



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 2 de agosto de 2023 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos del convenio colectivo de trabajo de la empresa Heimbach Ibérica, S.A. (C.C. 09001342012006).

Visto el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Heimbach Ibérica, S.A., suscrito de una parte por la representación legal de los trabajadores, y de otra por la representación legal de la empresa, presentado en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden PRE/813/2022, de 5 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado acuerdo en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 2 de agosto de 2023.

La jefa de la Oficina Territorial de Trabajo,
Florentina Saiz Saiz

* * *



IV CONVENIO COLECTIVO DE HEIMBACH IBÉRICA, S.A.U.

Artículo 1. – Partes contratantes.

El presente texto sobre la negociación colectiva de trabajo ha sido establecido libremente y de mutuo acuerdo entre la representación empresarial de Heimbach Ibérica, S.A.U., y la representación de los trabajadores de la misma, integrada por los representantes de los trabajadores a los que en este acto la empresa reconoce la plena representación y capacidad para negociar en nombre de sus representados.

Artículo 2. – Ámbito funcional.

Los preceptos contenidos en el presente acuerdo regularán las relaciones laborales entre la empresa y los trabajadores afectados por el mismo, cualquiera que sea la actividad en que se encuentre encuadrado el centro. Las estipulaciones de este convenio en cuanto se refieren a condiciones, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, cualquiera que sea su fuente u origen en la fecha de entrada en vigor de este convenio.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo que con posterioridad al mismo se acuerde entre las partes en la oportuna forma legal y en lo que sea derecho mínimo necesario, por lo establecido al respecto en la legislación vigente en cada momento.

Artículo 3. – Ámbito personal.

El convenio se aplicará a la totalidad de los productores que presten sus servicios en Heimbach Ibérica, S.A.U., en el momento del comienzo de su vigencia y a los que se incorporen a la plantilla, dentro de la vigencia.

Artículo 4. – Ámbito temporal. Vigencia y denuncia.

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025. No obstante retrotraerá todos sus efectos al 1 de enero de 2023.

Durante la vigencia del convenio, la empresa renuncia a modificar y/o descolgarse, bajo cualquier concepto, tanto de los incrementos salariales señalados, como de cualquiera de los restantes derechos y condiciones contenidos en el presente convenio colectivo.

La denuncia de este convenio se producirá por medio de escrito dentro de los dos últimos meses de su vigencia. De no producirse denuncia expresa, el convenio se entenderá denunciado automáticamente a la fecha de la finalización de su vigencia y, en tanto no se sustituya por uno nuevo, permanecerá vigente el contenido del mismo.

Ambas partes, y de mutuo acuerdo, se comprometen a iniciar las negociaciones del convenio colectivo para el siguiente periodo, a partir del mes de noviembre de 2025.

El presente convenio colectivo, una vez denunciado y concluida la duración pactada (31/12/2025) mantendrá su vigencia hasta tanto sea sustituido por uno nuevo.



Artículo 5. – Aplicación.

5.1. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la empresa se regirá por lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

5.2. Interpretación y vigilancia.

Tal y como se establece en el artículo 24 del presente convenio, cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión entre los representantes de los trabajadores y la representación de la empresa.

5.2.1. Comisión Paritaria:

La Comisión Paritaria actuará como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del convenio.

– Composición:

La Comisión Paritaria, establecida en el párrafo anterior, estará formada por 2 miembros de los representantes de los trabajadores pertenecientes a la comisión negociadora del convenio, y 2 miembros de la representación de la dirección pertenecientes a la comisión negociadora del convenio. Cuando ambas representaciones lo acuerden, podrá acudir la totalidad de los miembros de la comisión negociadora por ambas partes o el número de personas que se estime oportuno.

– Funciones específicas:

Serán funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del convenio colectivo y de los periodos de consultas preceptivos.
- b) Vigilar el cumplimiento de las obligaciones y derechos dimanantes del convenio.
- c) Conocer las cuestiones que sobre los apartados anteriores le sean sometidas, tanto por los representantes de los trabajadores como por los representantes de la dirección.

– Normas de actuación:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes. El orden del día se deberá comunicar con la máxima antelación posible. En estas reuniones se deberá tratar solo lo que figura en el orden del día.

– Acuerdos de la Comisión Paritaria:

Las Comisión Paritaria deberá dictaminar sobre los asuntos que sean sometidos a su conocimiento en el plazo máximo de quince días naturales.

Si el dictamen de la Comisión Paritaria es admitido por ambas partes, se aceptará la interpretación que la misma dé al caso consultado.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria, que serán reflejados en un acta, tendrán carácter vinculante.



5.2.2. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos:

Ambas partes declaran su adhesión voluntaria al acuerdo interprofesional sobre procedimientos de solución autónoma de conflictos laborales de Castilla y León (ASACL).

En caso de que se constaten incumplimientos y/o ante la ausencia de acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, cualquiera de las partes podrá ejercitar las acciones o derechos de que se crea asistida, previa utilización del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos laborales vigente en cada momento, pudiendo acompañar a sus peticiones un ejemplar del acta en que consten los acuerdos o resultados de la reunión de la Comisión Paritaria.

Artículo 6. – Condiciones económicas.

6.1. Mejoras trabajadores temporales.

a) En caso de que no se disfruten los días laborables de vacaciones resultantes al aplicar la fórmula pactada, se aplicará el coeficiente multiplicador 1,5 para su retribución como días naturales al ser liquidados.

b) Todas las personas que se hayan especializado en un trabajo determinado durante un año, seguido o discontinuo, y vuelvan a ese puesto después de haber causado baja en la empresa, tendrán reconocido un complemento de actividad que sea como mínimo del 50% del salario base estipulado para ese momento, para el referido personal.

6.2. Otras estipulaciones.

En el momento en que el trabajador sea dado de alta como fijo se le hará una revisión salarial hasta equipararle el sueldo con el trabajador fijo de su misma categoría laboral (para producción como mínimo especialista).

El número de especialistas de producción no podrá ser nunca superior al de oficiales de producción, debiendo cubrirse las vacantes que se produzcan con arreglo a lo establecido en el artículo 24 del R.D. Leg. 2/2015.

– La definición de las categorías de Heimbach Ibérica se encuentra contenida en el Nomenclator del Convenio Nacional Textil que esté vigente.

– Fecha de pago:

1. El abono de las nóminas mensuales se hará, como más tarde, dos días laborables antes del último día de cada mes, excepto el personal a incentivos que lo percibirá, como más tarde, pasados tres días laborables del fin de cada mes.

2. Excepcionalmente, en aquellos meses en que existan probadas razones para no realizar los abonos en los plazos anteriormente establecidos, y siempre previo acuerdo con el Comité de Empresa, se efectuará un abono-anticipo cuya cantidad será el 80% del importe de la nómina del mes inmediatamente anterior, que se ingresará de acuerdo a los plazos fijados en la norma general (punto 1), abonándose el resto de la nómina correspondiente, como más tarde, pasados cinco días del fin de ese mes.



– El incremento que tenga el concepto de actividad en ningún caso podrá ser absorbido por los demás conceptos de la nómina, mientras permanezca vigente el contenido del presente convenio.

– Las gratificaciones extraordinarias pagas número 3, 4 y 6 se abonarán divididas en doce mensualidades, y serán de una cuantía para 2023 de 918,41 euros cada una.

La gratificación extraordinaria (paga 5), de igual cuantía que las ya existentes (pagas 3, 4 y 6), se abonará con la nómina de septiembre.

A las gratificaciones extraordinarias citadas se les aplicará los incrementos y/o reducciones convenidos para cada año. Las percepciones que resulten serán consolidables y no podrán ser compensadas ni absorbidas.

A efectos de liquidaciones por fin de contrato, la paga 5 se entenderá devengable de 1 de enero a 31 de diciembre de cada ejercicio.

– Todo trabajador tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año (artículo 31 E.T.). El año se entenderá comprendido en dos semestres; cuando los periodos a calcular sean inferiores a seis meses, cada mes natural completo se computará como un sexto y cada día como un ciento ochentavo.

– Para los contratos de duración igual o superior a un año se abonarán las pagas extraordinarias completas.

6.3. Incrementos salariales.

Se establecen los siguientes incrementos anuales sobre los salarios efectivamente vigentes en la empresa a 31 de diciembre de 2022.

– Año 2023: +4%. Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2024.

– Año 2024: +3%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

– Año 2025: +2%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 2%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026.

Los porcentajes establecidos para 2023 y sucesivos se aplicarán a partir del 1 de enero de cada año sobre el salario del año inmediatamente anterior en el porcentaje aquí pactado, y no en otro, en todos y cada uno de los conceptos a los que tenga derecho el trabajador en cada momento que componen su salario individual. No obstante, para las nuevas contrataciones indefinidas producidas a partir de 1/1/2023, podrá operar la compensación y/o la absorción sobre las cantidades que dichos trabajadores perciban por conceptos no recogidos en este convenio colectivo ni recogidos en acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento.



Las tablas salariales de convenio iniciales son las que constan a continuación en este artículo.

TABLAS INICIALES DE 2023

2023		4,00%		
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	28,33 €	2,81 €	120,56 €
	AUXILIAR > 6 meses	28,33 €	5,61 €	120,56 €
	AUXILIAR > 12 meses	28,33 €	14,59 €	120,56 €
	Mensual	850,05 €	88,19 €	
GRUPO B	ESPECIALISTA	Diario		Turnicidad
		28,33 €	20,04 €	135,48 €
		Mensual		
		850,05 €	618,00 €	
GRUPO C	C1	Diario		Turnicidad
		28,33 €	35,41 €	180,16 €
	OF.PRODUCCION 2º	29,50 €	40,54 €	198,85 €
	OF.PRODUCCION 1º	Mensual		
C2	OTROS OFICIALES	1.395,64 €	532,93 €	
GRUPO D	OF. 1º MTO	Diario		Turnicidad
		29,50 €	40,54 €	198,85 €
	Mensual		Turnicidad	
	JEFES DE TURNO TECNICO ORGANIZACIÓN	1.021,23 €	1.339,31 €	198,85 €
		1.395,64 €	945,22 €	0
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	Mensual		
		1.497,77 €	1.268,85 €	
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.497,77 €	1.268,85 €	
GRUPO G	DIRECTORES	1.599,89 €	1.511,44 €	
Pagas 3, 4, 5 y 6		918,41 €		



TABLAS INICIALES DE 2024

2024		3,00%			
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual	
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad	
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	29,18 €	2,89 €	124,17 €	
	AUXILIAR > 6 meses	29,18 €	5,78 €	124,17 €	
	AUXILIAR > 12 meses	29,18 €	15,03 €	124,17 €	
	Mensual	875,55 €	90,83 €		
GRUPO B	ESPECIALISTA	Diario		Turnicidad	
		29,18 €	20,64 €		139,54 €
		Mensual		875,55 €	636,54 €
GRUPO C C1	OF.PRODUCCION 2° OF.PRODUCCION 1°	Diario		Turnicidad	
		29,18 €	36,47 €		185,57 €
	30,38 €	41,76 €	204,81 €		
	Mensual		1.437,51 €	548,92 €	
C2	OTROS OFICIALES	1.437,51 €	548,92 €		
GRUPO D	OF. 1° MTO	Diario		Turnicidad	
		30,38 €	41,76 €		204,81 €
	Mensual		1.051,87 €	1.379,49 €	204,81 €
	JEFES DE TURNO TECNICO ORGANIZACIÓN	1.437,51 €	973,58 €	0	
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	Mensual			
		1.542,70 €	1.306,92 €		
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.542,70 €	1.306,92 €		
GRUPO G	DIRECTORES	1.647,88 €	1.556,79 €		
Pagas 3, 4, 5 y 6		945,96 €			



TABLAS INICIALES DE 2025

2025		2,00%			
GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORÍAS ASIMILADAS	Diario		Mensual	
		Salario Base	C. Actividad	Turnicidad	
GRUPO A	AUXILIAR < 6 meses	29,76 €	2,95 €	126,66 €	
	AUXILIAR > 6 meses	29,76 €	5,90 €	126,66 €	
	AUXILIAR > 12 meses	29,76 €	15,33 €	126,66 €	
	Mensual	893,06 €	92,65 €		
GRUPO B	ESPECIALISTA	Diario		Turnicidad	
		29,76 €	21,06 €		142,33 €
		Mensual		893,06 €	649,27 €
GRUPO C	C1	Diario		Turnicidad	
		29,76 €	37,20 €		189,28 €
	OF.PRODUCCION 1º	30,99 €	42,59 €	208,91 €	
	Mensual		1.466,26 €	559,90 €	
C2	OTROS OFICIALES	1.466,26 €	559,90 €		
GRUPO D	OF. 1º MTO	Diario		Turnicidad	
		30,99 €	42,59 €		208,91 €
	Mensual		1.072,90 €	1.407,08 €	208,91 €
	JEFES DE TURNO TECNICO ORGANIZACIÓN	1.466,26 €	993,05 €		
GRUPO E	JEFES DE SECCION TECNICOS SUP.	Mensual			
		1.573,55 €	1.333,06 €		
GRUPO F	JEFATURAS SUP.	1.573,55 €	1.333,06 €		
GRUPO G	DIRECTORES	1.680,84 €	1.587,92 €		
Pagas 3, 4, 5 y 6		964,88 €			

Las condiciones salariales establecidas para los años 2023 a 2025 por conceptos recogidos en este convenio colectivo o recogidos en acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento, no podrán ser inaplicadas ni modificadas bajo ningún concepto y no podrán ser ni compensadas ni absorbidas.

A aquellos trabajadores que prestaron servicios con contrato indefinido durante la vigencia del convenio colectivo de Heimbach Ibérica publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de 15/02/2012 y que suscribieron el documento número 1 de fecha 11/11/2019 (según anexo nominal), que perciban como condición personal cantidades



superiores a las establecidas en las tablas salariales por cualquier concepto, se les aplicarán los incrementos pactados para cada año en todos los conceptos, manteniendo dichas condiciones ad personam sin que pueda operar sobre las cantidades resultantes la compensación ni la absorción.

En caso de que al finalizar el año 2025 subsistiera pérdida de poder adquisitivo producida en el periodo 2011 hasta fin de 2025, se computará para ser recuperada paulatinamente a través de los incrementos salariales correspondientes a años sucesivos. Para el cálculo de dicho cómputo se utilizará la siguiente fórmula:

Porcentaje de pérdida de poder adquisitivo = (IPC acumulado desde 31/12/2011 hasta el 31/12/2025) – (Porcentaje de variación acumulada de tablas salariales desde 31/12/2011 hasta 31/12/2025) – (0,75% x número de años (14)).

Artículo 7. – Fomento y mantenimiento del empleo.

7.1. Fomento del empleo.

– El número de trabajadores cuyo contrato no sea por tiempo indefinido no podrá ser superior al 30% del número de trabajadores fijos en plantilla, excepto en los periodos vacacionales establecidos por el calendario laboral.

Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener la duración máxima prevista en el convenio sectorial de aplicación o, en su defecto, la prevista legalmente.

– La empresa se compromete a tener una plantilla mínima de 90 personas con contratos indefinidos al término de la vigencia de este convenio.

– La empresa se compromete a no realizar contrataciones con empresas de trabajo temporal, ni bajo la modalidad de formación.

7.2. Mantenimiento del empleo.

La empresa se compromete al mantenimiento de los puestos de trabajo de la plantilla de todos aquellos trabajadores que prestaron servicios con contrato indefinido durante la vigencia del convenio colectivo de Heimbach Ibérica publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos de 15/02/2012 y que suscribieron el documento número 1 de fecha 11/11/2019 (según anexo nominal).

Durante la vigencia de este convenio colectivo, el contrato de trabajo no podrá extinguirse en ningún caso por decisión del empresario mediante despido disciplinario basado en incumplimientos del trabajador, estableciéndose que la sanción máxima a aplicar por las faltas de los trabajadores no será el despido sino que será la de 60 días de empleo y sueldo, salvo la comisión de una nueva falta muy grave o que el Comité de Empresa, en la audiencia previa a la imposición del despido manifieste, atendiendo a la naturaleza y gravedad de los hechos, su conformidad con el despido disciplinario.

Artículo 8. – Antigüedad.

Se tomará como unidad de antigüedad el quinquenio acumulado desde la fecha de ingreso en la empresa, abonándose cada uno de ellos, sobre los conceptos:

Salario base + Complementos por actividad, con el 4,5%.



Se establece la creación de trienios, abonándose cada uno de ellos, sobre los conceptos:

Salario base + Complementos por actividad, con el 3%.

Estos trienios se empezarán a cobrar a partir del primer quinquenio, es decir en el octavo y noveno años de antigüedad. Llegado el décimo año de antigüedad se cobrarán dos quinquenios y así sucesivamente.

Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del primero del mes en que se cumplen, contándose desde su ingreso en la empresa.

El concepto de complemento de antigüedad solamente podrá ser absorbido por el concepto de antigüedad.

Todo trabajador que cumpla diez años de servicio en la empresa, como fijo, será homenajeado con una cena conmemorativa y recibirá una gratificación extraordinaria de una mensualidad, que se abonará en el mes y año en que se cumplan estos 10 años.

Así mismo todo trabajador que cumpla 25 años de servicio en la empresa, como fijo, como premio a su fidelidad, será homenajeado de forma análoga y recibirá una gratificación extraordinaria de una mensualidad, que se abonará en el mes y año en que se cumplan estos 25 años.

La cena conmemorativa se hará los años pares.

Artículo 9. – Flexibilidad interna de jornada en la empresa.

Solo será posible la prolongación de la jornada diaria, de lunes a viernes, por un máximo de dos horas, y con un tope anual de 40 horas flexibles, siempre y cuando existan razones productivas o acumulación de tareas, y exclusivamente para el puesto de trabajo que esté desempeñando el trabajador afectado.

Quedan excluidos de esta flexibilidad los trabajadores cuya jornada habitual contenga sábados y/o domingos y/o festivos.

La empresa vendrá obligada a preavisar por escrito al trabajador con 48 horas de antelación al inicio de la jornada que se pretende ampliar, la necesidad de tal circunstancia; la ausencia del preaviso en tiempo y forma permitirá la legítima negativa del trabajador a ampliar su jornada.

La compensación de estas horas se realizará en tiempo de descanso y consistirá en un día de descanso completo por cada 7 horas flexibles acumuladas, los restos que no lleguen a 7 horas serán liquidados antes de finalizar el año con un día completo de descanso.

La empresa elaborará mensualmente una relación nominal de las horas flexibles utilizadas con motivación detallada de la causa que las hizo necesarias, y que deberá ser entregada al C.E. para su estudio y control.

Los trabajadores designados para prolongar su jornada laboral diaria, y que a la salida se encuentren sin medios de locomoción para desplazarse a su domicilio, dispondrán de las siguientes opciones:



- a) Pasar los kilómetros a la empresa si disponen de vehículo propio.
- b) Solicitar los servicios de un taxi y pasar la factura a la empresa.

Artículo 10. – Modificación sustancial de las condiciones de trabajo que comporte modificaciones del régimen de turnos.

1. Cuando existan acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento:

Los acuerdos tomados a nivel de sección, colectivo o departamento, deberán respetarse y solo podrán modificarse o anularse por acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados.

Los acuerdos tomados o los que se puedan alcanzar en el futuro podrán suspenderse temporalmente con un preaviso de 15 días, y en su caso entrar de nuevo en funcionamiento, de acuerdo al régimen jurídico que establece el E.T. para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

2. Cuando no existan acuerdos a nivel de sección, colectivo o departamento:

El personal no afectado por un acuerdo previo será incorporado en uno de los siguientes anexos:

Anexo 1: turno normal.

Anexo 2: dos turnos.

Anexo 3: tres turnos.

Para los trabajadores de los anexos 1 y 2, cuando se modifique su régimen de turnos, se aplicarán los siguientes complementos con independencia de los que ya tuvieran reconocidos con anterioridad y sin perjuicio de los demás que fije el convenio de empresa:

- A) De turno normal a dos turnos:

Cobrarán el plus de turnicidad reconocido a su nivel salarial, más un plus de modificación de condiciones que para 2023 será de 98,62 euros en las doce mensualidades durante el periodo de tiempo que se realicen los turnos.

- B) De dos turnos a tres turnos:

Cobrarán el plus de turnicidad reconocido a su nivel salarial, el plus de nocturnidad, 1 día de descanso adicional, y el plus de modificación de condiciones que para 2023 será de 137,83 euros en las doce mensualidades durante el periodo de tiempo que se realicen los turnos.

Los pluses de modificación de condiciones tendrán los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Se deberán respetar las condiciones salariales más beneficiosas de que disfrutaban los trabajadores a nivel personal, a la entrada en vigor del presente convenio, con independencia del anexo a que pertenezca cada trabajador.

Deberá establecerse un calendario anual individualizado que contemplará la posible modificación en todos sus términos incluyendo duración, días de trabajo y de descanso, etc.



La necesidad de la modificación deberá ser siempre justificada por la empresa, no obstante la empresa notificará con 15 días de antelación su intención de suprimir la modificación para determinados meses, cuando sea necesario por la disminución de la carga de trabajo.

Solo podrán establecerse bajo estas condiciones las siguientes modificaciones:

- a) De turno normal a dos turnos.
- b) De dos turnos a tres turnos.

Y viceversa, y únicamente para la cobertura del puesto de trabajo habitual.

3. Aplicación del acuerdo:

La aplicación de los puntos que anteceden deberá hacerse respetando las siguientes condiciones comunes:

Los incrementos salariales que se pactan con carácter general en el convenio de empresa, para cada año, tendrán efecto sobre los anexos o acuerdos actualizando sus cuantías automáticamente, sin que pueda operar la compensación ni la absorción entre ellos.

Los trabajadores afectados y el Comité de Empresa podrán acogerse a las garantías establecidas en la legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

4. Cambios que supongan trabajo a cuatro o cinco turnos:

Cuando se pretenda la implantación de regímenes de turnos que impliquen la prestación de servicios en sábados, domingos o festivos, será necesario el acuerdo con los trabajadores afectados o con el Comité de Empresa, estableciéndose como referencia el acuerdo alcanzado para el personal de la Sección de Calandrado.

Se tendrá en cuenta las especiales características que implican este tipo de rotación.

De no ser posible alcanzar dicho acuerdo, se aplicará lo estipulado en la legislación vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo.

Asimismo, se contemplarán las diversas modalidades de contratación a tiempo parcial, si esto fuera factible, para completar los equipos necesarios durante un día o más a la semana, tal y como se contempla en el artículo 36.3 del Estatuto.

Artículo 11. – Calendario laboral.

Las horas de trabajo anuales para los años de vigencia del convenio serán de 1.728, para todos los turnos, excepto el 5.º turno que contará con 1 día adicional de descanso.

El número de horas normales de trabajo a la semana será de 40, de lunes a viernes excepto el personal que trabaje a cuatro o cinco turnos, que funcionará con arreglo a su calendario específico.



Las vacaciones serán de 30 días naturales, como mínimo, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, más 11 días laborables. Al 31 de diciembre deberán estar canceladas para todo el personal, tanto fijos como eventuales.

La fórmula para el cálculo de vacaciones será la siguiente:

$$(\text{Días de vacaciones + libre disposición devengados}) = (\text{días laborables transcurridos}) - (\text{días naturales transcurridos}) \times 0,5918 (\text{días jornada anual (216)/días naturales año(365)})$$

La distribución de la jornada anual será pactada entre la empresa y los representantes de los trabajadores en el correspondiente calendario laboral.

Se efectuará un nuevo señalamiento dentro del año natural, de los días de vacaciones estivales que coincidan con periodos de incapacidad temporal o maternidad.

La pausa de los quince minutos para el personal que trabaja a jornada normal se entenderá como comprendida dentro del concepto de trabajo efectivo.

Los días laborables de los puentes, con el personal mínimo imprescindible, se nombrará un servicio de guardia en las secciones de fabricación y comercial para el personal técnico y administrativo. Se entenderá mínimo imprescindible rotativo.

Régimen de solicitud de vacaciones:

A) Vacaciones solicitadas para disfrutar fuera del periodo fijado como vacacional en el calendario:

- La solicitud se entregará al encargado de la sección o departamento.
- Al trabajador se le entregará un «recibí» con la fecha de entrega, como justificante de la solicitud de vacaciones.
- Contestación al trabajador en el plazo de una semana.
- Si el trabajador no recibe contestación por parte de la empresa en ese plazo, se entenderá que dicha solicitud de vacaciones es aceptada por parte de la empresa.
- En caso de que la contestación fuese negativa, la empresa deberá motivarla.

B) Vacaciones solicitadas para disfrutar los periodos fijados como vacacionales en calendario:

- Regirán los plazos pactados en el propio calendario laboral.
- Quedará también un recibí en poder del trabajador.

Todo el personal que haya sido dado de alta como fijo en la plantilla, durante el año tendrá derecho a vacaciones los días correspondientes entre la fecha de alta como fijo y el último día de diciembre a disfrutar dichos días dentro del año correspondiente.

Para los años sucesivos disfrutarán de los días de vacaciones acordados en convenio.

Vacaciones del personal cuyo contrato no sea por tiempo indefinido:



Deben de disfrutarse durante el año los días proporcionales al tiempo trabajado, y como excepción por su contratación de eventuales, podrán elegir entre disfrutarlas o cobrarlas al final del contrato.

Para los contratos de duración superior o igual a un año se disfrutarán las vacaciones completas.

Artículo 12. – Prestaciones por enfermedad.

A partir del 1 de enero del año en curso se abonarán prestaciones complementarias, hasta completar el 100% del salario real, a los productores que presenten la baja oficial, por enfermedad común.

El dictamen del médico de empresa será preceptivo para decidir si la prestación es o no otorgable.

La negativa del trabajador a verificar su estado de enfermedad por el médico dará lugar a la suspensión de las prestaciones complementarias a cargo de la empresa.

En todo momento se mantendrá informado al Comité de Empresa tanto de los dictámenes del médico como de la negativa del trabajador y de cualquier otra alteración de estas normas para poder opinar y comprobar los hechos. Semestralmente, de enero a junio y de julio a diciembre, se comprobará si el índice de absentismo por enfermedad común supera el límite permitido. Si se observase que se ha superado el 2% sin causas que a juicio de la Dirección y del Comité lo justifiquen se anulará este acuerdo por considerarse que dichas prestaciones tienen un efecto perturbador de las relaciones de trabajo, dejando de recibir las mencionadas prestaciones durante el segundo semestre, aplicándose la fórmula que a continuación se detalla:

a) Se abonarán complementos económicos hasta el 100% del salario real, a los productores que durante esa enfermedad precisen de hospitalización o intervención quirúrgica.

b) Se abonarán complementos económicos a partir del quinto día de la fecha de baja, hasta completar el 100% del salario real, al resto de los productores afectados.

Artículo 13. – Horas extraordinarias.

La empresa no podrá obligar a ningún trabajador a realizar horas extraordinarias.

Las horas extras que se realicen voluntariamente no podrán rebasar las señaladas en la legislación vigente, que son 80 horas al año, salvo en los casos previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La empresa facilitará al Comité de Empresa la relación real de las horas extras efectuadas cada mes sin que se supere el máximo autorizado, en caso de que fuera superado el tope autorizado de horas extras, el Comité de Empresa tomará las oportunas medidas legales.

– Siempre que se realicen horas extraordinarias normales, el trabajador tiene dos opciones:

1.º – Disfrutarlo en días de permiso al 200% (2 días por 1) a petición del interesado.



2.º – Cobrarlo como hora extraordinaria al precio del valor hora normal incrementado en un 50%.

– Siempre que se realicen horas extraordinarias festivas, el trabajador tiene dos opciones:

1.º – Disfrutarlo en días de permiso al 225% (2 días y dos horas por 1) a petición del interesado.

2.º – Cobrarlo como hora extraordinaria al precio del valor hora normal incrementado en un 75%.

Se consideran días festivos todos los sábados, domingos y días de fiesta oficial. Tendrán la misma consideración los días de descanso del personal que trabaja a turnos cuyo descanso sea de lunes de viernes.

Artículo 14. – Nocturnidad.

Las horas realizadas por cualquier trabajador durante el periodo nocturno serán abonadas con un incremento del 30% sobre los conceptos de salario base + complemento por actividad.

Por cada 40 horas nocturnas que haga un trabajador tendrá derecho a una hora más de vacaciones.

No obstante, aquellos que al término del año hayan realizado horas nocturnas en número mayor o igual que 440 y menor de 640, tendrán derecho a dos días de vacaciones por este concepto; aquellos que al término del año hayan realizado horas nocturnas en número mayor o igual que 320 y menor de 440, tendrán derecho a un día de vacaciones por este concepto; para el resto de casos se aplicará la norma general (1 hora por cada 40 de noche).

Artículo 15. – Permisos remunerados.

Lo regulado en el presente artículo se aplicará con el mismo alcance y límites a las parejas de hecho; con el único requisito adicional, de la notificación a la empresa de su situación mediante el «Documento de comunicación de unión estable de pareja» anexo al convenio.

A) La empresa concederá a su personal, con la justificación correspondiente, permisos con sueldo y sin descuento de vacaciones, en los casos y duración siguientes:

1.º – Por matrimonio: 15 días naturales.

2.º – Por natalidad: 2 días laborales.

3.º – Matrimonio de padres, hijos y hermanos, de cualquiera de los dos cónyuges: 1 día laborable, si corresponde trabajar.

4.º – Primera comunión o bautizo de hijos: 1 día laborable, coincidiendo con el día de la celebración de dicha ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión, si corresponde trabajar.

5.º – Traslados de domicilio: 1 día laborable.



6.º – Por muerte de cónyuge y padres de cualquiera de los dos cónyuges: 3 días laborales.

7.º – Por muerte de hijos o hermanos, tanto carnales como políticos, de cualquiera de los dos cónyuges: 3 días laborales.

8.º – Por muerte de los abuelos y nietos, de cualquiera de los dos cónyuges: 2 días laborales.

9.º – Por muerte de los tíos y sobrinos, tanto carnales como políticos de cualquiera de los dos cónyuges: 1 día laborable.

10.º – Por enfermedad grave de cónyuge, abuelos, nietos y padres, de cualquiera de los dos cónyuges: 2 días laborales.

11.º – Por enfermedad grave de hijos o hermanos, tanto carnales como políticos, de cualquiera de los dos cónyuges: 2 días laborales.

* Siempre se considerará enfermedad grave la causa de internamiento o intervención quirúrgica con internamiento, o el tiempo necesario para la intervención.

– Por cada internamiento: 2 días laborales de permiso remunerado.

– Si el internamiento es de 1 día: 1 día laborable de permiso remunerado.

– Por cada intervención quirúrgica: 2 días laborales de permiso remunerado.

– Si la intervención no requiere internamiento: permiso remunerado por el tiempo necesario para la intervención.

– Siempre que el internamiento o intervención quirúrgica estén comprendidos dentro del periodo de 7 días (inclusive) se tendrá derecho solamente a 2 días laborales de permiso remunerado.

– Si la intervención quirúrgica se produce transcurridos 7 días del internamiento, se tendrá derecho a 2 días laborales de permiso remunerado por intervención quirúrgica además de los 2 días laborales por internamiento.

– Los permisos por muerte o enfermedad grave que supongan desplazamientos, serán incrementados en 1 día laborable remunerado si la distancia es menor de 100 km, y en 2 días laborales remunerados, si es mayor o igual a 100 km. En todos estos casos la empresa concederá los días necesarios sin remuneración.

– En el caso de trabajadores que pertenezcan a una misma familia, se les ruega se distribuyan los días a los que tienen derecho, para asistencia del enfermo.

En casos especiales, a excepción del matrimonio, podrá cederse o ampliarse el permiso previa justificación.

El cumplimiento inexcusable de deberes públicos, legalmente establecidos y en cuanto a obligaciones de carácter sindical, se estará a las normas vigentes.

B) Días de libre disposición: la empresa concederá sin necesidad de justificación 2 días laborales remunerados, para asuntos propios, que no podrán ser ni compensables ni absorbibles. Estos días de permiso remunerado serán disfrutados en la fecha que el trabajador solicite.



Artículo 16. – Información al Comité de Empresa (artículo 64 E.T.).

1. El Comité de Empresa recibirá información, que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.

2. Asimismo deberá darse a conocer al Comité de Empresa el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los números 1 y 2 de este artículo.

Artículo 17. – Comedores.

Todo el personal de Heimbach Ibérica tiene derecho al uso del servicio de comidas en el comedor de la empresa.

El personal que utilice los servicios del comedor, abonará 3 euros por comida, sin incremento alguno durante la vigencia del convenio. La empresa por su parte se hará cargo de los gastos del servicio de comedor.

Artículo 18. – Transporte del personal.

Deberán habilitarse por parte de la empresa los medios necesarios para el transporte de los trabajadores desde/hasta la empresa, en los horarios y recorridos que se acuerden entre el comité y la empresa.

Artículo 19. – Jubilación a los 64 años.

Será de aplicación lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, así como en su normativa de desarrollo.

Artículo 20. – Invalidez y reserva del puesto de trabajo.

Reserva del puesto de trabajo en la empresa, al trabajador que teniendo una invalidez reconocida se le vuelva a declarar apto para el trabajo por un tribunal médico.

Artículo 21. – Jubilación parcial.

Será de aplicación lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, así como el Real Decreto Ley 20/2018, de 7 de diciembre, y demás disposiciones concordantes.

Artículo 22. – Medidas de igualdad, conciliación familiar-personal y laboral.

En cumplimiento del artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores y 34.8 E.T., modificado por la Ley Orgánica 3/2007, se han negociado medidas tendentes a promover la igualdad efectiva ente hombres y mujeres.

Estas medidas se han negociado en el ámbito de contratación, formación, promoción y retribución.



Con eficacia desde 1/01/2017 y vigencia indefinida: estas estipulaciones se establecen con vigencia indefinida y efectos inderogables (aunque venciera el convenio colectivo o el periodo de aplicación previsto en el artículo 4 del mismo).

Punto 1. – Reducciones de jornada temporales: mínimo 1 año, prorrogable por periodos de 2 años con un máximo de 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

Modalidades:

A) Reducción de entre 3 y 9 meses completos y continuos elegidos por el trabajador para todo el periodo. Esta modalidad será por años naturales completos (de 1/1 a 31/12 de cada año).

B) Reducción diaria de 2, 3, 4 o 5 horas en horario elegido por el trabajador para todo el periodo.

C) Reducción de 2,5 días (50%) a la semana rotatorios de semana en semana, elegidos por el trabajador para todo el periodo:

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes:

Ejemplo ciclo 2,5 días de Tº (50% reducción): L-M-X, J-V,... etc.

D) Reducción de 2 o 3 días a la semana, siempre los mismos, elegidos por el trabajador para todo el periodo.

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

E) Reducción de todos los viernes del año, con un mínimo de un 20% de reducción de jornada anual.

Si al elaborar el calendario de viernes, resulta más del 20% se tomará el porcentaje correspondiente.

Si al elaborar el calendario de viernes, resulta menos del 20% se añadirá al calendario los días correspondientes fijados de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Esta modalidad también será posible con otro día distinto del viernes a elección del trabajador.

Llevará calendario anual individualizado, negociado entre empresa y trabajador, para adaptarlo a fiestas y puentes.

*Cláusulas aplicables:

1. Derecho del trabajador a disfrutar de la reducción con la mera comunicación a la empresa, que llevará aparejada la consiguiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El derecho a establecer la duración (dentro de los límites máximos y mínimos establecidos) y la modalidad, corresponderá al trabajador, que deberá preavisar a la empresa con 15 días de antelación, tanto del inicio, como de la prórroga, como de la finalización.



La reducción siempre tendrá carácter temporal y siempre será reversible a instancias del trabajador, que podrá ejercer su derecho mediante el preaviso correspondiente. La primera reducción tendrá un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga de 6 meses.

2. La empresa se compromete al mantenimiento en sus puestos de trabajo de los trabajadores acogidos a este acuerdo de reducción de jornada durante el periodo de reducción.

3. Durante este periodo de tiempo parcial, el trabajador podrá acogerse al convenio especial con la S.S. al objeto de complementar su cotización hasta la de tiempo completo precedente. De modo que, respetando los mínimos y máximos de duración establecidos, durante el periodo de reducción queda reconocido el derecho del trabajador de revertir en contrato a tiempo completo la relación de tiempo parcial vigente, con preaviso de 15 días, y la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El contrato del trabajador, durante la reducción temporal de jornada, continuará siendo indefinido con todos los efectos y derechos a partir de la fecha de vigor del contrato a tiempo completo primigenio.

4. Durante el periodo de reducción se percibirá una retribución equivalente al % de jornada acordado aplicado sobre todos los conceptos que integran su salario en el momento de la reducción, que serán consolidables y no serán compensables ni absorbibles, más todos aquellos que pudieran corresponder o se encuentren en tránsito de adquisición por aplicación de las fuentes legales y/o convencionales aplicables, calculándose los conceptos a que tenga derecho con arreglo a la media de los 12 meses precedentes.

5. La reducción de jornada temporal afecta de manera proporcional y temporal al salario, permaneciendo inalterados el resto de derechos cualquiera que sea su fuente u origen, tanto los derechos de que disfrute el trabajador en la fecha de reducción como los que le pudieran corresponder más adelante y/o se encuentren en tránsito de adquisición.

6. Para los trabajadores que se acogieron a partir de 1/10/2011, tanto a las modalidades de reducción establecidas en este acuerdo como a las modalidades previstas en el artículo 37.5 del E.T. (cuidado de hijos o de familiares), durante el periodo de reducción continuará tomándose como base para el cálculo de su retribución el salario que hubiera correspondido sin la reducción salarial del 7% pactada para 2012. Al finalizar, en su caso, la reducción y reincorporarse a tiempo completo percibirán el salario que sea de aplicación general perdiendo esta prerrogativa.

7. Durante el periodo de reducción el trabajador se mantendrá en su puesto de trabajo habitual, salvo acuerdo distinto con la empresa.

Todos los derechos a que pudiera ser acreedor el trabajador durante la reducción de jornada, cualquiera que fuera su fuente u origen, computarán como si se tratara de jornada completa, incluido el derecho a generar complemento de antigüedad así como para computar años de servicio a efectos de cualquier tipo de indemnización.



Asimismo, la reducción se llevará a efecto en el régimen de turnos habitual del trabajador, salvo acuerdo distinto con la empresa.

8. Las vacaciones anuales serán las fijadas en el calendario laboral de Heimbach Ibérica.

9. En lo no previsto en este acuerdo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de Heimbach Ibérica y a la normativa vigente que sea de aplicación.

Punto 2. – Reducciones de jornada sin límite temporal:

También será de aplicación todo lo recogido en el punto 1 a las reducciones que se soliciten sin límite temporal de duración, con las siguientes salvedades:

1. No existirán límites máximos ni mínimos de duración, excepto lo siguiente:

La reducción se iniciará con el año natural. La reducción inicialmente tendrá un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga (a preavisar con 15 días) de 6 meses.

2. Durante el periodo de reducción el trabajador podrá ejercer por una sola vez para esta modalidad, con preaviso de 30 días, el derecho de revertir en contrato a tiempo completo la relación de tiempo parcial vigente, con la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión. Este preaviso se comunicará treinta días antes del final del año natural (en los últimos 30 días de diciembre).

3. Quien haga uso del derecho de reversión recogido en esta modalidad no podrá acogerse a las condiciones especiales establecidas para las modalidades de reducción recogidas en el punto 1, hasta transcurridos 4 años.

Punto 3. – Excedencias:

Cláusulas aplicables:

1. La duración máxima establecida en el artículo 46.3 E.T. (cuidado de hijos o familiares) se amplía de forma que el periodo inicial será prorrogable por periodos consecutivos de 2 años hasta totalizar 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

2. La duración máxima establecida en el artículo 46.2 E.T. (excedencia voluntaria) se amplía de forma que el periodo inicial será prorrogable por periodos consecutivos de 2 años hasta totalizar 8 años a lo largo de la vida laboral en Heimbach.

3. Derecho del trabajador a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante todo el periodo de excedencia, tanto si es voluntaria como por cuidado de hijos o familiares.

4. Derecho del trabajador a situarse en excedencia con la mera comunicación a la empresa, que llevará aparejada la consiguiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión.

El derecho a establecer la duración (dentro de los límites máximos y mínimos establecidos) corresponderá al trabajador, que deberá preavisar a la empresa con quince días de antelación, tanto del inicio, como de la prórroga, como de la finalización.



5. La empresa se compromete a la reserva en sus puestos de trabajo de los trabajadores acogidos a este acuerdo durante el periodo de excedencia.

6. Durante este periodo de excedencia, el trabajador podrá acogerse al convenio especial con la S.S. al objeto de complementar su cotización hasta la de tiempo completo precedente. De modo que, respetando los mínimos y máximos de duración establecidos, durante el periodo de excedencia queda reconocido el derecho del trabajador a reincorporarse a su puesto de trabajo, con preaviso de 30 días, y la correspondiente obligación de la empresa de ejecutar esa decisión. Este preaviso se comunicará treinta días antes del final del año natural (en los últimos 30 días de diciembre).

El periodo de excedencia ampliado sobre la duración del E.T., tendrá inicialmente un periodo mínimo de 6 meses con una primera prórroga (preavisar con 15 días) de 6 meses.

Artículo 23. – Paz laboral.

Ambas partes se comprometen a observar de buena fe lo dispuesto en el presente documento y ninguna de las partes exigirá ampliaciones a las normas establecidas en el presente acuerdo durante su vigencia.

Cuantas cuestiones, dudas o divergencias se produzcan sobre la interpretación o aplicación del presente acuerdo, en todo o en parte, se someterán dentro del ámbito de la empresa a la decisión entre los representantes de los trabajadores y el representante de la empresa.

Ambas partes contratantes, actuando en nombre de la empresa y de todos y cada uno de los trabajadores representados establecen que, en la medida que no suponga renuncia a derechos necesarios establecidos por la ley, la actuación de los representantes será preceptiva antes de que por la empresa o por cualquier trabajador se acuda, para la reclamación de derechos y obligaciones derivados de la aplicación de este convenio, a las instancias jurisdiccionales y administrativas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA. – ADHESIONES
A LOS PUNTOS 1 Y 2 DEL ARTÍCULO 22

No se podrán comunicar nuevas adhesiones para los años 2023 a 2026 al plan recogido en el «Punto 1. Reducciones de jornada temporales», ni para el plan recogido en el «Punto 2. Reducciones de jornada sin límite temporal». No obstante, los trabajadores que hayan hecho uso del citado plan en algún momento anterior al 31/12/2019 sí podrán utilizarlo durante 2019 y sucesivos, hasta la fecha tope establecida.

El beneficio salarial que se contempla en el «artículo 22, cláusulas aplicables 6» perderá todo efecto en las adhesiones que se puedan producir para 2027 y sucesivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Considerando que en el actual entorno de mercado es imprescindible un incremento continuo de la productividad en los próximos años, ambas partes se comprometen a promover la participación de los trabajadores para conseguirlo.



– Clasificación profesional: habida cuenta que una justa clasificación profesional representa una de las bases para incentivar la producción y calidad de nuestros productos, y por otra parte, posibilita la promoción económica de los trabajadores, ambas partes convienen en llevar a cabo un estudio conjunto de los diferentes niveles y categorías profesionales en la empresa.

– Sistemas de gestión: habida cuenta que un adecuado sistema de gestión representa una de las bases para incentivar la producción y calidad de nuestros productos, ambas partes convienen en llevar a cabo un estudio conjunto sobre la posibilidad de implantar sistemas del tipo «lean manufacturing» o similares.

– Nuevos proyectos e instalaciones: la dirección gerencia se compromete a poner en marcha las gestiones necesarias con el fin de lograr nuevos proyectos e instalaciones para Heimbach Ibérica, S.A.U. En caso de lograrse nuevos proyectos e instalaciones que signifiquen nuevos puestos de trabajo, ambas partes convienen en convocar a la comisión negociadora del convenio colectivo e iniciar las negociaciones para la revisión del mismo.

Por la empresa
(siguen varias firmas)

Por el Comité de Empresa
(siguen varias firmas)