

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos,
Comercio y Trabajo

Dirección Territorial de Valencia

2023/03543 *Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa TMD Friction España, SLU (Paterna) para los años 2022-2026. Código: 46002792011989.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa TMD Friction España, SLU (Paterna) para los años 2022-2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 21 de febrero de 2023 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación de la mercantil, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 10/2022, de 26 de septiembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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





València, a 9 de marzo de 2023. —El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TMD FRICTION ESPAÑA, S.L.U.

ÍNDICE

PARTES QUE LO CONCIERTAN

**CAPÍTULO I
ÁMBITOS**

Artículo 1. – Ámbito personal y geográfico.	<u>5</u>
Artículo 2. – Vigencia temporal.	<u>5</u>
Artículo 3. – Indivisibilidad del Convenio.	<u>5</u>
Artículo 4. – Denuncia y prórroga.	<u>5</u>

**CAPÍTULO II
JORNADA DE TRABAJO**

Artículo 5. – Jornada anual.	<u>5</u>
Artículo 6. – Horarios de trabajo.	<u>6</u>
Artículo 7. – Ampliación de la Jornada o Cuarto Turno.	<u>7</u>
Artículo 8. – Flexibilidad horaria.	<u>9</u>
Artículo 9. – Horas extraordinarias.	<u>12</u>
Artículo 10. – Consideración de jornada anual en situaciones de I.T. y permiso retribuido.	<u>12</u>
Artículo 11. – Calendario laboral.	<u>12</u>
Artículo 12. – Vacaciones anuales.	<u>12</u>

**CAPÍTULO III
ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL**

Artículo 13. – Organización del trabajo.	<u>14</u>
Artículo 14. – Complemento de actividad.	<u>15</u>
Artículo 15. – Trabajadores mayores de 55 años	<u>16</u>
Artículo 16. – Calidad.	<u>16</u>
Artículo 17. – Tiempo paro.	<u>17</u>
Artículo 18. – Trabajos de mantenimiento.	<u>17</u>
Artículo 19. – Modificación de las condiciones de trabajo.	<u>17</u>



**CAPÍTULO IV
INGRESOS, PLANTILLAS, CONTRATACIÓN, TRASLADOS Y CESES**

Artículo 20. – Ingresos en la Empresa.	<u>20</u>
Artículo 21. – Períodos de prueba.	<u>20</u>
Artículo 22. – Censo laboral.	<u>20</u>
Artículo 23. – Ascensos.	<u>21</u>
Artículo 24. – Ceses y preavisos.	<u>21</u>
Artículo 25. – Empresas de Trabajo Temporal.	<u>22</u>
Artículo 26. – Estabilidad en el empleo.	<u>22</u>
Artículo 27. – Traslados y desplazamientos.	<u>23</u>

**CAPÍTULO V
PERMISOS Y EXCEDENCIAS**

Artículo 28. – Licencias retribuidas.	<u>23</u>
Artículo 29. – Licencias no retribuidas.	<u>25</u>
Artículo 30. – Excedencias.	<u>25</u>

**CAPÍTULO VI
CONDICIONES RETRIBUTIVAS**

Artículo 31. – Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.	<u>26</u>
Artículo 32. – Garantía individual.	<u>27</u>
Artículo 33. – Igualdad de salario.	<u>27</u>
Artículo 34. – Conceptos remunerativos.	<u>27</u>

**CAPÍTULO VII
ACCIÓN SOCIAL**

Artículo 35. – Gafas graduadas.	<u>31</u>
Artículo 36. – Juego de pastillas y zapatillas.	<u>31</u>
Artículo 37. – Gratificación por baja voluntaria.	<u>31</u>
Artículo 38. – Enfermedad profesional.	<u>32</u>
Artículo 39. – Seguro de incapacidad permanente total, absoluta o muerte.	<u>32</u>
Artículo 40. – Aniversario	<u>33</u>

**CAPÍTULO VIII
FALTAS LABORALES Y SU GRADUACIÓN**

Artículo 41. – Faltas. Graduación.	<u>33</u>
------------------------------------	-----------



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

**CAPÍTULO IX
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Artículo 42. – Comité de Seguridad y Salud.	33
Artículo 43. – Vigilancia de la Salud.	36
Artículo 44. – Prendas de trabajo.	37
Artículo 45. – Niveles ambientales.	38
Artículo 46. – Toxicidad, penosidad y peligrosidad.	39

**CAPÍTULO X
DERECHOS SINDICALES**

Artículo 47. – Garantías.	39
Artículo 48. – Competencias del Comité de Empresa.	40
Artículo 49. – Capacidad y sigilo profesional del Comité de Empresa.	41
Artículo 50. – Comité Intercentros.	42
Artículo 51. – Sindical.	43
Artículo 52. – Delegado/a sindical.	43
Artículo 53. – Colegios Electorales.	43
Artículo 54. – Asambleas.	43

**CAPÍTULO XI
DISPOSICIONES ADICIONALES**

Artículo 55. – Incremento salarial.	44
Artículo 56. – Formación.	44
Artículo 57.– Servicio de Prevención y Mutua de accidentes de trabajo.	44
Artículo 58. – Comisión paritaria.	45

**CAPÍTULO XII
DERECHO SUPLETORIO**

Artículo 59. – Derecho supletorio y prevalencia de normas.	46
Artículo 60. – Contrato de relevo.	46
Artículo 61. – Conciliación de la vida laboral y familiar.	46
Artículo 62. – No discriminación	48
Artículo 63. – Violencia de género	49
Artículo 64. – Igualdad	49



PARTES QUE LO CONCIERTAN

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación económica y la representación social de TMD Friction España SLU. Que prestan sus servicios en el establecimiento titularidad de la misma ubicado en calle Ciudad de Barcelona número 44, Polígono industrial Fuente del Jarro de Paterna, provincia de Valencia.

REPRESENTACIÓN SOCIAL

Joaquín Román Jiménez Gea (CC.OO.)	José García Blesa (CC.OO.)
Jesús Chicote González (CC.OO.)	Emilio Arjona Guillén (CC.OO.)
Manuel Portugués Romeralo (CC.OO.)	Rafael Borrás Sánchez (CC.OO.)
Vicente Zornoza Pérez (CC.OO.)	Vicente Peris Beltrán (CC.OO.)

REPRESENTACIÓN ECONÓMICA

Miguel Sánchez Lloris
Juan Roca Luque
Daniel Orea Caro



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

CAPÍTULO I
ÁMBITOS

Artículo 1. – Ámbito personal y geográfico.

El presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as de la Empresa adscritos al centro de trabajo de Paterna, con la sola exclusión del personal directivo que ostente el cargo de Director de Área.

Artículo 2. – Vigencia temporal.

El presente convenio entrará en vigor el 01 de enero de 2022, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2026.

Artículo 3. – Indivisibilidad del Convenio.

El presente Convenio es un todo orgánico indivisible, por lo que de no aprobarse cualquier aspecto de su contenido por la autoridad laboral o judicial, se entenderá nulo y sin efecto en su integridad.

Artículo 4. – Denuncia y prórroga.

Este Convenio deberá denunciarse mediante escrito por cualquiera de las partes firmantes del mismo con una antelación mínima de 3 meses a su vencimiento. Efectuada tal denuncia, en el plazo de 1 mes deberán iniciarse las negociaciones para la consecución del Convenio que lo sustituya, fijándose a tal fin el calendario de reuniones al efecto durante el mes de noviembre del último año de vigencia del mismo.

En caso de no producirse la denuncia del Convenio en el plazo previsto, o se esté en proceso de negociación, su texto se prorrogará anualmente hasta la firma del Convenio que lo sustituya.

CAPÍTULO II
JORNADA DE TRABAJO

Artículo 5. – Jornada anual.

La jornada anual de trabajo será de 1.736 horas efectivas para cada uno de los años de vigencia del convenio. Se establece una compensación económica anual de 100 euros a abonar en el mes de marzo.

La jornada prevista en el párrafo anterior se distribuirá en 217 días de trabajo y 222 días laborales con lo que cada trabajador/a durante la vigencia del convenio dispondrá de 5 días de libre disposición que podrá disfrutar en las fechas que determine previo aviso -salvo caso de fuerza mayor- con 5 días laborales de antelación, si bien en ningún caso el disfrute de estos 5 días podrá coincidir con



otros trabajadores/as de la Empresa si tal coincidencia supera el 20% del total de la plantilla por departamento y/o línea de fabricación; dándose contestación al trabajador/a de la posibilidad o no del disfrute por estas causas en un plazo de 48 horas a contar desde la solicitud. Para ello la Empresa designará a principio de año las líneas y departamentos a los que están adscritos los trabajadores/as. Dicha lista podrá ser actualizada, excepto en los supuestos en que la actualización venga motivada por la solicitud de días de libre disposición. Deberá informarse al Comité de Empresa de las actualizaciones que se lleven a cabo en la lista.

Se establece un día adicional de libre disposición a las personas con 62 años o más.

Se considerarán horas de trabajo efectivo aquellas en las que el trabajador/a permanece en su lugar de trabajo, por tanto, no forman parte de éstas cualquier tipo de descanso. No obstante, como excepción a lo dispuesto en este párrafo en materia de cómputo de la jornada diaria, el descanso para el bocadillo de 20 minutos diarios se considerará tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. Como medida concreta durante el tiempo de bocadillo se rotará en los lugares de trabajo que la Dirección de Producción fije en cada momento.

Artículo 6. – Horarios de trabajo.

Los horarios de trabajo quedan establecidos en las siguientes bandas horarias:

- Turno de mañana: de 6:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: de 14:00 a 22:00 horas.
- Turno de noche: de 22:00 a 6:00 horas.
- Turno central: de 7:30 a 9:00 horas a 13:00 a 14.00, y de 14:00 a 15:00 a 17:00 a 19.00 de lunes a jueves; y viernes de 8:00 a 9:00 horas a 14:00 a 15:00 horas.

El horario de salida y final de la jornada, del turno central, será una vez cumplidas las horas efectivas de trabajo de la jornada diaria y siempre a partir de las 17:00 horas, en caso de existir necesidades puntuales que conlleven la variación del horario (de personas y/o departamento/s) este se adaptará, también de forma puntual, a los efectos de cubrir la citada necesidad.

En el turno central, el tiempo mínimo de descanso para la comida será de 30 minutos.

- Inicio turno semanal producción: de 20:00 horas del domingo (o del primer día de inicio del primer turno semanal) a 4:00 horas. Se establece una cantidad económica de 30,00 euros por día (primer día de inicio de turno en el horario expresado) y que las dos personas de producción que lo realicen sean voluntarias, por parte de la Empresa se solicitará un voluntario/a del personal de mantenimiento. Para la elección del personal voluntario de producción se confeccionará una lista de voluntarios/as de entre los cuales la Empresa determinará las personas formadas/capacitadas para la realización de las



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

tareas de inicio de turno no incidiendo siempre en las mismas personas si existiesen suficientes voluntarios/as. En caso de no existencia de voluntarios/as la Empresa podrá designar dos personas de producción para que realicen las tareas de inicio de turno semanal en el horario contemplado en este punto, el personal de mantenimiento no estará sujeto a designación obligatoria por parte de la Empresa.

En el caso de que resultara necesario que en el inicio de arranque de turno participara personal de mantenimiento de la Empresa, esta situación estará limitada a un máximo de 9 semanas al año y en ningún caso el personal de mantenimiento llevará a cabo dichas tareas durante más de 6 semanas consecutivas.

Los trabajadores/as de turno central podrán realizar jornada continuada durante el periodo del 15 de junio al 15 de septiembre, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que exista una persona de guardia (cumpliendo jornada partida) en los departamentos de ingeniería, logística y calidad, siempre y cuando las necesidades lo requieran.
- Que en caso de necesidad se reincorporarán todos los afectados al turno normal de trabajo (jornada partida).

Exclusivamente los trabajadores/as del Turno central que viniesen disfrutando del régimen de jornada continuada durante los meses de verano, mantendrán dicho derecho como condición personal más beneficiosa. Estos trabajadores/as podrán realizar durante el resto del año la misma jornada que el resto de los trabajadores/as del Turno central que no gozasen de la citada jornada continuada.

Turnos de trabajo: los trabajadores/as que ocupen un mismo puesto de trabajo en diferentes turnos, se pondrán de acuerdo entre ellos para la elección del turno.

- a) En caso de discrepancia o desacuerdo entre los implicados/as, se procederá a la rotación con la frecuencia que entre los mismos acuerden; si tampoco hubiera acuerdo en cuanto a la frecuencia, esta se realizará cada dos semanas.
- b) En el supuesto de que exista un solo turno en el puesto de trabajo, el turno será el que establezca la dirección.

Establecido el turno correspondiente para la semana de que se trate, ningún trabajador/a podrá ser cambiado de turno de trabajo en la misma semana, si no existiese acuerdo entre ambas partes.

Artículo 7. – Ampliación de la Jornada o Cuarto Turno.

Al objeto de atender las demandas del mercado que conlleven la necesidad de incrementar la actividad industrial de la planta, utilizando su máxima capacidad



productiva, se establece un 4º Turno de trabajo con prestación de servicio los sábados y/o domingos del calendario anual.

A tal fin, se establecen las siguientes estipulaciones:

- a) **OBJETO:** El presente artículo tiene por objeto mejorar las condiciones económicas para la prestación de servicios en sábados y/o domingos, así como el establecimiento de una comisión de seguimiento que vigile la correcta aplicación del presente acuerdo. En este sentido, se establece que el trabajo en dicho período deberá atender al preaviso y al orden establecido en el apartado c) del presente artículo, respetando las causas justificativas tal y como se establecen en el apartado b) del mismo, así como las condiciones retributivas y demás requisitos fijados en el reiterado artículo.
- b) **CAUSAS JUSTIFICATIVAS:** La prestación de servicios en sábados y/o domingos deberá responder a la existencia de alguna de las causas siguientes:
- Exceso de pedidos o “cuellos de botella”.
 - Averías imprevistas.
 - Falta de materias primas por causas ajenas a la organización de la planta, para lo que se deberá acreditar que la Empresa ha hecho lo necesario para obtenerlas.
 - Necesidades de urgencia demostrable.
 - Necesidades de mantenimiento.

Esta medida se podrá adoptar con base en las causas anteriores cuando se viniera prestando servicios en los tres turnos de la Empresa de forma regular, salvo que por disponibilidad de personal o necesidades del proceso productivo no hubiera sido posible esa prestación de servicios en cuyo caso si será de aplicación la medida en caso de necesidad.

- c) **ORDEN DE LLAMADA:** La Empresa respetará en todo caso, atendiendo a la necesaria organización de los recursos y al objeto de proponer a la comisión de seguimiento la relación de los trabajadores/as que deban ser requeridos para prestar sus servicios los sábados y/o domingos, el siguiente orden de preferencia:

1º - Aquellos/as que voluntariamente acepten prestar servicio en los puestos de trabajo convocados.

2º - En caso de que el número de voluntarios/as no sea suficiente o bien porque el puesto de trabajo que habitualmente desempeñen no sea acorde con las actividades que se requieran, deberán ser llamados quienes por obligación contractual se comprometieron a prestar servicios durante los sábados y/o domingos del calendario anual.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

Sólo podrán trabajar los sábados y domingos de forma consecutiva, aquellos trabajadores/as que voluntariamente así lo acepten.

- d) **RETRIBUCIÓN:** La prestación de servicios en sábados y/o domingos se compensará mediante el denominado: plus de trabajo fin de semana, el cual consistirá en un complemento salarial de 98.89 euros por día trabajado.
- e) **PERÍODO DE DESCANSO:** El descanso semanal de los trabajadores/as afectados/as por el 4º turno podrá realizarse con carácter previo o con posterioridad a la prestación de servicios en fin de semana. Su realización normalizada se efectuará de la siguiente forma:
- En viernes y sábado, si se trabaja el domingo.
 - En domingo y lunes, si se trabaja el sábado.
 - En lunes y martes o jueves y viernes, si se trabaja el sábado y el domingo.
- f) **COMISIÓN DE SEGUIMIENTO:** Se establece una comisión de seguimiento de los acuerdos previstos en este artículo, integrada por tres componentes de la representación legal de los trabajadores/as y tres componentes de la dirección de la Empresa. La Empresa deberá comunicar a dicha comisión la concurrencia de las causas justificativas para trabajar los citados días, proponiendo a la misma, el jueves de la semana anterior o, de forma excepcional y siempre con motivos justificados en la misma semana en la que se va a realizar el 4º turno la relación de trabajadores/as que considere que deben realizar el mismo, respetando el orden de preferencia descrito en el apartado c) de este artículo, correspondiendo a dicha comisión la remisión a la dirección de la Empresa de la citada relación de trabajadores/as afectados/as y ello antes del jueves de la semana de su realización.
- g) **PERSONAL AFECTADO:** Estará afectado por el presente artículo todo el personal, directo e indirecto, que de un modo u otro proporcione servicios necesarios para el normal funcionamiento del turno; siempre y cuando esté contemplado en su contrato de trabajo la jornada de lunes a domingo. No obstante, no quedarán afectados por el presente artículo ni en las condiciones generales ni económicas, aquellos trabajadores que sean contratados a tiempo parcial y su jornada incluya sábados, domingos y/o festivos.

Artículo 8. – Flexibilidad horaria.

Las horas de flexibilidad, tanto positiva como negativa, que la Compañía utilice tendrán la consideración de jornada ordinaria, siendo las mismas regularizadas con tiempo de descanso (flexibilidad positiva) o con tiempo de trabajo (flexibilidad negativa) en los doce meses siguientes al momento de su realización.



Flexibilidad negativa: Al objeto de preservar el nivel de empleo, evitando la realización de E.R.E.'s y adecuar la capacidad productiva con la carga de trabajo existente en cada momento – en especial en aquellas situaciones que impidan la ocupación total o parcial de la plantilla –. Se establece una flexibilidad de setenta y dos horas anuales.

La aplicación y regulación de esta flexibilidad se llevará a cabo de la forma siguiente:

- a) A efectos de velar por la correcta adopción y aplicación de estas medidas, se constituye una comisión bipartita formada por tres componentes de la representación legal de los trabajadores/as y tres componentes designados por la dirección de la Empresa. Entre las competencias de la comisión estará el acordar la aplicación de la flexibilidad en negativo, así como la fecha de ejecución y los trabajadores/as afectados en cada caso. En caso de no acuerdo entre las partes y una vez transcurridos 10 días naturales desde la comunicación por parte de la Empresa de la necesidad de aplicación de flexibilidad negativa, se procederá a la aplicación de la flexibilidad en los términos y condiciones propuestos por la Empresa, reservándose por parte de la representación legal de los trabajadores/as la potestad para emprender las acciones legales que considere oportunas.
- b) La flexibilidad negativa (horas de no prestación de trabajo) se aplicará en jornadas completas de 8 horas, cuando la carga de trabajo existente en la planta impida la ocupación efectiva de la plantilla total o parcial, y siempre y cuando exista un alto porcentaje de causas que supongan que la adopción de esta medida pueda impedir – dentro de un criterio razonable – la adopción de otras acciones que afecten a la estabilidad en el empleo.
- c) Las razones que pueden dar lugar a la adopción de la flexibilidad negativa serán de carácter productivo, debiéndose por parte de la Empresa justificar las causas, tanto de origen – aportando para ello la documentación que la comisión considere pertinente –, como en base al criterio expuesto en el punto anterior.
- d) La adopción de la flexibilidad negativa en los términos necesarios, conllevará la adopción de las mismas medidas y en el mismo porcentaje de afectación, durante el mismo período, que se precisen para el trabajo que en dicho momento se encuentre externalizado.
- e) Durante la aplicación de la citada flexibilidad negativa, el personal afectado no sufrirá reducción de su retribución fija, exceptuándose los conceptos retributivos sujetos a variable (por ejemplo, la prima de producción), los cuales se percibirán cuando se produzca la recuperación de las horas dejadas de trabajar y en base a los datos reales que se obtengan.
- f) La recuperación de las horas dejadas de trabajar deberá realizarse en el período de 12 meses siguientes a las jornadas de trabajo no realizadas.
- g) La recuperación de tales horas se realizará a razón de 1 hora diaria, ampliándose la jornada diaria de 8 horas a 9 horas, siempre que existan los medios y la capacidad necesaria para su realización en la forma indicada. Cuando por razón de los horarios de los turnos de trabajo, falta de medios o de capacidad, no pueda realizarse la realización de las horas en la forma indicada en este punto, la recuperación se realizará en jornadas de trabajo



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

completas y – precisamente – en sábados. En este último caso, se establece una recuperación máxima anual de 9 sábados, con límite de 2 sábados por mes, y la jornada efectiva de dichos sábados será de 7 horas.

- h) La comunicación al trabajador/a se realizará, como mínimo, 7 días naturales antes de la reducción de jornada y 15 días naturales antes de la fecha prevista de la ampliación por su recuperación.

Flexibilidad positiva: La flexibilidad positiva consistirá en la realización adicional de jornadas de trabajo (semanal/mensual) que posteriormente se disfrutarán en descanso. Se establece una flexibilidad positiva de 80 horas anuales distribuidas en 10 jornadas de trabajo a realizar en sábado y/o domingo.

La aplicación y regulación de esta flexibilidad se llevará a cabo de la forma siguiente:

Se aplicará en jornadas completas de 8 horas, bien a toda la planta o bien parcialmente con un mínimo de 6 personas.

- a) Las razones que darán lugar a la adopción de la flexibilidad positiva serán de carácter productivo.
- b) La comunicación de la realización de la flexibilidad en positivo será con una antelación de 10 días naturales tanto al Comité de Empresa como a los trabajadores/as afectados/as.
- c) Una vez realizada la flexibilidad positiva, el disfrute del descanso correspondiente se realizará dentro de los doce meses siguientes a las jornadas de trabajo realizadas por este concepto. Dicho disfrute podrá ser de carácter individual o colectivo.

En caso de disfrute de descanso individual, el trabajador/a deberá preavisar con 7 días naturales de antelación si bien en ningún caso en el disfrute de este descanso podrá coincidir con otros trabajadores/as de la Empresa si tal coincidencia supera el 20% de la plantilla flexibilizada.

En caso de disfrute colectivo la Empresa preavisará con 15 días de antelación y éstos días de disfrute deberán ser anteriores o posteriores a un día no laborable.

- d) En la aplicación de la flexibilidad positiva no podrá existir una diferencia superior a 16 horas entre los trabajadores/as de un mismo puesto de trabajo, salvo que exista la voluntariedad del trabajador/a que realiza la flexibilidad.
- e) Se establece un límite de 2 sábados/domingos de aplicación de la flexibilidad positiva por mes, de igual forma se establece una compensación económica de 54.78 euros por día de flexibilidad positiva realizado.

La presente regulación se entiende sin perjuicio de la posibilidad de que Empresa y Comité de Empresa puedan acordar una flexibilidad en términos diferentes.



Artículo 9. – Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán con descanso sustitutorio en proporción de 2 horas por cada hora extraordinaria realizada.

No obstante, es voluntad de las partes que no se realicen horas extraordinarias, y si éstas se llegan a realizar por causas excepcionales, se dará traslado de ello al Comité de Empresa.

Se considerarán Horas extraordinarias todas aquellas que excedan en cómputo diario y semanal de la jornada laboral pactada, a excepción de las realizadas al amparo de lo previsto en los artículos 7 y 8 del presente Convenio.

Artículo 10. – Consideración de jornada anual en situaciones de I.T. y permiso retribuido.

A efectos de cómputo de jornada anual, las horas de ausencia por I.T. y/o permiso retribuido se consideraran como efectivamente trabajadas.

Artículo 11. – Calendario laboral.

La Empresa y la representación legal de los trabajadores/as confeccionarán de mutuo acuerdo el calendario correspondiente a cada año de vigencia del presente Convenio, especificándose - ya sea en ese mismo calendario o en un añadido - las variaciones de aplicación al departamento de finanzas.

En caso de discrepancia a la hora de confeccionar el calendario laboral anual las partes se comprometen a someterse a arbitraje ante el TAL y a la aceptación del dictamen emanado de dicho organismo.

El calendario incluirá la determinación de las fiestas abonables y no recuperables del calendario estatal, Comunidad Autónoma y locales; las vacaciones anuales, los días de puentes y ajustes del calendario anual.

Artículo 12. – Vacaciones anuales.

Las vacaciones anuales serán de 30 días naturales, no computándose como tales los festivos que no coincidan en domingo.

El período habitual de disfrute vacacional para todo el personal estará comprendido entre el día 1 de julio y el 30 de septiembre de cada año.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior a solicitud de la Empresa y previo acuerdo con el trabajador/a afectado, se podrán disfrutar las citadas vacaciones fuera del período indicado como habitual, o – en su caso – del período ya establecido a tal fin. En ambos casos, las vacaciones anuales se incrementarán en 5 días o compensación económica de 174.31 euros, según elección por la que opte el citado trabajador/a.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

En todo caso, durante el período comprendido entre el día 1 de agosto y el 31 de agosto de cada año se garantizará, si fuese necesario, en la planta hasta un máximo del 33% de la plantilla, y siempre según necesidades productivas. Dicho ratio deberá computarse por secciones o departamentos al objeto de garantizar el correcto funcionamiento de todas ellas. En aquellos departamentos donde solamente estén cubiertos por dos personas, el ratio de presencia en el periodo vacacional solicitado será del 50%. A todo el personal que se inscriba voluntariamente y, previo acuerdo con la Empresa, cambie su periodo vacacional para cubrir las necesidades exigidas, se le abonará la cantidad de 14.34 euros por día modificado. Quedan excluidos todos aquellos trabajadores/as que voluntariamente y de forma personal soliciten el periodo vacacional fuera de agosto, así como todas aquellas personas que hayan sido contratadas para prestar servicios en el periodo estival.

Con el fin de racionalizar el disfrute vacacional, la Empresa comunicará, como máximo, hasta el 2 de mayo de cada año las previsiones sobre tal disfrute, concretando un máximo del 33% de personal fijo de la plantilla con prestación de servicios en el mes de agosto.

Conocida la previsión realizada por la Empresa, los trabajadores/as afectados por la misma dispondrán de un plazo de 20 días naturales para alcanzar entre ellos un acuerdo en cuanto a la fecha de disfrute de sus vacaciones anuales a realizar dentro del período habitual y en función de las necesidades productivas de la Empresa. De no existir acuerdo en dicho plazo, la Empresa determinará las personas que deban prestar sus servicios en el mes de agosto, el primer año. En sucesivos años si no hubiera acuerdo entre los trabajadores/as la dirección tomaría como fórmula la rotación de los meses a las personas afectadas.

Las modificaciones realizadas por la Empresa con posterioridad al día 27 de mayo cada año, tanto en cuanto al porcentaje de personal a trabajar en el mes de agosto como en cuanto a los periodos de disfrute vacacional, serán comunicadas tanto a los trabajadores/as afectados, como a los representantes legales de los trabajadores/as. En caso de aceptación por los trabajadores/as afectados de las modificaciones propuestas por la Empresa, estos tendrán derecho a las compensaciones previstas en el párrafo tercero del presente artículo.

El devengo y cómputo de las vacaciones se realizará en el año natural, esto es, desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre de cada año. No obstante, para los trabajadores que hayan ingresado antes del 1 de enero de 2002 se les mantendrá el derecho adquirido previamente que es el cómputo de las vacaciones desde el día 1 de agosto al día 31 de julio del año siguiente.

Las vacaciones anuales se retribuirán de la siguiente forma:

- a) Retribuciones fijas correspondientes al mes de disfrute vacacional: todos los conceptos retributivos a excepción del incentivo por producción variable y el importe de las horas nocturnas.



b) Retribuciones por producción variable e importe de las horas nocturnas, resultante de aplicar la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Lo pagado por tales conceptos en los 2 meses anteriores a la fecha del inicio del disfrute vacacional}}{60 \text{ días}} \times 30 \text{ días}$$

El importe de las vacaciones se abonará al inicio de las mismas.

Las vacaciones deberán necesariamente disfrutarse en tiempo de descanso, sin que pueda compensarse tal derecho en metálico.

Si al inicio o durante el periodo de vacaciones, el trabajador/a sufre algún accidente o enfermedad o se encuentra en situación de Incapacidad Temporal, el cómputo vacacional se interrumpirá desde la fecha de la baja emitida por el servicio de salud o mutua de accidentes hasta la fecha de alta de la citada I.T. El trabajador o trabajadora, podrá disfrutar las vacaciones aplazadas 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, para las fechas del referido disfrute deberá existir acuerdo entre trabajador/a y Empresa.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN INDUSTRIAL

Artículo 13. – Organización del trabajo.

La organización del trabajo de acuerdo con lo previsto en este Convenio corresponde a la Empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización técnica y económica, dirección y control de trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes con especial atención a los derechos laborales de los trabajadores/as a su servicio.

Asignada un área de trabajo concreta al trabajador/a de referencia, éste no podrá ser destinado/a a un área de trabajo distinta para que su puesto de trabajo sea ocupado por otro trabajador/a, salvo que dicha modificación sea debida a causas organizativas relacionadas directamente con la producción.

La delegación de facultades directivas, deberá realizarse de forma expresa y con la suficiente publicidad, al objeto de que sean conocidas tanto por quienes reciban dicha delegación, como por aquellos/as que deban asumir las órdenes que emanen de tal delegación.

La Empresa formará comisiones bipartitas compuestas por los representantes legales de los trabajadores/as y la dirección de la misma al objeto de tratar



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

aspectos relacionados con la organización del trabajo, sin que sus resultados sean vinculantes para las partes.

Artículo 14. - Complemento de Actividad.

Como sustitución del anterior sistema de incentivos, se establece un complemento de actividad de importe económico de 32,58 euros por día efectivamente trabajado a jornada completa lo que equivaldría a un rendimiento óptimo de 133% según el sistema anterior de incentivos.

Durante el disfrute de los permisos retribuidos coincidentes con los días laborales y puentes previstos en el calendario anual y días de libre disposición, se abonará la cantidad de 10,44 euros. De tratarse de un permiso que no ocupase la totalidad de la jornada se aplicará proporcionalmente tanto a la cantidad prevista como óptima (para la parte de la jornada trabajada) como la correspondiente a las horas de permiso.

El citado complemento al que hace referencia este artículo no podrá ser compensable ni absorbible por otros conceptos.

CLAUSULA DE SALVAGUARDA

PRIMERA: Periódicamente, si la Empresa lo considera conveniente, se procederá a la realización de estudios de la producción por parte de una empresa externa (sistema de métodos y tiempos: cronometraje adaptado al método de trabajo anterior) para determinar los valores de tiempo, saturación, coeficientes personales y de fatiga, incidencias y producción normal (actividad al 100%) y óptima (actividad 133%) de los puestos de trabajo.

Antes de proceder a realizar dichos estudios las partes acuerdan reunirse previamente para evaluar los indicadores que se estén dando en el momento y poder reconducir cualquier situación anómala.

En caso de discrepancia con los resultados del nuevo estudio, la representación legal de los trabajadores podrá solicitar (en el plazo de quince días) la intervención del organismo provincial o autonómico competente a tales efectos, siendo de obligado cumplimiento para ambas partes el resultado de su dictamen el cual tendrá carácter retroactivo. No obstante, las nuevas tablas se aplicarán inmediatamente una vez superado un periodo de prueba de 120 horas efectivas de trabajo. La implantación de estas nuevas tablas comportará la revocación del complemento de actividad y el retorno a un sistema de incentivos según lo reflejado en el convenio de Empresa 2013-2016.

SEGUNDA Cualquiera de las dos partes (Comité de Empresa o Empresa) podrá requerir el abandono del complemento objeto de este artículo con vuelta al sistema de incentivos contemplado en el convenio 2013-2016 (artículos 14.- Productividad y control de la producción, 15.- Línea de incentivos y 19.- Revisión de incentivos), basado en cronometrajes y estudios de métodos y tiempos actualizados. A tal efecto se deberá comunicar la voluntad de revocar el citado complemento de actividad con un preaviso de un mes de antelación.



TERCERA. El referido estudio de métodos y tiempos de producción se realizará por medio de una empresa externa, siendo potestad de TMD Friction España la elección de la citada Empresa.

Artículo 15. Trabajadores/as mayores de 55 años.

En caso de existir disponibilidad de puesto de trabajo, todo aquel trabajador/a mayor de 55 años y más de 15 años de antigüedad en la empresa, podrá solicitar cambiar de puesto de trabajo, siempre que reúna las condiciones que se requieran en el nuevo puesto para ser apto/a y desarrolle con eficacia a todos los efectos su labor en el mismo. . El trabajador/a que ocupaba anteriormente este puesto, será reubicado en otro puesto perteneciente al mismo grupo profesional.

El cambio de puesto de trabajo estará condicionado a que el puesto, o puestos, susceptibles del mismo no esté ocupado por personal con las mismas condiciones o limitaciones que impidan su traslado.

Artículo 16. – Calidad.

Todos los rendimientos anteriormente citados están condicionados a que el rendimiento del trabajo esté dentro de las condiciones de calidad exigidas de forma estricta o establecida por el uso.

El trabajador/a no podrá realizar su trabajo de forma distinta a la exigida por la Empresa o a la que por uso o norma estricta esté establecida, fijándose como principio de que en los casos que lo requieran, el trabajador/a deberá solicitar, que se le den por escrito, los datos necesarios antes de comenzar las operaciones al mando inmediatamente superior.

Se creará una comisión bipartita, formada por dos personas de la representación legal de los trabajadores/as y dos personas designadas por la dirección de la Empresa, que estudie e intente la reducción del % objetivo anual de los trabajos rechazados por mala calidad y referida a los párrafos anteriores.

El trabajo rechazado por no calidad imputable al trabajador/a que lo realizó, no computará a efectos de rendimiento alcanzado por el mismo de acuerdo al siguiente escalado porcentual:

- Primer incumplimiento -15%
- Segundo incumplimiento -30%
- Tercer incumplimiento -50%
- A partir del cuarto incumplimiento -100%.

La comisión será informada, en todos los casos, de los incumplimientos que den lugar a la merma de los incentivos por esta causa.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

Artículo 17. – Tiempo paro.

Tendrá la consideración de tiempo de paro, aquel período en que el trabajador /a tuviera que permanecer inactivo por causas no imputables a la Empresa. Si esta circunstancia tuviera prevista una duración de más de 2 horas, la dirección de la Empresa y la representación legal de los trabajadores/as se reunirán al objeto de buscar una solución a dicha problemática.

Artículo 18. – Trabajos de mantenimiento.

El mantenimiento industrial se realizará, si ello fuera necesario, en sábados y domingos.

La prestación de servicios en sábados y/o domingos se compensará mediante el denominado plus de cuarto turno, el cual consistirá en un complemento salarial de 98,89 euros por día trabajado.

El descanso semanal de los trabajadores/as podrá realizarse con carácter previo o con posterioridad a la prestación de servicios en fin de semana. Su realización normalizada se efectuará de la siguiente forma:

- En viernes y sábado, si se trabaja el domingo.
- En domingo y lunes, si se trabaja el sábado.
- En lunes y martes o jueves y viernes, si se trabaja el sábado y el domingo.

No obstante el régimen de descansos indicados, éste podrá ser modificado mediante acuerdo entre la dirección y el trabajador/a afectado/a; siempre y cuando de esta forma no se superen 5 días de descanso acumulados semestralmente y no se realicen más de tres semanas consecutivas de seis días de trabajo.

Artículo 19. – Modificación de las condiciones de trabajo.

1. La dirección de la Empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.



f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores/as en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un período de noventa días, afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores/as, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores/as.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores/as de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores/as.
- c) Treinta trabajadores/as, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores/as.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados para las modificaciones colectivas.

3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a afectado/a y a sus representantes legales con una antelación mínima de 15 días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador/a resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el trabajador/a que no habiendo optado por la rescisión de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador/a a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

Cuando con objeto de eludir las previsiones contenidas en el apartado siguiente de este artículo, la Empresa realice modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo en períodos sucesivos de noventa días en número inferior a los umbrales que establece el apartado segundo para las modificaciones colectivas, sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas modificaciones se considerarán efectuadas en fraude de ley y serán declaradas nulas y sin efecto.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida en las empresas en que existan representantes legales de los trabajadores/as de un período de consultas con los mismos de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores/as afectados/as.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la Empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de Empresa o entre los delegados de personal.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los componentes del comité o comités de Empresa, de los delegados/as de personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.

El empresario y la representación de los trabajadores/as podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la Empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los trabajadores/as afectados a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores/as una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III de la presente Ley deberá realizarse conforme a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.



CAPÍTULO IV INGRESOS, PLANTILLAS, CONTRATACIÓN, TRASLADOS Y CESES

Artículo 20. – Ingresos en la Empresa.

La Empresa determinará las pruebas prácticas a realizar por los candidatos/as y la documentación que estos deban aportar.

La facultad de contratación corresponderá a la Empresa y se llevará a cabo en función de la capacidad profesional de los candidatos/as.

Las ofertas de empleo y las pruebas de selección no serán excluyentes por razón de sexo, ni contendrán criterios discriminatorios y sin que el embarazo pueda ser tomado como inconveniente.

La dirección de la Empresa comunicará a los representantes legales de los trabajadores/as la convocatoria de los puestos a cubrir, las condiciones que deben reunir los candidatos/as, las pruebas de selección a realizar y la documentación que estos/as deban aportar. La representación legal de los trabajadores/as velará por su aplicación objetiva.

En los contratos de trabajo con personal de nuevo ingreso se establecerán los conceptos a percibir por la prestación de sus servicios.

Artículo 21. – Períodos de prueba.

El ingreso de los trabajadores/as en la Empresa estará sometido a un período de prueba, si así se acuerda entre las partes en el contrato correspondiente. Su duración será variable en función del puesto de trabajo a cubrir y en ningún caso podrá exceder del tiempo establecido en la siguiente escala:

- Personal Técnico Titulado: 6 meses.
- Personal Técnico No Titulado: 3 meses.
- Administrativos/as: 1 mes.
- Profesionales de Oficio: 1 mes.
- Profesionales de Fabricación: 15 días.

Artículo 22. – Censo laboral.

La Empresa confeccionará con carácter único un censo laboral en el que necesariamente figurarán los datos correspondientes a todos y cada uno de los trabajadores/as que seguidamente se concretan:

- a) Nombre y Apellidos.
- b) Fecha de nacimiento.
- c) Fecha de ingreso en la Empresa.
- d) Grupo profesional.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

- e) Fecha de promoción a los distintos grupos profesionales.
- f) Fecha de antigüedad en la Empresa.
- g) Puestos de trabajo habituales.

La consignación en dicho censo de cualquier dato que pueda considerarse afectado por la Ley de Protección de Datos, estará sujeto a su rectificación o anulación a instancias de cada trabajador/a.

Artículo 23. – Ascensos.

El régimen de ascensos estará sometido a las siguientes normas:

- El personal que realice tareas que impliquen funciones de mando o confianza, tales como las de Técnicos/as Titulados, Jefe/a de Organización, Jefe/a de Personal, Encargados/as, Gerente de Producción de Turno, Jefe/a de Equipo, etc. serán de libre designación por la Empresa.
- Se podrán presentar a la selección cualquier trabajador/a de la Empresa, independientemente de la categoría que en ese momento ostente.
- Los ascensos de escalón de un mismo grupo profesional se efectuarán cuando se produzca vacante en dicho escalón superior. Éste será por riguroso orden de antigüedad.
- Los ascensos a otro grupo profesional se realizarán cuando se superen los seis meses de forma continuada u ocho meses durante dos años, realizando las funciones del grupo profesional superior
- Se establece la creación de una comisión formada por tres componentes de la representación legal de los trabajadores/as y tres componentes designados por la dirección de la Empresa al objeto de analizar otras propuestas de ascenso que en cualquier caso puedan presentar ambas partes.

Todos los ascensos deberán ser comunicados a la representación legal de los trabajadores/as.

Artículo 24. – Ceses y preavisos.

Los trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Grupos profesionales 1 a 4: 1 mes.
- Grupos profesionales 5 al 7: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe del salario de 1 día por cada día de retraso en el aviso correspondiente.

En el supuesto de que el trabajador/a haya avisado su cese con la antelación citada, la Empresa tendrá la obligación de presentarle un finiquito provisional con una semana de antelación al día de la baja, indicando la cantidad aproximada a percibir. Este finiquito provisional sólo podrá modificarse por la cuantía de los conceptos variables o por error de cálculo.



La Empresa deberá abonar el finiquito en la fecha de baja, de forma que el incumplimiento por parte de la Empresa de esta obligación devengará a favor del trabajador/a el importe de 1 día de salario por cada día de retraso en el abono del referido finiquito.

Estas normas se observarán – a su vez – en cuanto a los trabajadores/as con contrato eventual que finalicen el mismo al término de la fecha prevista en su contrato de trabajo.

A estos efectos, el término salario debe entenderse referido al total de las retribuciones devengadas por el trabajador/a, excepto el incentivo de producción.

Artículo 25. – Empresas de Trabajo Temporal.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. El contrato de puesta a disposición se notificará a los representantes de los trabajadores/as, los trabajadores/as de las ETT's se regirán por las mismas condiciones de trabajo y salario que los trabajadores/as de la Empresa. Así mismo, las horas trabajadas por medio de ETTs serán consideradas a todos los efectos en el global para el cálculo del absentismo.

La Empresa se compromete a la no contratación de ETT's y, en caso de que fuera necesario, sería de común acuerdo con los representantes sociales.

Independientemente de lo pactado en esta materia, se podrá hacer uso de esta modalidad de contratación en casos puntuales de necesidades de personal técnico, administrativo y mantenimiento durante un período de 4 meses, de forma que, en caso de persistir la necesidad, el personal contratado por ETT pasará a la Empresa como personal eventual hasta el período máximo permitido legalmente.

La Empresa entregará copia a los representantes de los trabajadores/as de los contratos de puesta a disposición y de los contratos de estos trabajadores/as afectados/as, en el plazo máximo de 10 días desde su contratación.

Se reconoce a los representantes de los trabajadores/as de la Empresa, el derecho a la representación y tutela de las condiciones de trabajo de los trabajadores/as de las empresas de trabajo temporal.

Artículo 26. – Estabilidad en el empleo.

Las vacantes que puedan producirse entre la plantilla fija se cubrirán entre el personal temporal que acredite una antigüedad superior a 6 meses, siempre y cuando la carga de trabajo existente justifique el mantenimiento del nivel de plantilla preexistente. Todo ello con independencia de los incrementos de plantilla fija que puedan precisarse en función de los aumentos de la carga de trabajo que se produzca.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

Asimismo, se acuerda que existirá un diálogo abierto con los técnicos sindicales que designe el Comité de Empresa – máximo dos – en lo referente a temas económicos de la Empresa en España, para mayor conocimiento de la situación real de la misma.

Por parte de la dirección de la compañía, se adopta el compromiso de solicitar propuesta de contrato indefinido a las personas que prestasen sus servicios en la planta con contrato de relevo a la finalización del citado contrato.

Si por causas de carga de trabajo no pudiera llevarse a cabo, la Empresa se compromete a darles derecho preferente para la contratación de forma indefinida cuando la carga de trabajo así lo permitiera, respetando las condiciones anteriores de categoría profesional.

Artículo 27. – Traslados y desplazamientos.

El traslado de trabajadores/as a un centro de trabajo distinto de la misma Empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. En caso de existir la necesidad de trasladar a un trabajador/a de un Centro de Trabajo a otro, la Empresa – en primer lugar – tratará de alcanzar un acuerdo con el afectado en los términos que ambas partes consideren oportuno.

Una vez acordado el traslado u ordenado el mismo – en su defecto –, la Empresa abonará todos los gastos derivados del mismo ocasionados por el trabajador/a y su familia.

En materia de desplazamientos en comisión de servicios por tiempo inferior a 1 año, la Empresa correrá con todos los gastos del trabajador/a desplazado/a, y mensualmente el trabajador/a disfrutará de 2 días de descanso – sin contar sábados y domingos – además de los correspondientes de carácter ordinario. El tiempo necesario para el desplazamiento inicial, se considerará como tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO V
PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Artículo 28. – Licencias retribuidas.

El trabajador/a, siempre y cuando avise a la Empresa con la antelación posible y justifique posteriormente la causa, tendrá derecho a los permisos retribuidos siguientes, exceptuándose de dicha retribución el incentivo de producción variable y el plus por desplazamiento:

- a) Por el tiempo necesario para asistir a Juzgados o cualquier otro órgano oficial al que haya sido citado.
- b) Cuatro días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as, padres, madres y hermanos/as.



- c) Dos días laborables más uno natural en caso de fallecimiento de yernos, nueras, suegros/as y cuñados/as.
- d) Dos días laborables en caso de fallecimiento de abuelos/as y nietos/as.
- e) Un día natural en caso de fallecimiento de tíos/as y sobrinos/as consanguíneos.
- f) Dos días laborables más uno natural en caso de ingreso en un centro clínico o intervención quirúrgica con pernoctación en centro hospitalario o enfermedad grave de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) En caso de intervención quirúrgica sin pernoctación en centro hospitalario de los supuestos citados en el punto anterior se tendrá derecho a un día laborable, ampliable en uno más siempre que se precise reposo domiciliario.
- h) Por el tiempo necesario para la asistencia médica en el acompañamiento de hijos/as menores de 14 años y padre o madre con imposibilidad acreditada, y cuando trabajen ambos cónyuges con coincidencia en sus horarios de trabajo. Este permiso se hará extensible a cualquier otra persona que con idéntica situación, conste en la cartilla de la Seguridad Social del trabajador/a como beneficiario/a del mismo y se certifique por el Ayuntamiento de su localidad de residencia la condición de vivir a su cargo.
- i) Todos los permisos anteriormente enumerados serán ampliados en 3 días naturales en caso de desplazamiento a localidades distantes a más de 100 Km.
- j) Permiso de maternidad/paternidad. Se aplicará en este permiso la legislación vigente en el momento causante.
- k) Un día laborable en caso de matrimonio de padres, madres, suegros/as, hijos/as, hermanos/as y cuñados/as siempre y cuando éste se realice en día laborable.
- l) 18 días naturales en caso de matrimonio, pudiendo repartirse a petición del trabajador/a en fechas inmediatamente anteriores o posteriores al hecho causante.
- m) Un día laboral para el caso de traslado de domicilio.
- n) Por el tiempo necesario para asistir a exámenes en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación o Autoridad Autonómica equivalente, a fin de seguir estudios reglados dentro del sistema de enseñanza establecido con carácter oficial.
- o) Por el tiempo necesario para asistencia médica de medicina general o especialista de la Seguridad Social.
- p) Por el tiempo necesario para la renovación del D.N.I. o pasaporte.
- q) En lo no regulado en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Todos los permisos superiores a un día y referidos a ingresos hospitalarios, podrán disfrutarse interrumpidamente a elección del trabajador/a, siempre y



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

cuando se mantenga el hecho causante que lo motivó. Cuando el disfrute del permiso se lleve a cabo de forma interrumpida, deberá mediar un día de los especificados como laborales de trabajo, en el calendario laboral aplicable, en dicha interrupción.

En los casos anteriores se les dará el mismo tratamiento a cónyuges o parejas de hecho, inscritas como tal en el registro oficial y comunicado a la empresa.

La Empresa se compromete a considerar casos excepcionales para los trabajadores/as que presten sus servicios en el turno de noche y deban acudir a la asistencia médica.

Artículo 29. – Licencias no retribuidas.

Sin perjuicio de lo que se establezca en la normativa vigente sobre esta materia, aquellos trabajadores/as que se matriculen en un centro oficial o reconocido por el Ministerio de Educación o Autoridad Autonómica equivalente a fin de seguir estudios de Bachiller, o Formación Profesional, así como estudios universitarios o de postgrado, tendrán derecho a una reducción de su jornada de trabajo entre al menos 1/8 y un máximo de 1/2, con la disminución proporcional del salario que proceda, siempre y cuando las horas lectivas coincidan con la jornada de trabajo.

En general, se otorgará cualquier licencia no retribuida previa solicitud por escrito debidamente acreditada, con una antelación mínima de 48 horas del inicio de la licencia solicitada, salvo en caso de fuerza mayor. Estas licencias precisarán de su justificación posterior.

Artículo 30. – Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o



discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario /a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante un trienio tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de carácter general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

El reingreso o la prórroga deberá solicitarse con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia, reincorporándose de inmediato en la Empresa en el caso de solicitud de reingreso.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

CAPÍTULO VI
CONDICIONES RETRIBUTIVAS

Artículo 31. – Condiciones anteriores a la entrada en vigor del Convenio.

Aquellos complementos salariales que se hubiesen pactado entre la Empresa y el trabajador/a y subsista el hecho que los motivó, no serán compensables ni absorbibles. Por el contrario, en aquellos casos donde hubiese dejado de existir el hecho que los motivó, serán compensables y absorbibles en cómputo anual con la retribución establecida en el presente Convenio, respetando – no obstante – la garantía individual que se establece en el artículo siguiente.

Artículo 32. – Garantía individual.

No obstante lo dispuesto en el artículo anterior en materia de compensación y absorción, se respetará el total de ingresos percibidos por el trabajador/a con anterioridad al presente Convenio, en cómputo anual, sin que las normas de éste puedan implicar merma en el mismo.

Artículo 33. – Igualdad de salario.

Los trabajadores/as de la Empresa mantendrán igualdad en el devengo de los salarios a su favor en función del grupo profesional que ostenten.

Artículo 34. – Conceptos remunerativos.

Los conceptos retributivos con presencia en la Empresa se ajustarán a la nomenclatura sistemática y cuantía que se establece en el presente Convenio.

Conceptos:

- a) Salario base: es el salario de referencia para cada una de las categorías profesionales, fijado por unidad de tiempo para el período indicado en el Anexo I de este Convenio, devengable por meses o días naturales.
- b) Antigüedad: es el complemento salarial, fijado por unidad de tiempo, devengable en función del tiempo de permanencia en la Empresa, consistente en el abono de un 4% del salario base de su grupo y escalón profesional, por cada cuatrienio de prestación de servicios computable. Se establece en 5 cuatrienios el tope máximo de antigüedad devengable que se podrá generar. No se computarán a efectos de antigüedad el tiempo en excedencia voluntaria.

Este complemento salarial se devengará desde el primer día del mes en que se cumpla cada cuatrienio.
- c) Plus Convenio: es el complemento salarial para cada una de las categorías profesionales, fijado por unidad de tiempo para el período indicado en el Anexo I de este Convenio, devengable por meses o días naturales.
- d) Plus distancia: es el complemento salarial para cada una de las categorías profesionales, fijado por unidad de tiempo para el período indicado en el Anexo I de este Convenio, devengable por meses o días naturales.



- e) Plus medio ambiente: es el complemento salarial, fijado por unidad de tiempo para el período indicado en el Anexo I de este Convenio, devengable por día trabajado y recuperado, excepto sábados.
- f) Plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad: es el complemento salarial fijado por unidad de tiempo, devengable por día efectivo de trabajo, cuando se den las circunstancias de toxicidad, penosidad y peligrosidad en la forma indicada seguidamente. Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente los tres conceptos, el trabajador/a podrá optar entre percibir un 32% del salario base o la percepción de un plus del 24% reduciendo, a su vez, 2 horas de trabajo semanales. Cuando en un puesto de trabajo se den conjuntamente dos de los tres conceptos, el trabajador/a podrá optar entre percibir un 24% del salario base o la percepción de un plus del 16% reduciendo, a su vez, 2 horas de trabajo semanales. Cuando se dé exclusivamente uno de los tres conceptos, el trabajador/a podrá optar entre percibir un 16% del salario base o reducir 2 horas de trabajo semanales. El tiempo de reducción de la jornada indicada, podrá ser acumulable para disfrutar en jornadas enteras, mediando acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a. La compensación citada se reducirá a la mitad si el trabajo tóxico, penoso o peligroso se realiza durante un período superior a 60 minutos, sin exceder de 4 horas.

Quando se dé alguno de los conceptos enumerados anteriormente no se abonará el concepto de medio ambiente.

A efectos económicos, en ningún caso podrá considerarse como tóxico, penoso o peligroso, la existencia de un nivel sonoro determinado, aunque exceda de los niveles máximos legalmente establecidos, al haberse pactado la eliminación de la compensación económica por ruido.

- g) Complemento personal no revalorizable: es un complemento salarial fijado por unidad de tiempo, devengable por día efectivo de trabajo y que solo será percibido, en la misma cantidad y porcentaje, por aquellas personas que en fecha 31.12.2012 percibían plus de penosidad por ruido. Este complemento no será ni actualizable, ni revalorizable, ni tampoco absorbible.
- h) Complemento coordinador/a: es el complemento salarial fijado para aquellas personas que incluidos en el grupo profesional 6 como coordinador/a percibirán por día efectivo de trabajo ejerciendo como tal. Este complemento se establece en la cuantía de 9,66 euros por día realizando las tareas de coordinador/a y no computará para su abono en pagas extraordinarias.
- i) Plus de nocturnidad: es el complemento salarial fijado por unidad de tiempo, devengable por hora efectivamente trabajada, cuando coincida con la banda horaria comprendida entre las 22 horas y las 6 horas del día siguiente, y consistente en un 30% del salario base determinado mediante la fórmula siguiente:

$$\text{Precio hora nocturna} = 30\% \text{ s/ } \frac{395 \text{ días de salario base}}{\text{horas anuales}}$$



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

- j) Plus de especialidad: es el complemento salarial para cada una de las categorías profesionales, fijado por unidad de tiempo para el período indicado en el Anexo I de este Convenio, devengable por días naturales, exclusivamente por el personal de mantenimiento.
- k) Incentivos a la producción: es el complemento salarial fijado por unidad de tiempo, determinado según el sistema de incentivos por productividad, de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 del presente Convenio.
- l) Complementos de vencimiento superior al mes: es el complemento salarial, fijado por unidad de tiempo, con devengo superior al mes denominado Pagas Extraordinarias, calculado en la forma siguiente:
 - 1. Pagas extraordinarias de junio y Navidad: consistentes en 30 días de salario, integrado por los siguientes conceptos:
 - a) personal de fabricación y almacén: salario base, plus Convenio, plus distancia, plus medio ambiente, complemento personal, antigüedad (en su caso) y 38,21 Euros.
 - b) personal de mantenimiento: salario base, plus Convenio, plus distancia, plus medio ambiente, plus especialidad, complemento personal, antigüedad (en su caso) y 38,21 Euros.
 - c) personal técnico y administrativo: salario base, plus Convenio, plus distancia, complemento personal y antigüedad en su caso.
 - 2. Paga de marzo: consistente en una cantidad lineal para todas las categorías profesionales, por importe de 599,81 euros abonable en la primera quincena del mes de marzo de cada año de vigencia del presente Convenio, y al objeto de compensar los gastos de transporte de los trabajadores/as al centro de trabajo. El importe establecido, lo es para el año 2022, por lo que en los años siguientes se aplicará el incremento general establecido para cada uno de ellos.
 - 3. Paga especial de Navidad: consistente en una cantidad lineal para todas las categorías profesionales, por importe de 234,72 euros abonable en el mes de diciembre de cada año de vigencia del presente Convenio. El importe establecido, lo es para el año 2022, por lo que en los años siguientes se aplicará el incremento general establecido para cada uno de ellos.
- m) Complemento personal: es el complemento salarial establecido por la diferencia del salario pactado en contrato individual y la retribución establecida en el presente Convenio, al objeto de compensar aspectos tales como: dedicación, confidencialidad, responsabilidad, etc.
- n) Plus desplazamiento: es el complemento extrasalarial establecido para los trabajadores/as con derecho al mismo con anterioridad al 1 de septiembre de 1987, por importe de 3,58 Euros/día para el personal de percepción diaria y 3,61 Euros/día para el personal de percepción mensual, que hubiesen permutado el derecho al servicio de taxis para su desplazamiento al centro de trabajo, el cual se mantendrá, en su defecto, hasta la extinción contractual del trabajador/a beneficiario/a.



- o) Comida por ampliación de jornada: es el complemento salarial establecido para los trabajadores/as que, trabajando a jornada continuada y por razones de trabajo, tuvieran que ampliar su jornada diaria; en cuyo caso, tendrán derecho a una ayuda económica de 14,91 euros por comida, previa justificación del gasto realizado.
- p) Gastos de desplazamiento: es la compensación del gasto realizado por los trabajadores/as cuando por necesidades de la Empresa utilicen en sus desplazamientos el vehículo de su propiedad o tenencia lícita, mediante el abono de 0,40 euros por kilómetro recorrido.
- q) Ayuda por comida: es el complemento salarial establecido para los trabajadores/as que, trabajando en jornada continuada, se les modifique la misma pasando a jornada partida; en cuyo caso, tendrán derecho a una ayuda económica de 11,30 euros por día de trabajo, importe que se incrementará anualmente de acuerdo con los incrementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- r) Complemento percepción I.T.: es el complemento de la acción protectora de la Seguridad Social de aplicación a los trabajadores/as en situación de I.T. derivada de enfermedad común o accidente que en cómputo individual, mensual y anual no supere el 4% de absentismo, consistente en la diferencia entre el 100% del salario bruto que el trabajador/a hubiese devengado en caso de no haber causado baja por I.T. y haber trabajado en el período de tiempo de referencia de la I.T. y la prestación correspondiente de la Seguridad Social o Entidades Gestoras o Colaboradoras de la Seguridad Social. A tal fin, en cuanto a la prima de producción se tomará el importe de la media del mes anterior a la situación de I.T.

No obstante lo anterior en cuanto al ratio de absentismo individual, en los casos en que el trabajador/a supere el citado 4%, podrá devengar el complemento citado en el párrafo anterior, siempre y cuando el índice acumulado mensual de la totalidad de la plantilla no fuera superior al 4%.

En el caso de que finalizado el mes de diciembre de cada año de vigencia de este Convenio, el ratio de absentismo colectivo anual no hubiese superado el 4%, aquellos trabajadores/as que por haberse superado el 4% de absentismo en el período de I.T. por cómputo individual o colectivo no hubiesen percibido el citado complemento, percibirán el complemento establecido en el párrafo primero del presente apartado p).

El cobro de este complemento se efectuará en el mes coincidente con la situación de I.T., tomándose como referencia desde el día 21 del mes anterior hasta el día 20 del mes de su abono, salvo que su devengo sea consecuente con lo establecido en el párrafo anterior de este apartado, en cuyo caso, el cobro se efectuará en el mes de enero de cada año siguiente al de la situación de I.T.

Dada la naturaleza de este complemento, la Empresa, si lo considera oportuno, podrá efectuar el control de la situación de I.T., bien por medio de facultativo o entidad que legalmente lo permita.

En los casos en que los servicios médicos correspondientes considerasen la situación de I.T. derivada de enfermedad grave o accidente grave, estos procesos no se computarán a efectos del ratio por absentismo antes citado.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

No obstante mientras se tenga una situación de plantilla por debajo de 100 personas, se procederá a calcular el absentismo de agosto sobre los días realmente trabajados en ese mes.

- s) Complemento por no absentismo: es el complemento salarial devengable por aquellos trabajadores/as que hubiesen trabajado la totalidad de la jornada bimensual prevista en este Convenio, por importe de 65,20 euros bimensuales. Para el cálculo y cómputo, el inicio del cómputo bimensual será el mes de enero y se abonarán en periodos vencidos.

Por norma general, el citado complemento se devengará de forma proporcional al periodo trabajado, con las excepciones antes señaladas. En caso de tratarse de trabajadores/as eventuales, el citado complemento se devengará de forma proporcional al período trabajado dentro del cómputo bimensual correspondiente.

- t) Indemnización por no consolidación del empleo: es el concepto indemnizatorio que por importe mensual de 100,00 euros devengan los trabajadores/as a quienes al vencimiento de su contrato de trabajo no transformen el mismo en un contrato por tiempo indefinido, causando baja en la Empresa. Esta indemnización se devengará exclusivamente por aquellos trabajadores/as cuya prestación de servicios haya sido al menos de 1 mes. El importe máximo de la indemnización a percibir será de 1.000,00 euros, si el importe de la indemnización contemplada por la ley para estos supuestos, fuera superior, el trabajador/a percibirá la de este último caso.
- u) Plus de actividad: es el complemento salarial fijado, por 12 meses al año, para todos aquellos trabajadores/as del colegio de técnicos/as y administrativos/as que no perciban el incentivo de prima de producción, o salario variable, por importe de 62,14 euros mensuales. A todas aquellas personas incluidas en este apartado, que se encuentren por debajo del límite de la base de cotización mensual se les incrementará hasta ese límite el plus de actividad con un máximo de 39,14 euros mensuales.

CAPÍTULO VII ACCIÓN SOCIAL

Artículo 35. – Gafas graduadas.

La Empresa dotará de gafas graduadas homologadas del tipo adecuado a los trabajadores/as que las necesiten, eligiendo estos entre varios modelos homologados y que cuenten con el visto bueno del Comité de Seguridad y Salud. La utilización de dichas gafas se realizará exclusivamente en el trabajo.

Artículo 36. – Juego de pastillas y zapatas.

La Empresa dotará, anualmente, con un juego de pastillas y zapatas a todos los trabajadores/as que lo soliciten para un vehículo bien del propio trabajador/a, cónyuge o hijos/as. El proveedor será de designación por la Empresa.



Artículo 37. – Gratificación por baja voluntaria.

Todo trabajador/a con edad comprendida entre 60 y la edad de jubilación ordinaria prevista legalmente en cada caso, que opten por causar baja voluntaria en la Empresa, percibirá una gratificación económica de acuerdo con la siguiente escala:

60 años	29.621,45	euros
61 años	21.894,11	euros
62 años	16.742,55	euros
63 años	7.629,43	euros
64 años	4.335,69	euros
65 años	1.931,84	euros
66 y 67 años	1.748,27	euros

Estas cantidades se incrementarán anualmente con el incremento pactado.

Los empleados/as deberán comunicar por escrito entre 15 y 18 meses de antelación su decisión de optar por esta medida o la de jubilación (parcial o la que corresponda).

Estas gratificaciones serán abonadas en un solo pago que se llevará a efecto coincidiendo con la fecha de baja en la Empresa.

Artículo 38. – Enfermedad profesional.

Aquellos trabajadores/as a quienes se les declare oficialmente en situación de invalidez permanente derivada del trabajo con amianto, fibras alternativas sustitutivas del asbesto, o plomo, percibirán la cantidad de 29.826,07 euros si como consecuencia de la citada declaración causase baja en la Empresa. La cantidad fijada a percibir se incrementará anualmente con el incremento así pactado en este convenio.

El percibo de este importe será plenamente compatible con lo previsto en el artículo 39. Por tanto, un mismo trabajador/a puede generar el derecho al cobro de ambos importes, siempre que concurren los requisitos y circunstancias que se establecen en cada uno de los preceptos.

Artículo 39. – Seguro de incapacidad permanente total, absoluta o muerte.

La Empresa contratará a través de una compañía de seguros, una póliza que integre a todo el personal de la Empresa y que cubra las contingencias de incapacidad permanente total para su profesión habitual, absoluta o muerte, con un capital de 26.625,00 euros.

Para el caso de que la compañía de seguros no admitiese en la póliza colectiva a algún trabajador/a de la Empresa, ésta abonará al trabajador/a el importe de la prima que hubiese abonado la aseguradora.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

Cuando un trabajador/a no estuviese incluido en la póliza colectiva por causa imputable a la Empresa, ésta se hará cargo del capital asegurado en caso de producirse alguna de las contingencias protegidas.

La cantidad fijada a percibir se incrementará anualmente con el incremento así pactado en este convenio.

Artículo 40. – Aniversario

La Empresa obsequiará a todos los trabajadores/as que cumplan 25 años de servicio en la Empresa con un regalo de entidad.

CAPÍTULO VIII
FALTAS LABORALES Y SU GRADUACIÓN

Artículo 41.- Faltas laborales y su graduación.

En materia disciplinaria, las partes acuerdan la remisión a lo dispuesto en el artículo 11 y capítulo XIII, artículos 62 a 67 relativo al régimen disciplinario previsto en el IV Convenio colectivo estatal de la Industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, o el que resulte de aplicación en cada momento.

CAPÍTULO IX
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Artículo 42. – Comité de Seguridad y Salud.

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano paritario compuesto por los delegados/as de prevención y, en igual número, por las personas designadas por la Dirección de la Empresa, rigiéndose en su actuación por el contenido de los siguientes apartados:

- 1) El presente reglamento, se constituye al amparo de los artículos 38 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y, concretamente, de su artículo 38.2, que prevé la adopción por el propio C.S.S. de sus propias normas de funcionamiento.
- 2) Siendo el C.S.S. un órgano paritario y colegiado de participación, todas sus actuaciones deberán realizarse de forma conjunta, previo acuerdo por escrito y con representación de ambas partes.

Los cargos de Presidente/a y Secretario/a recaerán alternativamente en cada una de las partes representadas, y ello por periodos de tiempo de 1 año.

- 3) El C.S.S., como órgano de participación y consulta de carácter regular y periódica sobre la salud y la seguridad, conocerá y propondrá iniciativas en todas las cuestiones relacionadas con la política de prevención en la Empresa, y específicamente en las siguientes cuestiones:



- a) la identificación de los riesgos que deban ser objeto de evaluación y control.
 - b) la identificación de los riesgos y procedimientos para la evaluación de los riesgos.
 - c) la elaboración, puesta en práctica, evaluación y revisión de los planes y programas de prevención.
 - d) el estudio previo del impacto en la salud laboral de los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías.
 - e) los procedimientos, contenido y organización de las actividades de información y formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad.
 - f) las iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo o de corrección de las deficiencias existentes a propuesta de cualquiera de las partes.
 - g) la designación por el empresario de trabajadores para ocuparse de las funciones preventivas, la determinación de dichas funciones y la evaluación de su cumplimiento.
 - h) la selección de la modalidad, composición y tipo de expertos necesarios para la constitución del servicio de prevención, así como la planificación de las actividades que éste deba desarrollar, y, la evaluación de su funcionamiento.
 - i) la contratación, sanción o despido de los componentes del servicio de prevención, en caso de que se opte por un servicio propio o mancomunado.
 - j) la asignación presupuestaria para la organización de los recursos de prevención.
 - k) el diseño de programas de vigilancia de la salud adaptados a los riesgos y la evaluación de los resultados con las limitaciones previstas en el artículo 22.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
 - l) cualesquier otra medida relacionada con la organización de la prevención por la Empresa.
 - m) la elección de la entidad y las condiciones de concertación en el caso de recurrir a servicios de prevención externos.
- Por acuerdo entre las partes y sin perjuicio de lo previsto en el punto 5.d.) del presente reglamento, el C.S.S. se ocupará también de temas medioambientales relacionados con la actividad de la Empresa y proponer iniciativas en ese sentido.
- 4) Para el ejercicio de sus funciones, el C.S.S. tendrá las siguientes competencias y facultades:
- a) realizar las visitas a los lugares de trabajo dentro de las instalaciones que considere oportunas con el fin de conocer directamente la situación relativa a la prevención.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

- b) acceder a toda la documentación existente en la Empresa sobre cuestiones relacionadas con las condiciones de trabajo y sus riesgos para la salud, así como cualquier otra que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
 - c) conocer cuantos informes y estudios obtenga la Empresa sobre cuestiones relacionadas con la prevención, provenientes de los Servicios de Prevención, de la Inspección de Trabajo o de otras entidades.
 - d) conocer e informar la programación anual de los Servicios de Prevención.
 - e) solicitar la intervención o el asesoramiento del Servicio de Prevención ante problemas específicos.
 - f) promover y participar en investigaciones sobre: evaluación y control de riesgos, incidencia de daños derivados del trabajo, y evaluación de la eficacia de la acción preventiva.
 - g) conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por enfermedad, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y daños.
 - h) promover la participación y la colaboración de los trabajadores/as en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.
 - i) estudiar y dictaminar cuantas propuestas realice la Empresa en orden a la prevención de riesgos.
 - j) proponer la ampliación, temporal o permanente del número de representantes del C.S.S. en función de las tareas y necesidades de la prevención.
 - k) colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en sus visitas a los centros, acompañándole durante las mismas y formulándole las observaciones que estime oportunas.
- 5) El C.S.S. se reunirá de forma ordinaria mensualmente, previa convocatoria del Presidente/a o del Secretario/a. El Presidente/a a iniciativa propia o petición de cualquier componente del Comité – deberá convocar, además, una reunión extraordinaria cuando concurra alguna de las situaciones siguientes:
- a) accidentes o daños graves.
 - b) incidente con riesgo grave.
 - c) sanciones por incumplimientos.
 - d) denuncias por problemas medioambientales.
 - e) balance anual del Plan de Prevención e informe de memoria y programación del Servicio de Prevención.
- 6) La convocatoria de las reuniones se realizará por escrito, con una antelación de 72 horas, acompañada del Orden del Día y una copia para cada uno de los miembros del Comité de la documentación necesaria; salvo en los casos de reunión extraordinaria, en las que se podrán obviar dichas obligaciones debido a la urgencia de los hechos que la hayan generado.



- 7) El Presidente/a otorgará el turno de palabra y garantizará la paridad en el tiempo de exposición de cada uno de los miembros del Comité o sus asesores/as. El Secretario/a cursará las convocatorias y levantará acta de cada reunión, recogiendo en ella todos los asuntos tratados y los acuerdos adoptados, así como los puntos en los que no se haya llegado a acuerdo y los motivos de la discordancia.
- 8) Tanto las convocatorias, como los acuerdos del C.S.S. deberán darse a conocer entre los trabajadores/as de la Empresa, los cuales podrán hacer llegar sus propuestas y quejas al C.S.S., personalmente o por escrito, a través de los delegados/as de prevención.
- 9) Semestralmente y en reunión ordinaria, la Empresa presentará al C.S.S. un informe que se entregará a los componentes del Comité con una antelación de quince días respecto a la fecha prevista para la reunión ordinaria, conteniendo al menos los siguientes aspectos:
 - a) nivel de aplicación y resultados del Plan de Prevención.
 - b) resultados de los eventuales controles ambientales o actividades de vigilancia de la salud.
 - c) prevalencia e incidencia (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) y de patología relacionada con el trabajo.
 - d) prevalencia e incidencia de enfermedades que hayan causado bajas laborales.
- 10) En las reuniones del C.S.S. podrán participar, por iniciativa propia y con voz, pero sin voto, los delegados/as sindicales de la Empresa.
- 11) Tendrá la consideraciones de trabajo efectivo y, por tanto, no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado a reuniones del C.S.S.
- 12) El C.S.S. podrá constituir grupos de trabajo para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente reglamento. El tiempo empleado por los delegados/as de prevención realizando las tareas descritas en este apartado, no computarán en ningún caso como crédito sindical.
- 13) Los componentes registrados en el acta de constitución del Comité podrán designar sustitutos con voz y voto, cuando exista una reunión y por causas justificadas no puedan acudir a la misma. Esta cesión de representación debe comunicarse por escrito con 24 horas de antelación a la celebración de la reunión del C.S.S.

Artículo 43. – Vigilancia de la Salud.

- 1) La Empresa garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

trabajadores/as o para verificar si el estado de salud del trabajador/a puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la Empresa, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Todas las excepciones al carácter voluntario del reconocimiento médico requerirán informe escrito previo no vinculante de los representantes legales de los trabajadores/as.

La negativa por el trabajador/a a que se realice dicho reconocimiento, requerirá comunicación por escrito.

En todo caso, se deberá optar por la realización de aquellos reconocimientos o pruebas que causen las menores molestias al trabajador/a y que sean proporcionales al riesgo.

- 2) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador/a, y a la confidencialidad de toda información relacionada con su estado de salud.
- 3) Los resultados de la vigilancia a que se refiere el apartado anterior, serán comunicados a los trabajadores/as afectados/as.
- 4) Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador/a.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a.

- 5) En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo hagan necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud, deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral en los términos que reglamentariamente se determinen.
- 6) Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Artículo 44. – Prendas de trabajo.

A todo trabajador/a que ingrese en la Empresa, se le dotará de 2 trajes completos el primer año, con un total de 8 prendas (2 pantalones, 2 camisas - alternativamente podrá ser pantalón corto y camisa de manga corta -, 1 chaquetilla, 1 chaleco de invierno y 2 camisetitas) que devolverán cuando causen baja en la Empresa, si su permanencia en la misma no es superior a 1 mes.

El segundo año, se le entregarán 7 prendas a elegir entre las de dotación.

La duración de los dos trajes será de un año.

Tales prendas serán de las características que, a criterio de la Empresa y el Comité, mejor se adapten a la índole del trabajo a realizar.

En las prendas de trabajo, se llevará sólo y exclusivamente el anagrama o nombre de la Empresa a la altura del bolsillo superior izquierdo.



El personal vendrá obligado a vestir tales prendas durante la jornada de trabajo. La Empresa cuidará de su limpieza durante la vida de las mismas.

La Empresa facilitará el calzado de seguridad a los trabajadores/as que lo soliciten, los cuales tendrán la obligación de utilizarlo durante la jornada de trabajo.

La Empresa facilitará zapatillas de goma tipo playeras y dos toallas de ducha a los trabajadores/as que hagan uso de las duchas y vestuarios.

Artículo 45. – Niveles ambientales.

En cuanto a los niveles ambientales, este Convenio hace remisión expresa a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995, y sin perjuicio de su contenido deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:

Hasta tanto se actualice la legislación en esta materia, se considerarán como niveles máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral, los valores límites umbral utilizados por los servicios de higiene del Ministerio de Trabajo y Consellería de Industria y Empleo.

En cada centro de trabajo, y por cada área homogénea, se llevará el registro periódico de los datos ambientales, siendo efectuada la recogida de muestras y posteriores análisis por el servicio de prevención establecido en la Empresa. Los resultados de los muestreos serán puestos a disposición de las partes interesadas.

Todo puesto de trabajo que después de efectuadas las mediciones referidas en el párrafo anterior, se constate que supera los niveles máximos admitidos según lo establecido en el primer párrafo del presente artículo, tendrá un carácter excepcional, debiendo – en todos los casos – fijarse un plan determinado para la desaparición de este carácter y ello en el plazo más breve posible.

Esta situación, comportará la prohibición absoluta de realizar horas extraordinarias y cualquier cambio horario que suponga incremento de exposición al riesgo detectado.

Al objeto de lograr los mejores resultados en este campo, la Empresa informará tanto al Comité de Empresa, como al Comité de Seguridad y Salud, tanto de los resultados de los análisis ambientales en su conjunto, como de los específicos de cada puesto de trabajo, así como de las medidas y precauciones que deben tomarse en cada momento.

La Empresa se compromete a mantener las sustancias químicas o agentes físicos potencialmente nocivos presentes en el ambiente de trabajo, a unos niveles tan bajos como técnicamente sea posible, con el fin de evitar cualquier posible daño a la salud de los trabajadores/as.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

Artículo 46. – Toxicidad, penosidad y peligrosidad.

Si como consecuencia de la mejora de instalaciones o procedimientos, o por la utilización de medios de protección personal, desaparecieran las condiciones de toxicidad, penosidad o peligrosidad, o bien los efectos nocivos para el trabajador/a, una vez confirmada la desaparición de estas causas por la jurisdicción social, dejará de abonarse el Plus correspondiente; si bien tal decisión podrá ser recurrida ante la jurisdicción social en el plazo legalmente establecido.

Cuando en un puesto de trabajo exista toxicidad, la Empresa vendrá obligada a dotar al personal de los medios de protección idóneos para anular los efectos de toxicidad. Sin perjuicio de los derechos de los trabajadores/as a percibir la cuantía que como Plus de Toxicidad anteriormente se señala, desde la fecha de entrada en el registro de la Jurisdicción Social del escrito solicitando la declaración de tóxico del puesto de trabajo, o de la continuidad en la percepción de dichas cuantías, en el plazo de 6 meses a partir de la fecha de entrada en vigor del Convenio, si no se hubiesen puesto a disposición del trabajador/a los medios de protección personal mencionados, se reducirá la jornada laboral para todo el personal afectado por toxicidad en dos horas semanales, sin merma de las percepciones salariales a que hubiese lugar en jornada normal de trabajo.

Cuando se dé alguno de los conceptos enumerados anteriormente no se abonará el concepto de Medio Ambiente.

A efectos económicos, en ningún caso podrá considerarse como tóxico, penoso o peligroso, la existencia de un nivel sonoro determinado, aunque exceda de los niveles máximos legalmente establecidos, al haberse pactado la eliminación de la compensación económica por ruido.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Artículo 47. – Garantías.

Los componentes del Comité de Empresa y los Delegados/as de Personal gozarán de las siguientes garantías:

- a) Ningún componente del Comité de Empresa o Delegado/a de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por dimisión, y siempre que el despido o sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación.
- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación.
- c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al respecto.



d) Dispondrán del crédito de horas retribuidas en función de los componentes del Comité de Empresa. Éstas se computarán conjuntamente con un máximo de 2.160 horas anuales.

A nivel de Empresa podrán establecerse pactos o sistemas de acumulación de horas de los distintos componentes del Comité de Empresa y Delegados/as de Personal en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal que determina la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los componentes del Comité de Empresa o Delegados/as de Personal, a fin de prever la asistencia de los componentes a cursos de formación organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

f) Tendrán total prioridad de permanencia en la Empresa o Centros de Trabajo, respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas o de fuerza mayor.

g) Tendrán libre acceso a los medios adecuados para el uso de Internet y correo electrónico, garantizando la privacidad de estos canales de comunicación.

Artículo 48. – Competencias del Comité de Empresa.

El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

- 1º.- Recibir información, que le será facilitada a través de las reuniones mensuales correspondientes, 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, así como acerca de las previsiones del empresario/a sobre la celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados y de los supuestos de subcontratación.
- 2º.- Recibir la copia básica de los contratos a que se refiere el párrafo a) del apartado 3 del artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores/as y la notificación de las prorrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- 3º.- Conocer 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 estos.
- 4º.- Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste sobre las siguientes cuestiones:
 - a) Reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.
 - b) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.
 - c) Planes de formación profesional de la Empresa.
 - d) Implantación o revisión de sistemas de organización y control del trabajo.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

- e) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- 5º.- Emitir informe cuando la fusión, o absorción o modificación del "status " jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- 6º.- Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa. Así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- 7º.- Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.
- 8º.- Conocer, mensualmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- 9º.- Ejercer una labor.
- a) De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de la Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.
- b) De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la Empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores/as.
- 10º.- Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores/as o de sus familiares.
- 11º.- Colaborar con la dirección de la Empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, de acuerdo con lo pactado en el Convenio Colectivo.
- 12º.- Informar a sus representados/as de todos los temas y cuestiones señalados en este artículo, cuando directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Los informes que deba emitir el Comité a tenor de las competencias reconocidas en los apartados 4º y 5º de este artículo, deben elaborarse en el plazo de quince días desde su solicitud.

Artículo 49. – Capacidad y sigilo profesional del Comité de Empresa.

Remisión expresa del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores/as que textualmente dice:

- 1.- Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus componentes.
- 2.- Los componentes del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los párrafos 1º, 2º, 3º, 4º y 5º del artículo anterior, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa y en especial



en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Artículo 50. – Comité Intercentros.

En el caso de que existan dos o más centros productivos de trabajo en España, se creará un Comité Intercentros.

Los miembros de este Comité serán elegidos de entre los componentes de los Comités de Empresa de los centros de trabajo que posea la Empresa.

Sus funciones serán:

- Negociación del Convenio de Empresa, si procede.
- Recibir información económica trimestralmente.

Este Comité celebrará cuatro reuniones anuales con la Dirección de la Empresa, en las que los gastos realizados por los componentes que deban desplazarse serán a cargo de la Empresa, dentro de las normas y límites que se negociarán con el referido Comité.

Asimismo, los componentes del Comité Intercentros celebrarán cuatro reuniones anuales para tratar temas de interés conjunto. Estas reuniones serán – preferentemente – el mismo día y en el mismo centro en que se celebre la reunión con la Dirección de la Empresa.

Las horas empleadas por el Comité Intercentros, no computarán como horas consumidas del crédito horario a favor de los componentes del Comité de Empresa.

Artículo 51. – Sindical.

La Dirección de la Empresa reconoce y considera a los Sindicatos implantados en la Empresa como elementos básicos y consustanciales para afrontar, a través de ellos, las necesarias relaciones entre los trabajadores/as y Empresa. Todo ello sin demérito a las atribuciones conferidas por la Ley a los Comités de Empresa.

A estos efectos, la Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente, y admitirá que los trabajadores/as afiliados/as a un Sindicato puedan celebrar reuniones y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, siempre y cuando no perturben la actividad normal de la Empresa.

El empleo de un trabajador/a no podrá estar sujeto a su condición de afiliado/a o no afiliado/a, es decir a la afiliación obligatoria o a la renuncia a dicha afiliación. Asimismo, no se podrá despedir o derivar perjuicio alguno a un trabajador/a debido a su afiliación sindical.

Los Sindicatos podrán remitir información a la Empresa, a fin de que ésta pueda ser distribuida por componentes del Comité de Empresa.

Las partes firmantes de este Convenio respetarán la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores/as, que conforman



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

los Derechos Sindicales. Igualmente, acuerdan las siguientes estipulaciones que pretenden un más fácil uso de los Textos Legales:

- a) Los Componentes del Comité de Empresa que participen en las negociaciones del Convenio, tendrán derecho a que se les concedan los permisos retribuidos necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores/as con la Empresa.
- b) Las horas empleadas por los componentes del Comité de Empresa en reuniones celebradas en la Empresa, se considerarán como trabajo efectivo y dentro de las horas de crédito.
- c) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados/as a las Centrales Sindicales, la Empresa descontará de la nómina de los trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado/a en la realización de tal descuento, remitirá a la Empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, el Sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota y el número de cuenta corriente donde debe ser ingresado.

Artículo 52. – Delegado/a sindical.

En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 75 trabajadores/as, y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 15% de aquella, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado/a.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado/a su condición de representantes del sindicato a todos los efectos.

El delegado/a sindical deberá ser trabajador/a en activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la central o sindicato a quien represente. Será preferentemente componentes del Comité de Empresa.

Las horas de crédito estarán en función de los componentes del Comité de Empresa y Delegados/as Sindicales y se computarán conjuntamente con un máximo de 2.160 horas año.

Artículo 53. – Colegios Electorales.

Independientemente del grupo profesional de pertenencia se conservará el encuadre en Colegios Electorales según el criterio por funciones y tareas que se ha utilizado hasta ahora.

Artículo 54. – Asambleas.

Las Asambleas que se celebren en la Empresa, se realizarán a la finalización de la jornada de trabajo del turno de mañana.

CAPÍTULO XI
DISPOSICIONES ADICIONALES



Artículo 55. – Incremento salarial.

Durante la vigencia del presente Convenio el incremento salarial será en porcentaje, según tabla adjunta, sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior.

Año	% incremento fijo	Cláusula de revisión
2022	4.0	6.0
2023	3.0	3.8
2024	2.0	3.5
2025	2.0	3.5
2026	2.0	3.5

Estos incrementos se aplicarán sobre todos los conceptos retributivos del presente Convenio excepto para aquellos que así se determine.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, de cara a los años sucesivos, las tablas se actualizarán aplicando el porcentaje acordado sobre las tablas salariales del año anterior.

Si a fecha 31 de diciembre de cada año de vigencia de este convenio el I.P.C. anual superara el porcentaje pactado, se establece una revisión sobre el incremento pactado por la diferencia entre éste y el I.P.C. anual hasta un máximo de la cláusula de revisión pactada para cada uno de los años.

Como Anexo I se adjuntan las tablas salariales 2022.

Artículo 56.- Formación.

Para la realización de la formación subvencionada se creará una comisión bipartita entre la Empresa y el Comité. Esta comisión consensuará las acciones formativas a realizar dentro de la Empresa así como los trabajadores/as seleccionados/as, formadores/as y horarios.

El 100% del tiempo de formación correrá a cargo de la Empresa si el objetivo de esta acción está encaminada a su utilización dentro de la Empresa.

Artículo 57.- Servicio de Prevención y Mutua de accidentes de trabajo.

A la firma del convenio, se realizará una consulta formal a la Representación de los Trabajadores/as sobre el Servicio de Prevención de Riesgos más adecuado a las características de la Empresa y dentro de las fórmulas del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales. La consulta se realizará de nuevo, ante cualquier cambio que se pretenda introducir.

La Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los trabajadores/as, decidirán conjuntamente que Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

Profesionales es la más óptima para desempeñar sus funciones arreglo a las características de la Empresa.

Artículo 58. – Comisión paritaria.

Tras la firma del presente Convenio, y con carácter inmediato, se creará una comisión paritaria entre representantes de la Empresa y del Comité de la misma, cuyas funciones primordiales serán las de intentar solucionar los problemas de interpretación del presente Convenio.

La comisión paritaria estará compuesta por 3 personas la representación empresarial y por 3 personas en representación de los trabajadores, nombrándose así mismo suplentes por cada una de las citadas representaciones.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- b) Interpretación del convenio, siendo sus resoluciones vinculantes para las partes.
- c) Estudio de los temas puntuales y específicos relativos al empleo en la empresa.
- d) Las previstas en la legislación vigente para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, cuyo sometimiento será voluntario para las partes.
- e) Adaptación del presente convenio a los cambios legislativos y convencionales de ámbito estatal con carácter inmediato.
- f) Serán susceptibles de someterse preferentemente a la comisión paritaria los conflictos, controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores y trabajadoras o afecte a intereses suprapersonales o colectivos. El sometimiento a la mediación de la comisión será voluntario, y para que opere el mismo deberá existir aceptación expresa de ambas partes implicadas.
- g) Funciones de control, interpretación, gestión y comunicación a los organismos competentes derivadas de los mandatos del presente convenio.
- h) Todas aquellas previstas en la legislación vigente, en el articulado de este convenio, y en los anexos que contiene.

Procedimiento:

- La comisión paritaria se reunirá, al menos, dos veces al año.
- No podrá actuar sin la presencia de la totalidad de sus vocales, bien titulares o sus suplentes.
- Las respectivas representaciones podrán solicitar personal asesor, que tendrán voz, pero no voto.
- La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes representadas, dentro de los primeros cinco días hábiles tras la convocatoria, poniéndose de acuerdo sobre el lugar, día y hora que deberá celebrarse la reunión.
- Los acuerdos se tomarán por unanimidad, correspondiendo a cada una de las partes que componen la comisión un voto.



Dada la revisión organizativa y semántica llevada a cabo en la redacción del presente Convenio, las discrepancias que pudieran derivarse en su interpretación, se resolverán de acuerdo con el texto existente en las actas firmadas por ambas partes durante la negociación del Convenio.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria a las que hace referencia el art. 6.1.f) del VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, surgidas con ocasión de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo, se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el citado VI Acuerdo.

Las discrepancias que puedan surgir como consecuencia de la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el Artículo 82.3 ET, también se solventarán de conformidad con los procedimientos regulados en el VI Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

Artículo 59. – Derecho supletorio y prevalencia de normas.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores/as, del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal y demás normas legales y reglamentarias.

Artículo 60. - Contrato de relevo.

Con objeto de favorecer el relevo generacional y el acceso gradual a la jubilación, así como la armonización de los nuevos conocimientos con la experiencia adquirida, la Empresa y los trabajadores/as, adquieren el compromiso de fomentar y mantener, mientras sea vigente, el contrato de relevo.

Para ello la Empresa se compromete a atender todas las solicitudes de jubilación parcial, siempre que reúnan los requisitos de la legislación vigente en cada momento y que se disponga de un trabajador/a relevista que se considere adecuado/a.

La jornada anual podrá ser realizada en un solo periodo o bien mensualmente a elección del trabajador/a.

Artículo. 61.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

Este artículo aporta en su contenido el compromiso para solucionar e impulsar los problemas que conlleva la conciliación laboral y familiar y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

a) En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

b) En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor/a, adoptante o acogedor/a de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.



d) Cuando el período de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de riesgo durante el embarazo, el parto o el riesgo durante la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo, previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del E.T. 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 período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Las discrepancias surgidas entre empresario/a y trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados a), b) y c) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social.

e) Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as, o conforme al acuerdo entre la Empresa y la trabajador/a afectada/o. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajador/a, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 62. No discriminación.

Las partes se comprometen a velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades, condiciones y trato entre mujeres y hombres, así como por la no discriminación por cuestiones de sexo, orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, las partes firmantes del presente Convenio reconocen la necesidad de prevenir todos aquellos comportamientos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral, reiterándose que dichas conductas no serán toleradas bajo ninguna circunstancia.

A estos efectos se entiende por:

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



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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 de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

En los dos casos definidos anteriormente, en el seno de las empresas – en las que se produzcan denuncias por acoso sexual o acoso por razón de sexo - se aplicará la política de tolerancia cero y éstas se comprometen a investigar y esclarecer cualquier denuncia, siendo potestad de la Empresa tomar las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el art. 41 del presente convenio, sin menoscabo de los derechos que los y las afectadas, puedan ejercer judicialmente.

Artículo 63. Violencia de género.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de los derechos reconocidos en la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 64. Igualdad.

Las partes firmantes se comprometen a la difusión y a velar por el cumplimiento de lo establecido en la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Se crea una Comisión de Igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, como punto de encuentro de las partes para analizar los aspectos derivados de esta materia.

La Comisión de Igualdad, en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, velará porque tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, formación, promoción y el desarrollo de su trabajo, de conformidad con los siguientes criterios:

- a) Que la mujer trabajadora esté equiparada al hombre en todos los aspectos salariales, de tal manera que a igual trabajo la mujer tenga igual retribución.
- b) Que la mujer trabajadora tenga en el seno de la Empresa las mismas oportunidades que el hombre en el caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.
- c) Que en los sistemas de clasificación profesional no se haga distinción entre funciones masculinas y femeninas.
- d) Efectuar un seguimiento paritario de las posibles discriminaciones, directas e indirectas
- e) Establecer un seguimiento de la evolución del empleo y la igualdad de oportunidades en la Empresa para poder aplicar políticas activas que garanticen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.



ANEXO I



ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2022 CON INCREMENTO previsto 4,0%

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	MEDIO AMBIENTE	PLUS DISTANCIA	ESPECIALIDAD
MENSUALES					
TÉCNICOS NO TITULADOS					
Jefe de Taller	1.574,89	390,04	0,00	78,77	0,00
Encargado	1.473,83	390,04	0,00	29,70	0,00
TÉCNICOS DE OFICINA					
Programador	1.496,56	390,04	0,00	78,77	0,00
TÉCNICOS ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO					
Jefe de 1ª	1.556,42	390,04	0,00	78,77	0,00
Jefe de 2ª	1.436,74	390,04	0,00	78,77	0,00
Técnico Organización 1ª	1.316,94	397,68	0,00	29,07	0,00
Técnico Organización 2ª	1.257,16	257,82	0,00	78,77	0,00
Auxiliar Organización	1.227,23	399,03	0,00	78,77	0,00
TÉCNICOS DE LABORATORIO					
Jefe de 1ª	1.556,42	417,24	0,00	78,77	0,00
Jefe de 2ª	1.436,74	390,04	0,00	78,77	0,00
Inspector de Calidad	1.316,97	397,68	0,00	78,77	0,00
Analista de 1ª	1.292,34	397,68	0,00	78,77	0,00
Analista de 2ª	1.227,23	405,34	0,00	78,77	0,00
Auxiliar	1.208,93	405,34	0,00	78,77	0,00
TÉCNICOS TITULADOS					
Ingenieros y Licenciados	2.050,57	405,19	0,00	78,77	0,00
Técnicos y Aparejadores	1.794,14	378,57	0,00	78,77	0,00
Maestros Industriales	1.436,74	390,04	0,00	78,77	0,00
PERSONAL SUBALTERNO					
Almacenero	1.208,93	160,65	0,00	78,77	0,00
Chófer de camión	1.257,13	405,34	0,00	70,58	0,00
Conductor de Máquinas	1.257,13	405,34	0,00	70,58	0,00
Conductor de pruebas	1.336,33	464,81	0,00	78,77	0,00
ADMINISTRATIVOS					
Jefe de 1ª	1.556,42	390,04	0,00	78,77	0,00
Jefe de 2ª	1.429,32	390,04	0,00	78,77	0,00
Oficial de 1ª	1.316,94	397,68	0,00	78,77	0,00
Oficial de 2ª	1.257,16	397,68	0,00	78,77	0,00
Auxiliar	1.227,23	287,78	0,00	78,77	0,00
DIARIO					
PROFESIONALES DE OFICIO					
Profesionales de 1ª	46,66	13,51	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 1 Cuatrienio	46,66	13,64	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 2 Cuatrienios	46,66	13,78	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 3 Cuatrienios	46,66	13,92	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 4 Cuatrienios	46,66	13,95	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 5 Cuatrienios	46,66	14,01	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 6 Cuatrienios	46,66	14,07	2,31	0,99	6,55
Profesionales de 1ª 7 Cuatrienios	46,66	14,13	2,31	0,99	6,55
PERSONAL FABRICACIÓN					
Jefe de equipo	48,85	14,84	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 1 Cuatrienio	48,85	14,98	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 2 Cuatrienios	48,85	15,09	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 3 Cuatrienios	48,85	15,26	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 4 Cuatrienios	48,85	15,28	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 5 Cuatrienios	48,85	15,35	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 6 Cuatrienios	48,85	15,41	2,31	0,99	0,00
Jefe de equipo 7 Cuatrienios	48,85	15,46	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª	42,73	12,38	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 1 Cuatrienio	42,73	12,50	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 2 Cuatrienios	42,73	12,67	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 3 Cuatrienios	42,73	12,76	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 4 Cuatrienios	42,73	12,78	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 5 Cuatrienios	42,73	12,83	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 6 Cuatrienios	42,73	12,90	2,31	0,99	0,00
Oficial de 1ª 7 Cuatrienios	42,73	12,98	2,31	0,99	0,00
Oficial de 2ª	41,41	11,66	2,29	0,99	0,00
Oficial de 2ª 1 Cuatrienio	41,41	11,75	2,29	0,99	0,00
Oficial de 2ª 2 Cuatrienios	41,41	11,91	2,29	0,99	0,00
Oficial de 3ª	33,75	11,18	2,26	0,99	0,00
Peón	33,75	5,36	2,26	0,99	0,00



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026



A WISSHAPO GROUP COMPANY

ANEXO TABLAS SALARIALES AÑO 2022
CON INCREMENTO 4,0% INCREMENTO FIJO

Plus Desplazamiento semanales	3,58	Euros / día
Plus Desplazamiento mensuales	3,61	Euros / día
Paga Marzo	599,81	Euros
Paga Especial Navidad	234,72	Euros
Ayuda para comida	11,30	Euros
Comida ampliación jornada	14,91	Euros
Complemento por no absentismo (bimensual)	65,20	Euros
Cuarto turno	98,89	Euros
Trabajo en Vacaciones (Por modificación)	174,31	Euros
Día Trabajado en Agosto	14,34	Euros / día
Complemento de actividad	32,58	Euros / día
Complemento Puentes	10,44	Euros / día
Gastos desplazamiento	0,40	Euros / Km.
Plus actividad menor base máxima	62,14	Euros
Plus actividad	39,14	Euros
Plus adicional pagas extra	38,21	Euros
Complemento coordinador/ar	9,66	Euros



ANEXO II

Plantillas.

La plantilla se compone de personal fijo y eventual.

Los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio se clasifican en atención a las funciones laborales a desarrollar en los siguientes grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I

Criterios generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.- Título universitario de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente con el personal encuadrado en el nº 1 de los baremos de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos/as:
 - Analistas de sistemas (titulación superior)
 - Ingenieros/as y licenciados/as.

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Supervisión y dirección técnica de un proceso o sección de fabricación, de la totalidad del mismo, o de un grupo de servicios o de la totalidad del mismo.
- 2.- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
- 3.- Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad, con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, en funciones de investigación, control de calidad, definición de procesos industriales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc...
- 4.- Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia, con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
- 5.- Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa con responsabilidad sobre los resultados de la misma.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

GRUPO PROFESIONAL II

Criterios generales.- Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación.- Título universitario de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 2 de los baremos de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos/as:
- Ingeniero/a técnico/a.

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración, servicios, etc., o en cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen tales agrupaciones.
- 2.- Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte, con alta autonomía bajo directrices y normas que no delimitan totalmente la forma de proceder en funciones de investigación, control de calidad, vigilancia y control de procesos industriales, etc...
- 3.- Actividades de Graduado Social consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión de personal, etc...

GRUPO PROFESIONAL III

Criterios generales.- Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estado organizativo menor.

Formación.- Titulación de grado medio Técnico/a especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.



Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el nº 3 de los baremos de bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos/as:
 - Programador/a
 - Jefes/as de 1ª Áreas y Servicios (Técnicos/as Org. del trabajo y Técnicos/as de laboratorio)

- Empleados/as:
 - Jefes/as de 1ª Administrativos/as

- Operarios/as:
 - Jefe/a de Taller

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios/as de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).
- 2.- Tareas técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
- 3.- Tareas técnicas que consisten en la ordenación de tareas y de puestos de trabajo de una unidad completa de producción.
- 4.- Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción que puedan ser secundadas por uno o varios trabajadores/as del grupo profesional inferior.
- 5.- Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por las personas ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisionales de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.
- 6.- Tareas técnicas consistentes en contribuir al desarrollo de un proyecto que redacta un técnico (ingeniero, aparejador, etc.) aplicando la normalización realizando el cálculo de detalle, confeccionando planos a partir de datos facilitados por un mando superior.
- 7.- Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.
- 8.- Tareas técnicas administrativas de organización de gestión de compra de aprovisionamiento y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

9.- Tareas técnicas de dirección de I+D de proyectos completos según instrucciones facilitadas por un mando superior.

10.- Tareas técnicas, administrativas o de organización, que consisten en el mantenimiento preventivo o correctivo de sistemas robotizados que implican amplios conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad de pronta intervención dentro del proceso productivo.

11.- Tareas técnicas de toda clase de proyectos, reproducciones o detalles bajo la dirección de un mando superior, ordenando, vigilando y dirigiendo la ejecución práctica de las mismas, pudiendo dirigir montajes, levantar planos topográficos, etc...

GRUPO PROFESIONAL IV

Criterios generales.- Aquellos trabajadores/as que realizan trabajo de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Formación.- Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico/a Especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 4 y 5 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Técnicos/as:
 - Jefes/as de 2ª de Áreas y Servicios (Técnicos/as Org. del trabajo y Técnicos /as de laboratorio)
- Empleados:
 - Jefes/as de 2ª Administrativos/as
- Operarios/as:
 - Encargados/as
 - Gerencia de línea.

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Redacción de correspondencia comercial, cálculo de precios a la vista de ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas de contestación.
- 2.- Tareas que consisten en establecer, en base a documentos contables, una parte de la contabilidad.



3.- Tareas de análisis y determinaciones de laboratorio realizadas bajo supervisión, sin que sea necesario siempre indicar normas y especificaciones, implicando preparación de los elementos necesarios, obtención de muestras y extensión de certificados y boletines de análisis.

4.- Tareas de I+D de proyectos completos según instrucciones.

5.- Tareas que suponen la supervisión según normas generales recibidas de un mando inmediato superior de la ejecución práctica de las tareas en el taller, laboratorio u oficina.

6.- Tareas de gestión de compras de aprovisionamientos y bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.

7.- Tareas que consisten en el mantenimiento preventivo y correctivo de sistemas robotizados que implican suficientes conocimientos integrados de electrónica, hidráulica y lógica neumática, conllevando la responsabilidad correspondiente dentro del proceso productivo.

8.- Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la explotación de aplicación informática.

9.- Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.

GRUPO PROFESIONAL V

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un periodo intermedio de adaptación.

Formación.- Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o de Técnico/a Auxiliar o escolares sin titulación con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 5 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Operarios/as:
 - Oficialías de 1ª y 2ª.

- Empleados/as:
 - Administrativos/as de 1ª y 2ª.
 - Técnicos/as de Organización del trabajo de 1ª y 2ª.
 - Analistas de 1ª y 2ª (Técnicos/as de laboratorio).



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.
- 2.- Tareas elementales de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, etc. dependiendo y ejecutando directamente las órdenes de un mando superior.
- 3.- Tareas de electrónica, siderurgia, automatización, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, pintura, mecánica, etc., con capacitación suficiente para resolver todos los requisitos de su oficio o responsabilidad.
- 4.- Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación de producto.
- 5.- Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialidad técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos.
- 6.- Tareas de producción u operaciones en máquinas convencionales que conlleve el autocontrol del producto elaborado.
- 7.- Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.
- 8.- Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas al efecto de movimiento diario.
- 9.- Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
- 10.- Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo y ortografía correcta y velocidad adecuada que puedan llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de texto y similares.
- 11.- Tareas de delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto u detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
- 12.- Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
- 13.- Controlar la calidad de la producción o el montaje, realizando inspecciones y reclasificaciones visuales o con los correspondientes aparatos, decidiendo sobre el rechazo en base a normas fijadas, reflejando en partes o a través de plantilla los resultados de la inspección.
- 14.- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, humedades, aleaciones, duración de ciclos, porcentajes de materias primas, desgastes de útiles, defectos, anomalías, etc., reflejando en partes o a través de plantilla todos los datos según código al efecto.



15.- Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimientos, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los toman directamente en base a normas generalmente precisas.

16.- Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc., (locomotoras, tractores, palas, empujado-ras, grúas de pórtico, carretillas, etc.).

17.- Conducción con permiso adecuado, entendiendo que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.

GRUPO PROFESIONAL VI

Criterios generales.- Tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas y con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con ciertos conocimientos profesionales y que ocasionalmente pueden necesitar un periodo intermedio de adaptación.

Formación.- La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o Técnico/a Auxiliar (módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 7 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Operarios/as:
 - Oficialía de 1ª y 2ª.
 - Coordinador/a
 - Jefe/a de equipo
- Empleados/as:
 - Almacenero/a
 - Conductor/a vehículo de pruebas

TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Actividades sencillas, que exijan regulación y puesta a punto o manejo de cuadros, indicadores y paneles no automáticos.
- 2.- Tareas de electrónica, siderurgia, automatización instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
- 3.- Tareas elementales en laboratorio.
- 4.- Tareas de control de accesos a edificios y locales sin requisitos especiales ni arma.



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

- 5.- Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.
- 6.- Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
- 7.- Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- 8.- Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
- 9.- Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verifica o de soldadura de conexión.
- 10.- Tareas de verificación consistentes en la comprobación visual y/o mediante patrones de medición directa ya establecidos de la calidad de los componentes y elementos simples en procesos de montaje y acabado de conjuntos y subconjuntos, limitándose a indicar su adecuación o inadecuación a dichos patrones.
- 11.- Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
- 12.- Realizar trabajos en máquinas-herramientas preparadas por otro en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
- 13.- Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
- 14.- Tareas de transporte y palatización realizadas con elementos mecánicos.
- 15.- Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
- 16.- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
- 17.- Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas. Sustitución de elementos de frenado.

GRUPO PROFESIONAL VII

Criterios generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni periodo de adaptación.

Formación.- Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos nº 6, 10,11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

- Operarios/as:
 - Oficialía de 3ª.
 - Peón.



TAREAS

Ejemplos.- En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

- 1.- Tareas manuales.
- 2.- Operaciones elementales con máquinas sencillas, entendiéndose por tales a aquellas que no requieran adiestramiento y conocimientos específicos.
- 3.- Tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples.
- 4.- Tareas de suministro de materiales en el proceso productivo.
- 5.- Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia.
- 6.- Tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo.
- 7.- Tareas de recepción, ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo del movimiento de los mismos.
- 8.- Tareas de ayuda en máquinas-vehículos.
- 9.- Tareas de reproducción y calco de planos.
- 10.- Tareas de acceso y vigilancia de edificios y locales.

GRUPO PROFESIONAL VIII

Criterios generales.- Estarán incluidos aquellos trabajadores/as con contrato de formación, al amparo de lo previsto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

TAREAS

- 1.- Tareas de aprendizaje consistentes en la adquisición de los conocimientos prácticos y de formación necesarios para el desempeño de un oficio o un puesto de trabajo cualificado.

REQUISITOS

- Sin perjuicio de los requisitos señalados a continuación, el contrato formativo se regirá por las reglas previstas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.
- Tendrán la consideración de trabajador/a fijo/a aquellos que en un periodo de 36 meses hayan estado contratados durante un plazo superior a 18 meses con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo durante dos o más contratos de formación, aunque suponga distinta cualificación profesional.
- El incumplimiento de la formación teórica supondrá la desnaturalización del contrato formativo, por tanto se considerará trabajador/a fijo/a y con derecho a las mismas retribuciones que un trabajador/a de un puesto de trabajo equiparable. Igualmente será considerado de la misma forma si el



CONVENIO COLECTIVO TMD FRICTION ESPAÑA S.L.U. 2022 – 2026

puesto a ocupar no resultase adecuado a la finalidad formativa para la que fue contratado.

- Los presentes requisitos se mantendrán durante la vigencia de este convenio siempre y cuando persista la actual ley que regula el contrato de formación.

Las contrataciones, en fabricación incorporadas a la empresa desde el día 1 de enero de 2013, se encuadrarán dentro del grupo profesional 7, grupo y nivel retributivo en el que permanecerán durante y por un máximo de 3 años con categoría de Oficial de 3ª.

Al objeto de establecer el tiempo de permanencia dentro del grupo profesional, se tendrá en cuenta todos los períodos de tiempo en que el trabajador/a haya prestado servicio en la empresa.

Transcurridos los primeros 3 años de servicio en la empresa, los trabajadores/as así contratados pasarán al grupo profesional 6, encuadrándose en el escalón que corresponda.

Las nuevas contrataciones en fabricación que se incorporen a la empresa desde la firma del presente convenio se encuadrarán dentro del grupo profesional 7, grupo y nivel retributivo de 24.350,00 euros brutos anuales, en el que permanecerán durante y por un máximo de 4 años con categoría de Peón.

La distinción entre ambas categorías dentro del grupo profesional 7 se justifica por la evidencia de que cada vez es más necesario un periodo de adaptación por parte de las nuevas incorporaciones para adquirir el conocimiento, habilidades y experiencia necesaria para desarrollar adecuadamente las tareas propias de los puestos de trabajo. Esta realidad es cada vez más evidente ante la mayor exigencia y complejidad técnica de los procesos y las tareas a realizar y lo seguirá siendo en el futuro cada vez en mayor medida, ante las exigencias que tiene que afrontar la compañía para poder competir en el mercado.

Al objeto de establecer el tiempo de permanencia dentro del grupo profesional, se tendrá en cuenta todos los períodos de tiempo en que el trabajador/a haya prestado servicio en la empresa.

Transcurridos los primeros 4 años de servicio en la empresa, los trabajadores/as así contratados pasarán al grupo profesional 6, con categoría de Oficial de 2ª.

Independientemente de lo expuesto, las funciones o tareas de fabricación serán desarrolladas por aquellos trabajadores/as asignados a dicha área de fabricación.

El ratio de contratación fijo/eventual no podrá superar el 18% de contratación eventual como media anual, calculada ésta de forma separada para Técnicos/as, Administrativos/as, Fabricación, Almacén y Mantenimiento. Para el caso de que dicho porcentaje se supere en cualquiera de los años de vigencia del Convenio, el exceso en su totalidad pasaría a plantilla fija de la empresa. Este porcentaje se negociará al final de cada año.

