

En Madrid a 12 de septiembre de 2022, siendo las 14:30 horas, reunidas las personas relacionadas a continuación, con ocasión de la negociación del V Convenio Colectivo de Empresa de la Compañía SLCA, SL,

De una parte

Dº Manuel Hernández Martín (Sección sindical UGT-FICA)
Dº José Ramón Martínez de la Hera (Sección sindical UGT-FICA)
Dº José Luis Nogués Muga (Sección sindical UGT-FICA)
Dº. Iñaki Pariente Renero (Sección sindical Industria CCOO)
Dº José Luis Moreno Vicente, en calidad de asesor de UGT-FICA

En su condición de representantes del personal de SLCA

Y de otra

Dª Laura Peláez Pérez
Dº. Jorge Pina García
Dº. Fernando Martín Gómez
D. Angel Marín Alcalde
D. José V. Peñafiel García

En representación de la Dirección de SLCA S.L.

Los comparecientes, en la calidad y representación con que intervienen, se reconocen recíprocamente la capacidad de obrar necesaria para el otorgamiento del presente documento y a tal efecto

EXPONEN

Que, tras varios meses de conversaciones, sobre los términos, condiciones y texto resultante del V Convenio Colectivo de la Empresa SLCA, SL, la Dirección de la Empresa y la Representación Sindical de los Trabajadores, han alcanzado un Acuerdo y en su virtud y en base al mismo firman el presente Acta Final de negociaciones.

El texto que será incluido en el Convenio será el siguiente. El resto del articulado se mantendrá igual al del IV del Convenio, ajustándose en todo caso a la nueva normativa, si el fuese necesario:

Asimismo ambas partes acuerdan en enviarse borradores sobre el mecanismo de ausencias imprevistas lo antes posible, para que antes de un mes esté establecido dicho mecanismo, y en cualquier caso antes de la firma del borrador del Convenio

ÁMBITO TEMPORAL. ARTÍCULO 3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOE, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2022, para las personas trabajadoras que, en dicha fecha esté en vigor su contrato de trabajo, y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2023.

El pago de los efectos económicos se llevará a cabo dentro de los **sesenta días** siguientes a su publicación en el BOE.

VACACIONES FIJOS DISCONTINUOS. ARTÍCULO 24. VACACIONES

Se incorporan hasta 1,5 días más de vacaciones al año, o la parte proporcional de las vacaciones en periodo estival no disfrutadas, para los trabajadores Fijos Discontinuos, pudiendo la Compañía variar las vacaciones de este colectivo para que lo disfruten o se compensen al final de su periodo de trabajo, de mutuo acuerdo con los empleados.

AUSENCIAS IMPREVISTAS. ARTÍCULO 19. PLUS DE FLEXIBILIDAD

Las ausencias se cubrirán de acuerdo con el orden siguiente:

- 1º. Con los procedimientos establecidos donde existan.
- 2º. Con el trabajador que se encuentre de descanso, si voluntariamente accediera a ello.
- 3º. Si no fuera posible lo anterior, a doce horas por los que quedan en el área o función, mediante la prolongación de la jornada del trabajador saliente en cuatro horas y el adelantamiento en cuatro horas de la del entrante, que no serán consideradas horas extraordinarias, y hasta 4 días después de que se produzca la ausencia. Por cada jornada ordinaria afectada se abonarán 16 euros y por el sábado o domingo o festivo se abonará 36 euros independientemente de si alarga o amplía el trabajador una hora o hasta cuatro de la jornada. Si estas prolongaciones de jornada afectaran al horario de comida o cena, se permitirá una pausa por el tiempo mínimo imprescindible, respetando las necesidades del servicio.
- 4º Si por circunstancias, agotado el sistema establecido, no se pudiera cubrir la incidencia, la empresa utilizará el procedimiento que, en cada caso, considere más adecuado en atención a las circunstancias que concurran, informándose en cualquier caso a la representación sindical.

A estos efectos, se considera ausencia imprevista toda aquella que no se pudiera comunicar o se produjera en menos de 36 horas. Ambas partes se comprometen a establecer un mecanismo de comunicación y aplicación de las ausencias, teniendo que estar establecido en un plazo no superior a un mes, a contar desde el 12 de septiembre de 2022.

En ningún caso se incumplirán los descansos mínimos de los trabajadores o las jornadas máximas acordadas ni se prolongarán más allá del turno al cual se esté cubriendo.

LIMITACIÓN DE JORNADAS DE 9 HORAS: ARTÍCULO 22. JORNADA DE TRABAJO.

[....] Con la limitación de que la jornada máxima de 9 horas no podrá realizarse más de 14 jornadas máximas al año por empleado establecidas para 2022, y 6 jornadas máximas al año en 2023, salvo en los casos que existan horas en permisos no computables, que serán recuperables en jornadas de 9 horas, sin limitación.

SUBIDA SALARIAL: ARTÍCULO 15. INCREMENTO SALARIAL PACTADO

Se fija una subida del 4% para 2022 y del 3,60 % para 2023, aplicando una cláusula de revisión salarial una vez conocidos los IPC reales de 2022 y 2023, cuya diferencia sobre el 7,6% será asumida el 60% por parte de la empresa y el 40% por parte de los empleados, hasta un máximo del 12% en la suma de IPC del acumulado de los dos años, y aplicándose en tablas la parte correspondiente a la empresa. Esta diferencia será de aplicación dos meses después de que se conozcan los IPC reales de los años 2022 y 2023.

Concluida la misma, se procede a someter el texto a votación, siendo aprobado por unanimidad de los asistentes.

Y no teniendo otros asuntos que tratar, se levanta la sesión a las quince horas del día del encabezamiento, extendiéndose el presente acta que es firmada por todos los asistentes en prueba de conformidad