

# BLOQUE 3

## CAPITULO IV

### JORNADA, HORARIOS, CALENDARIOS Y VACACIONES

#### ART. 18º. - JORNADA

*La jornada para el año 2022 será de 1.656 horas anuales, para el año 2023 será de 1.648 horas anuales, para el año 2024 será de 1.640 horas anuales, para el año 2025 será de 1632 horas anuales, con igual número de horas de funcionamiento anual de las instalaciones principales.*

El número de días de libre disposición, *establecido en el calendario anual, no podrá ser superior inferior* a 5 días por persona y año, salvo para el personal que trabaja a sistemas *con descanso inter-semanal, de 4X3 relevos y 4 relevos, 19, 20 o 21 relevos*, para los que no podrá ser *superior inferior a 9 días por persona y año.*

*Cuando una persona trabajadora haga uso de días de libre disposición, su puesto será cubierto por personal eventual.*

*Las horas trabajadas en una misma jornada nunca podrán exceder de 12 horas. (Jornada ordinaria + puesta en marcha o cierre de instalaciones + horas extraordinarias <= 12 horas).*

El cambio de turnos en los relevos continuados deberá efectuarse, con carácter general, entre quince minutos antes y quince después de la hora señalada para el comienzo de los mismos, debiendo las personas trabajadoras salientes continuar en el desempeño de su trabajo, si el relevo no se lleva a cabo, hasta *2 horas 30 minutos* para su posible sustitución, y abonándosele el exceso de jornada de acuerdo con lo establecido en este convenio. La persona trabajadora que resulte perjudicada económicamente como consecuencia de esta prolongación de su trabajo, respecto al sistema de transporte que habitualmente utilice, será resarcida por la Empresa de los gastos que se hubieran ocasionado, previa justificación de los mismos.

#### ART. 19º. - CALENDARIOS Y HORARIOS

*Se notificará personalmente a cada trabajador su calendario laboral anual, antes del 1 de diciembre del año anterior.*

**Cada vez que TRI cambie de turno o modifique el calendario a un trabajador, deberá indemnizarle con 24 horas de libre disposición por el perjuicio ocasionado, independientemente del exceso o defecto de horas producido en el período de cambio.**

El personal con exceso de días de calendario disfrutará de días libres, hasta cumplir su jornada anual, a ser posible acumulados a los fines de semana, previo aviso a su mando con una antelación de dos días, ~~y con un máximo de dos personas por departamento.~~ **Sin límite máximo de personas por departamento.**

~~Como alternativa y como una antelación de 15 días, en cada Departamento se fijara un número máximo de personas que puedan disfrutar de esos días simultáneamente, en función de las necesidades de servicio y de acuerdo con los siguientes criterios: 1. 2. 3. 4.~~

~~Los días acumulados por exceso de jornada de calendario se disfrutaran dentro del año natural, o en todo caso, dentro del primer trimestre del año siguiente.~~

#### **HORARIO DE ENTRADA Y SALIDA FLEXIBLES:**

Como desarrollo del plan de igualdad y en concreto en el apartado de conciliación de la vida laboral y personal, la Dirección y el Comité de Empresa acuerdan, que las personas trabajadoras que tengan asignado calendario de "Día con Jornada Partida" **y "Día de Bilbao"** podrán **optar retrasar o adelantar el horario de entrada o salida eligiendo** entre las siguientes posibilidades:

~~Las personas trabajadoras que en la actualidad tengan asignado el calendario de día de Bilbao, podrán optar entre las siguientes posibilidades:~~

	<b>OPCION</b>	<b>ENTRADA</b>	<b>SALIDA</b>	<b>HORARIO COMIDA</b>
	<b>1</b>	<b>8:00</b>	<b>17:00</b>	<b>13:00 – 14:00</b>
	<b>2</b>	<b>8:30</b>	<b>17:30</b>	<b>13:00 – 14:00</b>
	<b>3</b>	<b>9:00</b>	<b>18:00</b>	<b>13:00 – 14:00</b>
<b>LUNES A JUEVES</b>		<b>8:00</b>	<b>17:30</b>	<b>13:00 – 14:00</b>

VIERNES	4	8:00	14:00	-
LUNES A JUEVES	5	8:30	18:00	13:00 – 14:00
VIERNES		8:30	14:30	-
LUNES A JUEVES	6	9:00	18:30	13:00 – 14:00
VIERNES		9:00	15:00	-

**Posibilidad de optar por los siguientes horarios de jornadas continuadas: de 7h a 15h o de 8h a 16h, con el mismo derecho que fábrica tiene al descanso de 25´.**

**Además, se incorporará una flexibilidad consistente en poder entrar en una horquilla de 07:00 a 09:00 y salir de 15:30 a 18:30 de lunes a viernes.**

**Asimismo, las personas que trabajen siempre en el mismo relevo de mañana, tarde o noche, o las personas que trabajen a relevos solas en un puesto de trabajo, también podrán optar por los mismos horarios de jornadas continuadas y a la misma flexibilidad de entrada y salida mencionadas en los párrafos anteriores.**

El trabajador/a que desee acogerse a esta posibilidad deberá **solicitarlo comunicarlo con 15 días de antelación** al responsable de su departamento o sección, **el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión quien informará** al departamento de RR.HH

- ~~Como criterio principal para la concesión de esta posibilidad deberá quedar garantizada la atención y cobertura de necesidades del departamento.~~
- ~~La opción deberá ejercitarse por periodos anuales completos.~~
- ~~El ejercicio de esta posibilidad por parte de los trabajadores/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.~~

A partir de mes de Enero de 2022, aquellos trabajadores/as, con calendario a jornada partida que lo deseen, podrán ampliar **o reducir** en ½ hora el descanso para la comida, retrasando **o adelantando** en ½ hora el horario de salida a la tarde que tenga asignado. El trabajador/a que desee acogerse a esta posibilidad deberá solicitarlo al responsable de su departamento o sección, el cual, en función de las necesidades del mismo y de las posibilidades productivas, lo concederá o denegará, informando de la decisión al departamento de RR.HH. ~~En caso de acogerse a dicha opción, deberá ejercitarse por periodos anuales completos, coincidiendo con el año natural.~~ El ejercicio de esta posibilidad por parte de los

trabajadores/as con derecho a autobús supondrá la renuncia del derecho a dicho medio de transporte.

### **ART. 19º (bis). – TELETRABAJO**

*Los trabajadores cuyas condiciones de trabajo lo permitan, se podrán acoger al teletrabajo. Las condiciones en las que se hará efectivo, deberán ser acordadas entre la empresa y el trabajador. La empresa deberá facilitar los medios necesarios para desempeñar dicho teletrabajo y cumpliendo siempre los siguientes principios:*

- *Deberán ser ratificados por el comité de empresa aquellos acuerdos alcanzados con las personas trabajadoras sobre dicha materia.*
- *Deberá ser voluntario, de mutuo acuerdo e igualitario.*

### **ART. 20º. - VACACIONES**

Al establecer los calendarios de trabajo del centro, los periodos de vacaciones ~~podrán fijarse entre Julio y~~ *serán en* Agosto, de acuerdo con lo establecido en las normas actualmente vigentes; se excluyen por su naturaleza el personal de servicios permanentes y los necesarios para el funcionamiento de las actividades de los mismos, el mantenimiento y la conservación, que disfrutaran las vacaciones teniendo en cuenta las normas siguientes:

1. Las vacaciones se disfrutarán de forma que se cumplan las horas pactadas anualmente, exceptuando a los que, cogiendo los 31 días seguidos, no puedan cumplir con el número de horas pactadas, por no coincidir los días laborables de agosto con los del mes en que las disfrutaran.

*Las vacaciones comenzarán a contabilizarse siempre desde el día que se fije para ello y en ningún caso, se contabilizarán como parte de estas los periodos de descanso por calendarios, previos a dicho día de inicio.*

## CAPITULO X

### PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

#### ART. 44º. - PERMISOS NO RETRIBUIDOS

*A petición de las personas trabajadoras, tendrán derecho a tener permisos no retribuidos.*

*Cuando sea de hasta 2 jornadas, la petición del permiso se presentara directamente a la jefatura inmediata, a la hora de solicitarlos tendrá el mismo tratamiento que los días de libre disposición, descontándose el salario de calificación y posibles pluses.*

*Cuando la duración del permiso sea superior a dos días, deberá solicitarse a la jefatura del departamento respectivo, quien la hará llegar al departamento de RRHH, acompañando el oportuno informe, sobre la posibilidad por parte del departamento de conceder o denegar el permiso solicitado.*

#### 44. 1. - Reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares dependientes

*Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 16 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.*

- A) La reducción se podrá hacer o diariamente (reducción de la parte proporcional a la reducción diaria) o por jornadas completas.*
- B) Durante el periodo de reducción solicitado por la persona trabajadora, este tendrá la opción de cobrar mensualmente una media del salario del periodo solicitado.*

#### 44. 2. - Reducción de jornada voluntaria

*Las personas trabajadoras podrán solicitar voluntariamente una reducción de jornada y sueldo en los mismos términos que en el apartado 44.1. A y B.*

#### ART. 45º. - LICENCIAS RETRIBUIDAS

La persona trabajadora avisando con la posible antelación, y entregando el documento justificativo de su ausencia en los dos primeros días de reingreso en fábrica, tendrá derecho a permisos retribuidos por las siguientes causas:

- ~~Un~~ **Dos** días naturales en caso de matrimonio de padres, hijos, hijas, hermanos y hermanas y en caso de fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas. En el caso de fallecimiento de tíos, tías, sobrinos y sobrinas, la persona trabajadora podrá optar por el disfrute del permiso abonado el día del fallecimiento o del funeral.
- ~~Tres~~ **Siete** días naturales o ~~dos~~ **cuatro** días laborables por alumbramiento de la esposa.
- ~~Tres~~ **Cuatro** días naturales en los casos de enfermedad grave de la **cónyuge pareja** o hij@s y ~~dos~~ **tres** días naturales en el caso de padre o madre, hermanos o hermanas, abuelos o abuelas y nietos o nietas. **En estos casos y con acuerdo con la empresa, podrán separarse los días naturales en medias jornadas.**

Se entenderán por graves aquellas situaciones que exijan hospitalización, **hospitalización de día, urgencias**, intervención quirúrgica con hospitalización, o que requieran observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, superiores a 24 horas.

Cuando el hecho causante de esta licencia se mantenga y no se haya hecho uso del mismo, debido al sistema de trabajo, se mantendrá el derecho a su disfrute, pudiéndose desplazar el uso de este permiso retribuido **desde la noche anterior a la hospitalización, hospitalización de día o intervención quirúrgica y** durante el tiempo que dure la hospitalización del familiar, **o el reposo domiciliario.**

**Si se trata de una hospitalización larga, el trabajador tendrá derecho a generar las licencias retribuidas cada 30 días naturales.**

- ~~Dos~~ **Tres** días naturales por fallecimiento de abuelos o abuelas y nietos o nietas. ~~Tres~~ **Cuatro** días naturales por fallecimiento de padres o madres y hermanas o hermanos. ~~Cuatro~~ **Cinco** días naturales por fallecimiento de **cónyuge la pareja** e hijos o hijas. La persona trabajadora por voluntad propia podrá optar por atrasar en un día el inicio del permiso.
- **Intervención quirúrgica sin hospitalización y sin reposo domiciliario**

**Un día natural en los casos de intervención quirúrgica, que no exija hospitalización, ni observación médica hospitalaria postoperatoria con reposo en domicilio, o prueba médica que requiera ir acompañado, de la pareja, hijos o padres. Podrá descansar, si le toca trabajar, la noche anterior al día de la intervención o la prueba médica.**

- **Se dispondrán de 16 horas anuales para el acompañamiento al médico a personas dependientes (pareja, padres o madres).**

- ~~Quince~~ **Dieciocho** días naturales en caso de matrimonio; se darán facilidades para que a este periodo se pueda unir el de las vacaciones anuales. Esta licencia se pagara con la misma forma de cálculo que en vacaciones.
- **Riesgo durante el embarazo**

*La trabajadora, a voluntad propia, dispondrá de permiso retribuido desde que tenga conocimiento del embarazo, acreditado por certificado médico, hasta que se inicie el subsidio por riesgo durante el embarazo o, en su defecto, su baja maternal.*

- **Hospitalización 12 meses**

*Permiso retribuido mientras el hijo esté hospitalizado y hasta que cumpla 12 meses.*

- **Llevar al hijo al médico**

*El/la trabajador/a dispondrá de las horas necesarias para llevar a su hijo al médico. Podrá descansar, si le toca trabajar, la noche anterior al día de la cita médica.*

- **Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica, discapacidad o problemas de movilidad**

*El personal que tenga que atender a un o una familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad, discapacidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico, dispondrá de un permiso retribuido de hasta 50 horas anuales.*

*(Se enmarca dentro de los Objetivos Generales para establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar de aquellas personas con dependientes a su cargo).*

- Un día natural en caso de cambio de domicilio.
- **Un día hábil por renovación de DNI, permiso de conducir o tramitación de pasaporte.**
- Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público, personal, de citación judicial.
- Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la Formación Profesional en los supuestos regulados por la Ley y siempre con la justificación correspondiente.
- Si como consecuencia de lo dispuesto en los apartados 1, 2, 3, 4 **y 5**, se produjera desplazamiento, se tendrá derecho a un día adicional cuando

el desplazamiento esté entre 150 y 300 Kms. de distancia, y a dos días cuando el desplazamiento sea superior a 300 Kms.

CAUSA PARENTESCO	MATRIMONIO	ALUMBRTO	ENFERMEDAD IMTERVENCION	DECESO
<del>CONYUGE</del> PAREJA	<del>15</del> 18	<del>3 nat. o 2 lab.</del> 7 nat. o 4 lab.	<del>3</del> 4	<del>4</del> 5
HIJOS	4 2	-	<del>3</del> 4	<del>4</del> 5
PADRES	4 2	-	<del>2</del> 3	<del>3</del> 4
ABUELOS	-	-	<del>2</del> 3	<del>2</del> 3
HERMANOS	4 2	-	<del>2</del> 3	<del>3</del> 4
NIETOS	-	-	<del>2</del> 3	<del>2</del> 3
TIOS	-	-	-	<del>1</del> 2
SOBRINOS	-	-	-	<del>1</del> 2

El parentesco se refiere tanto por consanguinidad como por afinidad (políticos).

#### **ART. 46º.- EXCEDENCIAS VOLUNTARIAS**

Los trabajadores con más de 1 año de antigüedad en la Empresa, podrán solicitar excedencias voluntarias con reserva de puesto de trabajo, cuya duración no podrá exceder de un año ni ser inferior a ~~tres meses~~ **un mes.**; ~~en el caso de enfermedad grave de familiares (cónyuge o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad), el plazo mínimo se fija en un mes.~~

#### **ART. 46º bis. - PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO**

Se establece un permiso parcialmente retribuido para aquellas personas ~~trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima de 10 años,~~ FIJAS, con una jornada del 80% de la jornada normal y siempre y cuando no se encuentren disfrutando de dicho permiso más de ~~5~~ **6** personas trabajadoras en la empresa y no más de ~~2~~ **3** por departamento.

#### **ANEXO II - REGLAMENTO PERMISO PARCIALMENTE RETRIBUIDO**

7.- ~~Este tipo de permisos se podrá disfrutar, como máximo, una vez en la vida laboral de la persona trabajadora.~~ **Para poder volver a disfrutar de este permiso parcialmente retribuido, tendrán que pasar 3 años entre el final de uno y el inicio de otro.**



***10.- En caso de causar baja de la empresa durante los cinco años por cualquier motivo, se regularizarán las retribuciones devengadas, las cotizaciones sociales y retenciones fiscales desde el inicio del permiso parcialmente retribuido.***