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que lo hagan los salarios.

### **Artículo 39. Aplicación de dietas para el servicio técnico.**

Conforme al artículo 38 del presente convenio:

- Desayuno: Se percibirá cuando el trabajo realizado por el trabajador del servicio técnico esté comprendido entre las 0:00 h. y las 7:00 h.

- Comida: Se percibirá cuando el trabajo realizado por el trabajador del servicio técnico esté comprendido entre las 7:00 h. y las 21:00 h.

- Cena: Se percibirá cuando el trabajo realizado por el trabajador del servicio técnico esté comprendido entre las 21:00 h. y las 00:00 h.

- Los técnicos que presten servicios más allá de 50 kilómetros de su domicilio y tengan necesidad de continuar con el trabajo al día siguiente, así como de pernoctar en ese destino, cobrarán el importe fijado anualmente en concepto de manutención, así como el de pernoctación, cubriendo desayuno, comida y cena durante la vigencia de este convenio.



- **Pernoctación:** Se devengará cuando por motivos de trabajo se tenga que pernoctar fuera del domicilio (sólo aplicable a más de 50 km de su domicilio). Si los trabajos se desarrollan en una distancia comprendida entre los 51 km y los 100 km del domicilio, se deberá presentar previamente la factura de hotel para la percepción económica de la pernoctación.

- **Plus víspera:** Se retribuirá cuando por razones acreditadas en el desarrollo de su trabajo, los viernes o vísperas de festivo los técnicos lleguen a su domicilio más allá de las 19:00 horas.

- **Continuación de viaje:** Se cobrará, previa entrega de factura de hotel, cuando se perciba el plus víspera y además haya habido pernoctación.

- **Diferencia de hotel:** Si el precio del hotel, por pernoctar, fuera superior al importe de la pernoctación, esta diferencia será abonada por la empresa y se denominará "diferencia de hotel" previa presentación de la factura.

#### **Artículo 40. Dieta y plus por trabajo realizado en países no pertenecientes a la Unión Europea.**

Durante los desplazamientos a países que no formen parte de la Unión Europea, el trabajador percibirá el importe fijado anualmente en concepto de dieta en extranjero; además el trabajador percibirá el concepto de plus de estancia en países no pertenecientes a la Unión Europea.

La empresa correrá con los gastos de alojamiento en el país de destino. La categoría mínima del alojamiento será, en la medida de lo posible, de tres estrellas o equivalente a esta categoría en España.

La dieta debe cubrir desayuno, comida y cena, así como otros gastos diversos considerados como razonables. Caso de que la dieta para el extranjero no cubra estos gastos, se estudiará, previa presentación de facturas, una nueva dieta para el citado desplazamiento.

#### **Artículo 41. Coche de empresa. La empresa pondrá a disposición de los trabajadores del servicio técnico un coche para los desplazamientos de trabajo.**

Este coche será devuelto por el trabajador cuando deje de formar parte de la sección del servicio técnico en un periodo máximo de una semana.

Las características que reunirá dicho vehículo serán:

Características generales:

- Potencia: no inferior a 100 CV.
- Volumen del maletero: No inferior a 430 litros.
- Airbag frontales.
- ABS.
- Aire acondicionado.
- Dirección asistida.
- Euroncap: no inferior a 4 estrellas.
- Seguro a todo riesgo.

Dotación:

- Según legislación vigente.
- Cadenas.
- Botiquín.

Mantenimientos:

- Según libro oficial.
- Neumáticos en estado adecuado.

### **CAPÍTULO XIII. Políticas de igualdad**

#### **Artículo 42. Política de Igualdad entre hombres y mujeres y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.**

1. Política de Igualdad entre hombres y mujeres.

Los firmantes del convenio, RE y RS están interesados en desarrollar en sus ámbitos respectivos medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas, teniendo en cuenta los siguientes principios:

1. Las relaciones laborales en la empresa estarán presididas por la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, adhesión sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra situación comparable. Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a la persona de un sexo en desventaja particular con respecto a personas de otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan



justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios o adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

4. Las medidas de Igualdad a las que se refiere el párrafo anterior, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades en virtud de lo dispuesto en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, que será negociado por la Comisión Negociadora del presente Convenio Colectivo.

A estos efectos, con carácter previo, se elaborará un diagnóstico de situación por la "Comisión de Igualdad" de carácter paritario, constituida durante el proceso de negociación del Convenio Colectivo, mediante acta de fecha 26 de octubre de 2020, como grupo de trabajo para la elaboración del diagnóstico de situación previo al Plan de Igualdad, en los términos establecidos en la referida acta. Del resultado del diagnóstico se dará traslado a la Comisión Negociadora del convenio colectivo y constituirá la base para negociar y elaborar el Plan de Igualdad.

2. Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Con el fin de prevenir situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo, la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, arbitrando procedimientos específicos para su prevención.

Con esta misma finalidad, también se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

3. Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno e informal se iniciará con la denuncia de acoso sexual o moral ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto, quedando la empresa exonerada de la posible responsabilidad por vulneración de derechos fundamentales.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso -que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días- guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción que, dependiendo de la certeza y gravedad que se extraiga de lo actuado, se graduará por la dirección de la empresa.

### **Artículo 43. Lactancia.**

Será de aplicación el artículo 27.1.K) del capítulo V del convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Toledo en vigor a la firma del presente convenio, es decir, que las trabajadoras o trabajadores por lactancia de un hijo menor de un año, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un mínimo de trece días.



#### **Artículo 44. Derechos de los trabajadores que tengan consideración de víctimas de violencia de género o víctimas de terrorismo.**

Los trabajadores que tengan tales consideraciones, tendrán derecho con el objeto de hacer efectiva su protección o su derecho a asistencia social íntegra, a una reducción de jornada con proporcional reducción de salario, o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilizan en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, sin perjuicio de que con anterioridad se pueda, a solicitud por el trabajador, la emisión de informe a los representantes de los trabajadores.

#### **Disposición adicional. Comisión paritaria. Procedimiento para solventar discrepancias**

Durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes constituirán una "comisión paritaria" con el objeto de resolver las discrepancias que puedan surgir relativas al convenio colectivo. Esta comisión estará formada por dos integrantes por la parte empresarial, y otros dos integrantes por la parte de la representación de los trabajadores. Dicha comisión, una vez constituida, se convocará en aquellos casos que sea necesario porque así lo convoque alguna de las partes.

Para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET, en caso de concurrencia de las causas establecidas en dicho artículo, las partes convienen que procederán a la apertura del meritado periodo de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que, sometida la eventual discrepancia a la Comisión del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos que correspondan en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha y en su normativa de desarrollo.

### **Anexo I**

#### **Tablas salariales 2020 Plasser & Theurer Ibérica, S.A.U.**

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	
	Euros/mes	Euros/año
Director	1.641,90	22.986,60
Jefe de área	1.483,35	20.766,90
Jefe de departamento	1.333,71	18.671,94
Jefe de proyecto	1.276,29	17.868,06
Inspector jefe de servicio técnico	1.276,29	17.868,06
Inspector de servicio técnico	1.240,81	17.371,34
Jefe de sección	1.240,81	17.371,34
Jefe de equipo	1.245,05	17.430,70
Oficial de primera admon.	1.212,73	16.978,22
Oficial de primera	1.184,24	16.579,36
Oficial de segunda admon.	1.160,50	16.247,00
Oficial de segunda	1.139,32	15.950,48
Oficial de tercera admon.	1.145,40	16.035,60
Oficial de tercera	1.118,63	15.660,82
Auxiliar admon.	1.129,48	15.812,72
Peón	1.039,31	14.550,34



## Anexo II

### Fórmula de cálculo de coste por kilómetro vehículo (CPK)

Cfin coste financiero

Cf costo anual

Cv costes variables anuales

i tipo de interés

Pc precio de compra del vehículo

n número de años de utilización

Pr precio de venta del vehículo

Str precio anual del seguro

Im impuesto de vehíc. de tracción mecánica

L coste anual de lavado de vehículo

Cm consumo medio de carburante

Pcb precio del carburante

Ra coste anual del mantenimiento

N precio de un neumático

Kma kilómetros recorridos anualmente

d duración del neumático

$Cfin = (i \times (Pc \times (1+i)^n - Pr) / ((1+i)^n - 1))$

$Cf = Str + Im + L$

$Cv = (Cm \times Pcb \times Kma) / 100 + Ra + (N \times 4 \times Kma) / d$  CPK = (Cfin + Cf + Cv) / Kma

Precio Km = CPK

N.º I.-1411