

## SECCIÓN QUINTA

Núm. 4082

### DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA, EMPLEO E INDUSTRIA

SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA

CONVENIOS COLECTIVOS

**Empresa KDK Automotive Spain**

*RESOLUCIÓN de la Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y la publicación del convenio colectivo de la empresa KDK Automotive Spain, S.A.*

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa KDK Automotive Spain, S.A. (antes KDK Dongkook Automotive Spain, S.A.), para los años 2023 a 2026 (código de convenio 50002362011994), suscrito el día 5 de febrero de 2024 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO. y UGT), recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 25 de marzo, requerida subsanación y presentada esta con fecha 30 de mayo de 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo,

Esta Subdirección Provincial de Trabajo de Zaragoza acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 31 de mayo de 2024. — La subdirectora provincial de Trabajo, Ana María Catalán Colera.

#### TEXTO DEL CONVENIO

En Borja, a 5 de febrero de 2024 se reúnen la representación de la dirección de KDK Automotive Spain, S.A. (don Javier Burunat y doña Ana Abel Lapuente), y la representación del comité de empresa (UGT, don Enrique González Chamorro, doña Nieves Gracia, doña Ana Luz Vallejo, don Javier Azagra, doña Teresa Barrios, don Jesús Rodríguez Escolano, y por CC.OO., don Francisco J. Domínguez, doña Ivana Magallón, doña María Pilar Huera y doña Patricia Domínguez).

#### CONVENIO DE EMPRESA 2023, 2024, 2025 Y 2026

#### ÍNDICE

TÍTULO I. — Ámbito de aplicación y disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito territorial.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia.

Artículo 6. Unidad de convenio.

Artículo 7. Condiciones *ad personam*.

TÍTULO II. — Del trabajo.

Artículo 8. Organización del trabajo.

Artículo 9. Jornada laboral.

Artículo 10. Jornadas industriales.

Artículo 11. Flexibilidad.



TÍTULO III. — Sistema de clasificación.

Artículo 12. Grupos profesionales.

Artículo 13. Puestos o áreas de trabajo.

TÍTULO IV. — Ingresos, traslados, ceses, jornada, vacaciones y licencias.

Artículo 14. Vacaciones.

Artículo 15. Retribución en vacaciones.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Artículo 17. Retribuciones.

Artículo 18. Revisión salarial.

Artículo 19. Plus de distancia.

Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.

Artículo 21. Nocturnidad.

Artículo 22. Plus de asistencia.

Artículo 23. Dietas en trabajos fuera de la empresa.

Artículo 24. Ropa de trabajo.

Artículo 25. Prestaciones sociales.

Artículo 26. Incapacidad temporal.

Artículo 27. Permisos y licencias.

Artículo 28. Ingreso y período de prueba.

Artículo 29. Cese.

Artículo 30. Contrato eventual.

TÍTULO V. — Régimen disciplinario.

Artículo 31. Criterios generales.

Artículo 32. Faltas leves.

Artículo 33. Faltas graves.

Artículo 34. Faltas muy graves.

Artículo 35. Sanciones.

Artículo 36. Prescripción.

Artículo 37. Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

TÍTULO VI. — Comisión paritaria.

Artículo 38. Comisión paritaria.

TÍTULO VII. — Comité de empresa y mejoras.

Artículo 39. Fondo del comité de empresa.

Artículo 40. Comité de revisión de categorías.

Artículo 41. Oficina Técnica.

TÍTULO VIII. — Formación en prevención de riesgos laborales.

Artículo 42. Formación mínima obligatoria.

CLÁUSULA ADICIONAL I.

CLÁUSULA ADICIONAL II.

CLÁUSULA FINAL.

ANEXO I. — Tablas salariales.

TÍTULO I.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

Las normas del presente convenio colectivo serán de aplicación en el centro de trabajo que la empresa KDK Automotive Spain, S.A., tiene en la ciudad de Borja (Zaragoza), sito en polígono industrial Barbalanca, sin número, y en el centro de Ingeniería de Proyectos de España, ubicado en calle Alfonso, 17, de Zaragoza.

Art. 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios en la empresa KDK Automotive Spain, S.A., en sus centros de trabajo señalados en el artículo anterior como asimismo a todos aquellos trabajadores que sean contratados durante el período de vigencia del presente convenio,



con la excepción de lo señalado en el vigente Real Decreto legislativo número 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 1.º.3.c) y 2.º-1º.f) y g), y personal de alta dirección, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

**Art. 3. *Ámbito personal.***

Este convenio colectivo afecta a la totalidad de la plantilla que presta sus servicios en la actualidad y en los que ingresen durante su vigencia, sin más exclusiones que las establecidas por norma legal o contractual.

**Art. 4. *Ámbito temporal.***

Con independencia de su fecha de registro y publicación en el BOPZ, la vigencia del presente convenio colectivo comenzará el día 1 de enero de 2023 y finalizando la misma el 31 de diciembre de 2026.

**Art. 5. *Denuncia.***

Ambas partes se comprometen a iniciar negociaciones de cara a la firma del próximo convenio el primer mes del año 2027, por lo que se entiende automáticamente denunciado el presente convenio sin necesidad, por tanto, de comunicación a las partes y la autoridad laboral.

Denunciado el convenio, quedará vigente todo su contenido hasta la entrada en vigor del siguiente.

**Art. 6. *Unidad de convenio.***

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de aplicación práctica serán consideradas global e individualmente, siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

**Art. 7. *Condiciones ad personam.***

Las condiciones personales que con carácter global excedan o exceptúen a lo tratado en el presente convenio se establecen estrictamente *ad personam*.

TÍTULO II

DEL TRABAJO

**Art. 8. *Organización del trabajo.***

A) PRINCIPIO GENERAL.

La organización del trabajo, en cada una de las secciones o dependencias de la empresa, es facultad de la dirección. Esta contrae el deber de llevarla a efecto con el fin de lograr el máximo rendimiento, siempre dentro de un límite racional y humano, a cuyo fin se contará con la colaboración del comité de empresa y el personal informándoles con antelación a la fecha de su efectiva puesta en marcha.

B) ASPECTOS FUNDAMENTALES.

En materia de organización se estará a todo lo pactado en presente convenio, y en lo no previsto en el mismo al convenio colectivo provincial de la Industria Tecnología y Servicio del Sector del Metal de la provincia de Zaragoza para la provincia de Zaragoza y al vigente Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás concordantes y complementarias.

C) SIMPLIFICACIÓN DEL TRABAJO Y MEJORA DE MÉTODOS Y PROCESOS.

La simplificación del trabajo y la mejora del método y procesos industriales o administrativos supone:

I) La determinación e implantación de los métodos operativos.

II) La determinación del nivel de calidad admisible en los distintos procesos de fabricación y terminación de piezas, como la fijación del índice de desprecio tolerable en dichos procesos.

III) La realización de cuantos estudios y pruebas sean necesarios realizar para la mejora de la producción en general, así como de los procesos y métodos, todos operacionales de maquinarias, instalaciones y utillajes en particular.

IV) La adaptación del trabajo y rendimientos a las nuevas circunstancias que puedan derivar de modificaciones de métodos, variaciones de producción en general,



cambios de materias primas o cambios de piezas producidas, así como de maquinarias o análogas.

V) La conservación en el mejor estado posible, vigilancia, limpieza y atención de las instalaciones, maquinarias y utillajes encomendados al productor y considerados dentro de la determinación de las cargas de trabajo.

D) ESTABLECIMIENTO DE RENDIMIENTOS Y TIEMPO.

La empresa establecerá o podrá establecer a lo largo de la duración del presente convenio colectivo unos sistemas de trabajo, rendimientos y tiempo encaminados a lograr la mayor cuota de productividad posible que naturalmente va a influir en la competitividad de la empresa dentro del mercado tanto nacional como internacional.

I) Sistemas de equipos de personal: La dirección de la empresa podrá establecer o modificar los equipos de trabajo, siempre con sujeción a la legislación vigente, en base a que proporcionen el mejor índice de productividad laboral.

II) Establecimiento de tiempos: La dirección de la empresa podrá establecer, revisar y actualizar cualquier clase de tiempo, así como implantar tiempo medido en puestos que no lo tengan o sean de nuevo establecimiento. La revisión de tiempo se podrá realizar cada seis meses, a excepción de cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias, en cuyos supuestos no existe limitación:

a) Cuando se modifiquen aspectos fundamentales de organización de trabajo o bien por reforma del método o procedimiento industrial o administrativo en cada caso.

b) Cuando se hubiese incurrido en un error de cálculo o medición siempre que se compruebe que existe un desfase en el mismo que supere el 6%. Para la exigencia de productividad mínima en caso de revisión o implantación de nuevos tiempos existirá un período de adaptación de tres días en el primer caso y diez días en el segundo.

c) Por la identificación de mejoras de productividad o propuesta de mejora por parte de cualquier trabajador de la empresa.

En el caso de modificaciones sustanciales de los puestos, y/o de la incorporación de nuevas tecnologías, siguiendo la legislación de prevención de riesgos, se realizarán las perceptivas evaluaciones de riesgo y se comunicará y trasladará la información al comité de seguridad e higiene.

En caso de revisión o implantación de tiempos no incluidos en los apartados anteriores, la dirección marcará una escala gradual de acuerdo con el grado de dificultad de la adaptación, en cuanto a porcentaje de incremento de actividad en relación con el período de tiempo transcurrido hasta alcanzar el 100% de la nueva actividad.

Art. 9. *Jornada laboral.*

A) La jornada laboral se llevará a cabo de lunes a viernes, siendo el sábado el día destinado para la recuperación de los descansos que se produzcan durante la semana, de acuerdo con el cuadro horario y de turnos que efectúe la empresa, teniendo en cuenta el límite de las cuarenta horas semanales de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar los horarios que posteriormente se establecen, así como los turnos de trabajo de los productores, por motivos justificados, necesidades productivas, cumpliendo los requisitos legalmente establecidos.

Por razones de producción la jornada de trabajo llevada a cabo en cualquiera de las secciones de la empresa es de lunes a domingo en régimen de trabajo de cuatro turnos.

B) La jornada laboral anual pactada en el presente convenio queda establecida en 1.752 horas de trabajo efectivo en cómputo anual durante la vigencia del presente convenio.

C) ENTRADA Y SALIDA DEL TRABAJO.

Todo personal de la empresa se encontrará en su puesto de trabajo a la hora señalada de inicio de su turno, sin poder abandonar sin causas justificadas las dependencias hasta el final del mismo.

La empresa facilitará mensualmente a todos los miembros de la plantilla y a los representantes legales de los trabajadores copia de los fichajes realizados en respuesta a solicitud de los mismos.

El trabajador deberá seguir las indicaciones de control de fichaje tanto de inicio como de fin de jornada, mediante los registros o controles que establezca al efecto la empresa.



Todos los empleados de la empresa tienen la obligación de reportar de acuerdo a los sistemas y medios definidos por la empresa las salidas y entradas en todos los casos de permisos retribuidos definidos en el presente acuerdo, en aquellos casos en que el permiso se disfrute durante el tiempo de presencia en la empresa y entregar posteriormente los documentos necesarios para justificar el uso de los mismos.

#### D) TURNOS.

Quedan establecidos para todas las categorías laborales los siguientes turnos de trabajo:

- Personal de fábrica:

- 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.

- Personal de oficinas:

Flexible con horario de entrada entre 7:00 horas y 9:00 horas, descanso de almuerzo a partir de las 12:30 horas y con una duración mínima de treinta minutos y máxima de una hora y media.

El personal de oficinas disfrutará de un descanso para realizar el almuerzo como se ha descrito, no computándose dicho período como de trabajo efectivo.

Se fija un nuevo sistema de flexibilidad horario para el personal de oficinas que no trabaje en turnos rotativos.

Cualquier empleado de este grupo podrá organizar su jornada laboral de manera que los viernes pueda terminarla a partir de las 14:00 horas.

Para ello se deberá alargar la jornada laboral de lunes a jueves la parte correspondiente y equilibrada, alargando la jornada en la misma proporción el resto de días, de manera que el trabajo efectivo semanal siga siendo de cuarenta horas.

Los jefes de departamento o la dirección de planta podrá fijar calendarios de guardia si fuera necesario para garantizar la actividad. Durante las jornadas de guardia definidas el trabajador deberá realizar su jornada habitual el viernes sin necesidad de prolongarla el resto de los días.

El responsable de departamento será responsable de garantizar mediante el control de sistema de fichajes que el tiempo efectivo de trabajo es el correcto.

#### E) BOLSA HORAS STAFF.

Se fija un nuevo sistema de flexibilidad para el personal de oficinas que no trabaje en turnos rotativos y no tenga personal bajo su responsabilidad, basado en una bolsa de cuarenta y ocho horas/año que permitirán equilibrar los excesos de jornada y descansar posteriormente bajo acuerdo con su superior.

La contabilidad de las horas generadas comprenderá desde el 1 de enero del año natural hasta el 31 diciembre del mismo y deberán disfrutarse como tarde tres meses después de haberlas generado.

El uso de las bolsas de horas será siempre bajo solicitud y aprobación del responsable del departamento y aprobación del director de planta, siguiendo las herramientas definidas por la empresa que permitan realizar el control de este proceso. Este proceso se pondrá en funcionamiento cuando las herramientas definidas para el control del mismo estén disponibles.

La solicitud del empleo de esta herramienta deberá estar aprobada siempre antes de la generación de la misma. Nunca se aceptarán aprobaciones *a posteriori*.

Por cada hora creada, se generará el derecho a descansar posteriormente otra hora y las mismas se deberán disfrutar cómo máximo tres meses después del hecho que motiva la apertura de la bolsa de horas.

Las horas se agruparán en grupos de cuatro horas y se descansará siempre medias jornadas o jornadas completas.

F) El personal de fábrica que trabaje en jornada continua disfrutará de dos pausas de diez minutos a lo largo de su jornada laboral a cargo de la empresa.

Las pausas se realizarán de manera equilibrada en la jornada de trabajo.

Adicionalmente disfrutará de un período de descanso de quince minutos hacia mitad de jornada, escalonadamente, a efectos de evitar trastornos en la cadena de producción.

Este período de descanso se deberá recuperar mediante la prestación de trabajo en determinados sábados por la mañana, a pactar entre empresa y trabajadores, o bien compensar con las horas sobrantes, si las hubiere, estipuladas en el apartado A) anterior, a fin de realizar el número exacto de horas a pie de máquina.

Los personales con jornada inferior a seis horas tienen derecho a la pausa de descanso.

El personal de oficinas, o indirecto, a jornada partida disfrutará una sola pausa de diez minutos, que tendrá carácter de trabajo efectivo, el resto de pausas deberán ser fichadas con su hora de salida y hora de entrada en pausa, y tendrán que ser recuperadas, de manera que se complete el tiempo de jornada establecida.

#### G) DESCONEXIÓN DIGITAL.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar. Las empresas no podrán tomar medidas sancionadoras contra las personas trabajadoras que hagan uso efectivo de su derecho a la desconexión digital implantado en el seno de la empresa.

#### H) JORNADAS DE INVENTARIO:

La dirección y el comité acuerdan que existan dos opciones para los trabajadores convocados a la realización de inventario.

Se compensarán en la cuantía correspondiente como horas extras o a disfrutar como vacaciones adicionales a las que tiene derecho el trabajador, hasta tres meses después de la fecha de realización.

Las horas trabajadas no formarán parte del cómputo anual de las horas extras del trabajador y queda pendiente de definir el concepto en el que se pagarán.

Los trabajadores que realicen el inventario tendrán obligación de trabajar al coste comentado durante los días de inventario de final de año.

#### Art. 10. *Jornadas industriales.*

Se fijan un total de diez jornadas adicionales anuales de trabajo denominadas «Industriales» en los que los trabajadores tendrán la obligación de acudir a su puesto de trabajo.

La empresa podrá convocar a las personas del departamento implicado que considere necesarios y se compromete a garantizar que todos los trabajadores del departamento serán convocados de manera equitativa.

Se primará la voluntariedad en la organización de la ampliación de jornada que se tengan que realizar para poder responder al incremento de las necesidades de nuestros clientes.

Los trabajadores que desarrollen el trabajo por régimen de turnos y/o estén relacionados con la actividad productiva serán retribuidas de la siguiente manera por la realización de jornadas industriales.

- Trabajadores que forman parte de la empresa en la fecha de la firma del presente convenio:

- Las primeras cinco jornadas trabajadas serán retribuidas, o valoradas para su compensación por vacaciones de las siguientes maneras: A 1,65 del valor de la hora ordinaria, pudiendo disfrutarse el tiempo generado como vacaciones o cobrarse por el valor correspondiente.

- Las siguientes cinco jornadas trabajadas serán retribuidas, o valoradas para su compensación por vacaciones de la siguiente manera: A 1,70 del valor de la hora ordinaria, pudiendo disfrutarse el tiempo generado como vacaciones o cobrarse por el valor correspondiente.

- Para todos los trabajadores que se incorporen después de la firma del convenio y durante un máximo de dos años:

- Realizarán un máximo de diez jornadas, que serán retribuidas a 1,60 del valor de la hora ordinaria, pudiendo disfrutarse el tiempo generado como vacaciones o cobrarse por el valor correspondiente.

Pasados dos años de contrato, realizarán la misma distribución de jornadas, así como la retribución como el primer grupo descrito.

# N P O B

El preaviso será de siete días naturales, se podrán cancelar cuarenta y ocho horas antes, y se podrán descolgar de dos al año.

Se podrán convocar un máximo de dos jornadas industriales/mes por trabajador salvo que alguien realice más por cesión de otro compañero, y las de cesión se retribuirán siempre a 1,65, del valor de la hora ordinaria, o se disfrutaran a ese porcentaje del valor de la hora ordinaria, y para el nuevo personal a 1,60 del valor de la hora ordinaria, o se disfrutaran a ese porcentaje del valor de la hora ordinaria.

El pago de las jornadas industriales se realizará por horas y se abonarán calculando el resultante del salario bruto anual del trabajador dividido por la jornada anual pactada e incrementadas con un 60%, 65% o 70% (según lo descrito anteriormente) sobre el valor resultante.

Las jornadas industriales se podrán cobrar considerando cualquiera de las opciones siguientes:

- Cobro de salario de acuerdo a la retribución definida anteriormente.
- Disfrute de días de vacaciones del tiempo equivalente al acuerdo. Por cada día trabajado se podrán disfrutar 1,60, 1,65 o 1,70 días de vacaciones o las horas equivalentes (según lo descrito anteriormente).
- El cobro de una jornada laboral más el disfrute de las horas de vacaciones equivalentes a la diferencia entre la jornada disfrutada y el acuerdo. Por lo tanto, se podrá disfrutar de un día de descanso y se cobrará el 0,60, 0,65 o 0,70, según lo que corresponda, de la jornada restante en nómina.

Cualquier trabajador que quiera emplear una formula diferente al cobro de la jornada industrial, deberá comunicar por escrito al departamento de Recursos Humanos de la empresa en un plazo máximo de tres días, desde la fecha de la jornada industrial trabajada.

Las «Jornadas industriales» se utilizarán solo en caso de necesidades productivas y durante los turnos de viernes noche y/o sábado mañana, y no se podrán realizar en vísperas de festivos o períodos de vacaciones definidos en el calendario del año en curso.

La empresa podrá convocar un máximo de dos jornadas industriales por mes a cada trabajador.

La empresa deberá comunicar por escrito a los trabajadores afectados la necesidad de acudir a realizar una «Jornada industrial» con una antelación de siete días naturales. La comunicación se realizará a través de los tabloneros de comunicación de la empresa en las zonas de descanso y previa revisión con el comité de empresa.

La aplicación de las jornadas industriales se aplicará solo y exclusivamente por temas de producción y por causas debidamente justificadas, nunca podrán aplicarse para la limpieza de la planta o por trabajos de adecentamiento: pintado de paredes, suelos, etc.

La jornada industrial se podrá ceder a otro compañero previa autorización escrita del departamento de Recursos Humanos y de la dirección del departamento productivo, de manera que garantice la actividad necesaria, siendo computada al trabajador cedente.

Si la empresa tuviera que desconvocar una jornada industrial, previamente convocada, deberá realizar con al menos cuarenta y ocho horas de aviso. Si la empresa comunicará la cancelación con un tiempo inferior al anterior, los trabajadores convocados para esta jornada no tendrán obligación de trabajar esta jornada durante el resto del año.

Cualquier trabajador podrá descolgarse de dos jornadas industriales al año, siempre que exista un preaviso de al menos tres días previo a la fecha de la jornada industrial. Si la jornada industrial fuera desactivada por la empresa y el trabajador haya solicitado el descuelgue del día, este derecho no se considerará como empleado.

La comunicación se deberá hacer por escrito y dirigida al departamento de Recursos Humanos de la empresa.

Si no se cumpliera el plazo de información y la empresa justificará la necesidad al no poder cubrir su puesto podrá denegar el descuelgue. En este caso el derecho anual de descuelgue no se considerará como empleado.

Antes de aplicar la actual medida de jornadas industriales, para aquellos trabajadores en los que previamente se hayan aplicado la medida de flexibilidad, se habrá devuelto las horas generadas en negativo.



**Art. 11. Flexibilidad.**

La dirección de la empresa podrá, como medida excepcional por bajada de la actividad, ordenar paradas durante un máximo de diez días anuales dentro de la vigencia del presente convenio, o el tiempo equivalente en función de la jornada laboral de cada trabajador.

La afectación de esta medida sería preferentemente en lunes o en viernes.

Esta medida se podrá aplicar a un departamento completo o a una parte de los trabajadores del mismo, en función de las necesidades productivas de la empresa. La empresa se compromete a aplicar esta medida de una manera equitativa a todos los trabajadores del departamento implicado.

Esta medida se adoptaría siempre y cuando la dirección de la empresa estime que no se dan las circunstancias para aplicar una medida más drástica, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Para aplicar esta medida será necesario que no se haya prestado servicios, bajo el sistema de jornadas industriales, en el sábado anterior, ni se preste servicios en el sábado posterior. Asimismo, la dirección de la empresa deberá notificarlo con un preaviso mínimo de siete días naturales, presentando en dicha reunión la carga de trabajo prevista.

Si la bajada de carga de trabajo prevista afectase únicamente a la actividad realizada para un cliente, afectará de forma rotativa y por jornadas completas a todos los trabajadores de la unidad de producción, siempre intentando respetar que todos los trabajadores realicen el mismo número de días de flexibilidad.

El día de flexibilidad se recuperará, en la fecha indicada por la empresa, respetando un preaviso de diez días. Cada trabajador que deba recuperar tiempo por la aplicación de la medida de la flexibilidad lo hará considerando que se divide por 1,25 el tiempo generado.

Si un trabajador ha descansado ocho horas por la aplicación de la medida de flexibilidad, deberá recuperar en la fecha requerida  $8/1,25 = 6$  horas 25 minutos de trabajo efectivo, según sistema de flexibilidad: Avisar siete días con antelación, y serán viernes por la noche o sábado por la mañana para recuperarlas.

La empresa comunicará por escrito a los trabajadores implicados, tanto la activación de la medida de flexibilidad como la recuperación de la misma a través de los tablones de comunicación de la empresa.

Para cada uno de los días flexibilidad, si transcurridos 365 días de su utilización sin que puedan recuperarse o la empresa no pudiera organizar los trabajos necesarios para poder recuperarlo, ese día de flexibilidad quedará saldado. En el supuesto de extinción del contrato de trabajo la empresa podrá descontar de la liquidación los días de flexibilidad pendientes de recuperar.

La empresa se compromete a entregar cada tres meses al comité de empresa un listado con el número de jornadas industriales completadas por cada empleado, así como las horas de flexibilidad pendientes de recuperar por cada empleado.

En resumen, serán diez jornadas industriales y de flexibilidad al año.

COMITÉ DE SEGUIMIENTO DE APLICACIÓN DE LA FLEXIBILIDAD.

Se formará un comité paritario con representación legal de los trabajadores y de la empresa para realizar el seguimiento de la aplicación de las jornadas de flexibilidad, y asegurar que se procede según lo pactado en este convenio.

### TÍTULO III

#### SISTEMA DE CLASIFICACIÓN

**Art. 12. Grupos profesionales.**

• **GRUPO PROFESIONAL 1:**

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.

# N P O B

## FORMACIÓN.

Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión. Se corresponden normalmente, con el personal encuadrado en el número 1 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

## 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 de los mismos, o de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.
2. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.
3. Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.
4. 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.
5. Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.
6. 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.
7. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de una empresa de dimensión media o empresas de pequeña dimensión, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.
8. Tareas de análisis de sistemas informáticos, consistentes en definir, desarrollar e implantar los sistemas mecanizados, tanto a nivel físico (*hardware*) como a nivel lógico (*software*).

## • GRUPO PROFESIONAL 2:

## CRITERIOS GENERALES.

Son trabajadores/as que, con 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.

Titulación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el número 2 del baremo de las bases de cotización a la Seguridad Social.

## 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 de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.
2. Tareas de alto contenido técnico consistentes en prestar soporte con autonomía media y 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 y/o Diplomado en Relaciones Laborales, consistentes en funciones de organización, control, asesoramiento o mando en orden a la



admisión, clasificación, acoplamiento, instrucción, economato, comedores, previsión del personal, etc.

4. Tareas técnicas consistentes en el desarrollo de proyectos en toda su extensión, y en el cual se deben aplicar normalización, cálculos genéricos y de detalle, resistencias de materiales, consiguiendo la viabilidad total del proyecto.

5. Tareas técnicas de dirección y supervisión en el área de contabilidad, consistentes en reunir los elementos suministrados por los ayudantes, confeccionar estados, balances, costos, provisiones de tesorería y otros trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

• *GRUPO PROFESIONAL 3:*

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 estadio organizativo menor.

FORMACIÓN.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o superior, y/o de módulo superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en el baremo número 3 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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 de oficio o de procesos productivos en instalaciones principales (siderurgia, electrónica, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, etc.).

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 del grupo profesional inferior.

5. Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red de ventas.

6. Tareas técnicas en el área de contabilidad, o confeccionar trabajos análogos en base al plan contable de la empresa.

7. 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.

8. Tareas técnicas administrativas de organización o de laboratorio de ejecución práctica, que suponen la supervisión según normas recibidas de un mando superior.

9. Tareas técnicas administrativas o de organización de gestión de compra de aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos.

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

11. 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.

12. 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.

13. Tareas técnicas de gestión comercial con responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado y/o una gama específica de productos.



• **GRUPO PROFESIONAL 4:**

CRITERIOS GENERALES.

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

FORMACIÓN.

Titulación equiparable a Bachillerato, ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 4 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

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 delineación de proyectos sencillos, levantamiento de planos de conjunto y detalle, partiendo de información recibida y realizando los tanteos necesarios a la vez que proporcionando las soluciones requeridas.
5. Tareas de I + D de proyectos completos según instrucciones.
6. 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.
7. Tareas de gestión de compras y aprovisionamiento de bienes convencionales de pequeña complejidad o de aprovisionamiento de bienes complejos sin autoridad sobre los mismos.
8. 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.
9. Tareas de codificación de programas de ordenador e instalación de paquetes informáticos bajo instrucciones directas del analista de la aplicación de informática.
10. Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.
11. Tareas de traducción, corresponsalía, taquimecanografía y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
12. Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas en instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores, etcétera).
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la línea principal de producción, abasteciendo y preparando materias, equipos, herramientas, evacuaciones, etc., realizando el control de las máquinas y vehículos que se utilizan.
14. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una línea del proceso de producción o montaje, coordinando y controlando las operaciones inherentes al proceso productivo de la fase correspondiente, realizando el control de la instalación y materiales que se utilizan.

15. Realizar inspecciones de toda clase de piezas, máquinas, estructuras, materiales y repuestos, tanto durante el proceso como después de terminadas, en la propia empresa, en base a planos, tolerancias, composiciones, aspecto, normas y utilización con alto grado de decisión en la aceptación, realizando informes donde se exponen los resultados igualmente de las recibidas del exterior.

• *GRUPO PROFESIONAL 5:*

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 período intermedio de adaptación.

FORMACIÓN.

Titulación equiparable a ciclo formativo de grado medio o conocimientos equivalentes reconocidos y/o formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 5 y 8 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

TAREAS.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables 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, automoción, 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 técnicas de codificación de programas de ordenador en el lenguaje apropiado, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
5. Tareas de control y regulación de los procesos de producción que generan transformación del producto.
6. Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.
7. Tareas de cierta complejidad de preparación de operaciones en máquinas convencionales que conlleven el autocontrol del producto elaborado.
8. Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares, que requieran algún grado de iniciativa.
9. Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros o mecánicas, al efecto de movimiento diario.
10. Tareas de lectura, anotación y control, bajo instrucciones detalladas, de los procesos industriales o el suministro de servicios generales de fabricación.
11. Tareas de mecanografía, con buena presentación de trabajo, ortografía correcta y velocidad adecuada, que pueden llevar implícita la redacción de correspondencia según formato e instrucciones específicas, pudiendo utilizar paquetes informáticos como procesadores de textos o similares.
12. Tareas elementales de delineación de dibujo, calcos o litografías que otros han preparado, así como cálculos sencillos.
13. Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento, movimiento de tierras, realización de zanjas, etc., generalmente de tipo manual o con máquinas, incluyendo procesos productivos.
14. 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 plantillas los resultados de la inspección.
15. 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., reflejado en partes o a través de plantillas, todos los datos según código al efecto.

16. Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros, seguimiento, histogramas, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen directamente en base a normas generalmente precisas.

• *GRUPO PROFESIONAL 6:*

CRITERIOS GENERALES.

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

FORMACIÓN.

Formación equiparable a Enseñanza Secundaria Obligatoria, así como a conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

TAREAS.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía son equivalentes 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, automoción, instrumentación, montaje o soldadura, albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc.
3. Tareas técnicas y elementales de programación de ordenador, verificando su correcta ejecución y documentándolos adecuadamente.
4. Tareas elementales de laboratorio.
5. Trabajos de reprografía en general. Reproducción y calcado de planos.
6. Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
7. Realización de análisis sencillos y rutinarios de fácil comprobación, funciones de toma y preparación de muestras para análisis.
8. Tareas de ajuste de series de aparatos, construcción de forma de cable sin trazo de plantillas, montaje elemental de series de conjuntos elementales, verificado de soldaduras de conexión.
9. 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.
10. Trabajos de vigilancia y regulación de máquinas estáticas en desplazamientos de materiales (cintas transportadoras y similares).
11. Realizar trabajos en máquinas de producción en base a instrucciones simples y/o croquis sencillos.
12. Realizar trabajos de corte, calentamiento, rebabado y escarpado u otros análogos, utilizando sopletes, martillos neumáticos, etc.
13. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.
14. Tareas de operación de equipos, télex o facsímil.
15. Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.
16. Conducción con permiso adecuado, entendiéndose que puede combinarse esta actividad con otras actividades conexas.
17. Conducción de máquinas pesadas autopropulsadas o suspendidas en vacío, de elevación, carga, arrastre, etc. (locomotoras, tractores, palas, empujadoras, grúas puente, grúas de pórtico, carretillas, etc.).
18. Tareas sencillas de preparación de operaciones en máquinas convencionales, así como los cambios de herramientas y sus regulaciones.
19. Tareas de apoyo en la venta y comercialización de productos, consistentes en efectuar y concretar las ventas.



• **GRUPO PROFESIONAL 7:**

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 necesiten de formación específica ni período de adaptación.

FORMACIÓN.

Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad o equivalente. Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos números 6, 10, 11 y 12 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

TAREAS.

Ejemplos. En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables 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 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.
10. Tareas de control de accesos a edificios y locales, sin requisitos especiales ni arma.
11. Tareas de recepción que no exijan cualificación especial o conocimiento de idiomas. Telefonista y/o recepcionista.

GRUPO 1	LICENCIADO
	DIR GENERAL
	MANAGING DIRECTOR
	DIR PROYEC
	INGENIERO
GRUPO 2	INGENIERO JUNIOR
	ENCARGADO 1ª
	INFORMATIC
	ING TEC PY
	DIPLOMADO
	TECNICO RESIDENTE
	RES. CALIDAD
	AJUSTADOR
ASIST. VENTA	

GRUPO 3	JEF UTILLAJE
	JEF MANTENIMIENTO
	ADJ LOGIST
	MAESTRO AJ.
	VERIF.1ª METROLO
	AJUSTADOR 1ª
	OFICIAL 1ª MTO
	INGENIERO TECNICO
	JEFE EQUIPO 1ª
	JEFE PINTURA
GRUPO 4	AJUSTADOR 2ª
	JEFE EQUIPO 2ª
	PINTOR 1ª
	OFICIAL 2ª MTO
	OF. ADTVO. 1ª
PLANIFICADOR	
GRUPO 5	VERIFICADOR 2ª
	OF. ADTVO
	PINTOR 2ª
	OFICIAL 2ª
	OF. MANTENIMIENTO
	JEFE DE EQUIPO
TECNICOS DE MOLDES DE 1ª	
GRUPO 6	PERSONAL LABORATORIO
	OFICIAL 3ª
	PINTOR 3ª
	COORDINADOR
	MATERIA PRIMA
	INSPECTOR CALIDAD
TECNICO DE MOLDES DE 2ª	
GRUPO 7	PEON ESPEC
	PEON
	AUX ADMINISTRATIVO
	CARRETIILLERO/REPARTIDOR

**Art. 13. Puestos o áreas de trabajo.**

Se entiende por puestos o áreas de trabajo el conjunto de funciones, deberes, atribuciones y responsabilidades, asignados a uno o más trabajadores. Los puestos de trabajo forman la unidad básica organizativa de cada centro de trabajo. Cada puesto de trabajo se clasificará en el grupo profesional que proceda, de acuerdo con las funciones asignadas al mismo y con las definiciones indicadas en el artículo anterior.

**TÍTULO IV**

INGRESOS, TRASLADOS, CESES, JORNADA, VACACIONES Y LICENCIAS

**Art. 14. Vacaciones.**

El período de vacaciones anuales para todo el personal será de treinta días naturales (que comprenderán, al menos, veintidós días laborables) para los que



ostente un año de antigüedad en la empresa y, en su defecto, la parte proporcional que corresponda.

Las vacaciones podrán disfrutarse durante todo el año, aunque preferentemente en verano (meses de julio, agosto y septiembre), pero garantizando en todo momento unas coberturas mínimas para la adecuada atención a clientes durante estos períodos si es necesario, respetando en todo momento la legalidad vigente.

Se establecen como vacaciones colectivas los días 24 y 31 de diciembre según calendario laboral, cuando estos se consideren como laborables en el calendario laboral autonómico.

En aquellos departamentos o sectores del centro, que cesen en su actividad durante los períodos normales de disfrute de vacaciones, el personal de los mismos estará obligado a disfrutar sus vacaciones, pudiendo reservarse, una vez marcados los días de vacaciones colectivas en calendario, los días restantes a conveniencia de los interesados, dentro de la normativa general, fijándose en cada área de servicio o sección el número máximo de personas por sección, que pueden ausentarse el mismo tiempo por vacaciones. Se respetará el orden de petición que deberá realizarse con una antelación de siete días a la fecha de disfrute.

Las vacaciones pendientes de disfrutar del año en curso se deberán planificar con el responsable del departamento antes del 30 de octubre del mismo, definiendo las vacaciones pendientes en el último trimestre del año.

Se podrán disfrutar los días de libre disposición de manera fraccionada, en períodos de media jornada.

La fecha límite para el disfrute de las vacaciones del año en curso será hasta el día 31 de enero del año posterior. En el caso del año 2023, el límite para el disfrute de las vacaciones será el 31 de enero del año 2024 y así sucesivamente para el resto de años de vigencia del convenio.

El trabajador deberá de solicitar por escrito a la empresa el disfrute del día con al menos cinco días de antelación de la fecha solicitada. Si no se cumpliera este requisito, la empresa podrá denegar el disfrute de la misma por motivos productivos y organizativos.

En caso de cesar antes de disfrutar el período de vacaciones, se abonará la parte proporcional de las no disfrutadas, calculada por doceavas partes y computándose la fracción de mes por mes completo. De igual modo, si el cese se produjera después de haber disfrutado las vacaciones, se retendrá de la liquidación el importe de los días disfrutados no devengados.

Antes de finalizar el mes de abril de cada año se establecerán entre las partes el correspondiente calendario de vacaciones, adecuándose el mismo a las necesidades específicas del centro de trabajo.

Igualando la situación del personal del 4.º turno, o de otros posibles turnos que se pudieran crear por necesidades productivas, con el resto de personal se le descontará la parte de vacaciones que corresponda a días laborales normales siempre que durante ese período se suprima el 4.º turno.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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.

En aplicación del artículo 38 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, en el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o la trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o la trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

*Art. 15. Retribución en vacaciones y de permisos retribuidos.*

Los días laborables comprendidos dentro del período de vacaciones serán retribuidos conforme al promedio obtenido por la persona trabajadora por salario base y

# NO P O B

complementos salariales a que hacía referencia el artículo 70 de la Ordenanza Laboral para la Industria Siderometalúrgica de 29 de julio de 1970. En los últimos noventa días efectivamente trabajados con anterioridad a la fecha de iniciación de las mismas, con la siguiente precisión es:

- El período de noventa días para el cálculo del promedio a abonar se ampliará a la media de un año cuando dichos pluses o complementos salariales se perciban de forma intermitente o períodos del año que no estén incluidos dentro de los noventa días, abonándose la parte proporcional.

- También se tendrán en cuenta aquellos complementos o retribuciones variables que bajo otra denominación atiendan a compensar objetivos o liquidaciones por cantidad o calidad en el trabajo, tales como primas, así como las relativas a jornada, disponibilidad, turnos, plus formación, rotaciones, etc.; asimismo se tendrá en cuenta aquellos complementos regulados en acuerdos colectivos con cualquier otra denominación.

#### Art. 16. *Horas extraordinarias.*

Las horas trabajadas reales a pie de máquina o de trabajo que excedan del cómputo total de horas anuales pactadas en el artículo 9 b) tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden plenamente en una política social solidaria conducente a la supresión de las horas extraordinarias, mediante la contratación, si procede, de nuevo personal.

No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas en los casos siguientes:

A) Realización de las exigidas para reparar siniestros, daños extraordinarios o grandes reparaciones.

B) Horas extraordinarias que se deban realizar por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la propia naturaleza de la actividad: mantenimiento, siempre que por distintos motivos no puedan ser sustituidos en forma alguna por contrataciones, de acuerdo con las modalidades existentes.

C) Tiempo efectivo de trabajo de acuerdo a los acuerdos del presente convenio en los puntos referentes a flexibilidad, jornadas industriales o cualquier otra medida de flexibilidad pactada.

Las horas extraordinarias se registrarán día a día y se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador y a sus representantes legales.

Las horas extraordinarias se devengarán siguiendo el siguiente esquema:

Base = Salario bruto anual/Número de horas anuales fijados en el artículo 9.

- Horas extraordinarias realizadas de lunes a sábado se abonarán con un recargo del 50% sobre el base calculado según lo previsto en el precedente. En su defecto, quién prefiera que se le compense en vacaciones, dispondrá de hora y media por hora trabajada.

- Horas extraordinarias realizadas en domingo se abonarán con un recargo del 100% sobre el base calculado según lo previsto en el precedente. En su defecto, quién prefiera que se le compense en vacaciones, dispondrá de dos horas por hora trabajada.

- Horas extraordinarias realizadas en festivos se abonarán con un recargo del 150% sobre el base calculado según lo previsto en el precedente. En su defecto, quien prefiera que se le compense en vacaciones, dispondrá de dos horas y media por hora trabajada.

#### Art. 17. *Retribuciones.*

- 2023: Los trabajadores que desempeñan la categoría de peón, peón especialista y auxiliar administrativo, recibirán un 3% desde el 1 de julio de 2023, que se incrementará sobre los valores de las tablas de las mismas categorías de 2022.

Los trabajadores de las categorías anteriores que tengan algún tipo de plus (plus personal, complemento ad personam, plus actividad, plus función, ETC), recibirán el incremento del 3% desde el 1 de julio de 2023 sobre estos conceptos.

# ANEXO I

Para el resto de categorías se incrementará el 3% desde el 1 enero de 2023 en los términos de salario base y los pluses correspondientes a cada trabajador (plus personal, complemento *ad personam*, plus función o plus actividad, ETC).

La diferencia del incremento de subida correspondiente al 2023 se pagará como atrasos a partes iguales en tres plazos en enero de 2024, marzo de 2024 y mayo de 2024.

La subida salarial y el pago correspondiente solo se aplicará a los trabajadores que estén de alta en la empresa KDK Automotive Spain el 1 de enero de 2024. Ningún empleado que haya desempeñado su función en la empresa durante 2023 y por cualquier motivo no trabaje en la fecha indicada no podrá solicitar el cobro de atrasos.

• 2024: Para aquellos trabajadores que el 1 de enero de 2024 estén activos en la empresa, recibirán una subida salarial de:

—3% sobre los conceptos de salario base y pluses personales.

—0,25% sobre los conceptos de salario base y pluses personales que cubra el pago único de 400 euros de convenio de metal de 2026, quedando consolidado en nómina.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3,25%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2025.

• 2025: Para aquellos trabajadores que el 1 de enero de 2025 estén activos en la empresa, recibirán una subida salarial de:

—3% sobre los conceptos de salario base y pluses personales.

—0,25% sobre los conceptos de salario base y pluses personales que cubra el pago único de 400 euros de convenio de metal de 2026, quedando consolidado en nómina.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3,25%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

• 2026: Para aquellos trabajadores que el 1 de enero de 2026 estén activos en la empresa, recibirán una subida salarial de:

—2,5% sobre los conceptos de salario base y pluses personales.

—0,75% sobre los conceptos de salario base y pluses personales que cubra el pago único de 400 euros de convenio de metal de 2026, quedando consolidado en nómina.

Finalizado 2026, si el incremento pactado fuera inferior al índice de precios al consumo (IPC) real, el exceso entre el incremento pactado y el IPC real será tenido en cuenta a efectos de su inclusión en la base de cálculo para la elaboración de las tablas salariales de los años siguiente.

No obstante, si el IPC real supera el 30% del incremento pactado, se realizará una paga única por el total de esta desviación, durante el primer trimestre de 2027. A modo de ejemplo, si el IPC interanual de 2026 supera el 30% del incremento pactado ( $3,25\% * 30\%$ ) = 4,22%, se realizará una única paga por el total de la desviación, es decir la desviación entre el 4,22% y la desviación.

El diferencial salarial de 0,25% de los años 2024, 2025 y 0,75% de 2026, quedará reflejado en la nómina en el término de plus de convenio y será la parte correspondiente reflejada en las tablas adjuntas.

Este plus de convenio se usará para el cálculo de horas extras, nocturnidades y otros términos junto con el salario base del empleado.

Las tablas salariales no podrán estar por debajo de las tablas del convenio de Industria, Tecnología y Servicios del sector del Metal de Zaragoza, que es el convenio de referencia.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 26 del Real Decreto legislativo número 2/2015, sde 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se incluye una última columna en el anexo 1, en la que figura la remuneración total anual para los años de vigencia del convenio, de acuerdo con cada categoría profesional, en función del número de horas de trabajo efectivo.

Se incluyen en dicha tabla las nuevas categorías que se incluyen en este convenio.

**Art. 18. Revisión salarial.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 17 del convenio y cláusula adicional II.

**Art. 19. Plus de distancia.**

Cuando un trabajador tenga que efectuar un desplazamiento, desde su localidad de residencia hasta el centro habitual de trabajo, y viceversa, y la empresa no le facilite medio de transporte, tendrá derecho a percibir el plus de distancia, en las siguientes cuantías y condiciones:

El plus de distancia será el correspondiente a la distancia única entre el centro de trabajo de Borja, polígono industrial Barbalanca Borja, y la localidad de residencia. Para justificar el derecho a este plus es necesario presentar el documento de acreditación de la residencia habitual.

El plus de distancia se modificará e incrementará a partir de enero de 2024 de la siguiente manera:

DE	HASTA	2024	2025	2026
0 km	2 km	11,23 €	11,57 €	11,86 €
3 km	20 km	22,46 €	23,13 €	23,71 €
21 km	40 km	47,52 €	48,95 €	50,17 €
41 km	60 km	72,00 €	74,16 €	76,01 €
MAS DE	60 km	100,20 €	103,21 €	105,79 €

Este plus tiene carácter mensual.

Para la aplicación del plus de distancia, la empresa tendrá derecho a pedir el justificante de residencia a todos los empleados y se adecuará el mismo a la distancia justificada por el empleado, independientemente de la antigüedad del cobro del plus actual.

**Art. 20. Gratificaciones extraordinarias.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias, consistentes en treinta días de salario base y complemento *ad personam*. Dichas pagas tendrán el siguiente vencimiento:

- Paga extra de julio, a pagar el 1 de julio de cada año, teniendo, no obstante, su vencimiento el 30 de junio de cada año.
- Paga extra de Navidad, a pagar antes del 15 de diciembre de cada año, siendo su vencimiento el 31 de diciembre de cada año.

Ambas pagas se pactan expresamente de devengo semestral, no computando, para el cálculo de las mismas, los períodos de situación de incapacidad temporal del productor u otros períodos no computables.

A los productores que se incorporen a la empresa, al vencimiento de la paga extra correspondiente, se les abonará por tal concepto la parte proporcional del importe de la paga, por el período de tiempo transcurrido entre la fecha de ingreso en la empresa y la fecha de vencimiento de la paga extra.

Su devengo, tal y como se ha detallado anteriormente, será por semestres naturales y se harán efectivas el último mes del semestre de que se trate, salvo que se opte por su prorrateo mensual, de común acuerdo entre las partes.

**Art. 21. Nocturnidad.**

Se establece un plus de nocturnidad consistente en un incremento del 35% del salario base de los días trabajados entre las 22:00 y las 6:00 horas.

**Art. 22. Plus de asistencia.**

La finalidad del plus de asistencia será incentivar la presencia real y efectiva de los trabajadores en la empresa, en la siguiente cuantía y condiciones:

- Se abonarán 25 euros mensuales a todos los trabajadores que cumplan los requisitos descritos en el presente artículo.
- Este plus de asistencia se abonará a mes vencido y a aquellos trabajadores que trabajen efectivamente todo el mes teniendo en cuenta las siguientes excepciones (vacaciones, fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y hermanos políticos, accidente laboral con baja y sin baja, horas sindicales).



- Cuando un trabajador este con una baja médica de corta duración (cinco días), y esa misma baja le coincida en dos meses consecutivos, solamente se le suprimirá el plus de asistencia de un mes.

- Este plus no tendrá carácter consolidable.

- El plus de asistencia no se descontará cuando la ausencia del trabajador se deba a alguno de los permisos retribuidos establecidos en el artículo 27, «Permisos y licencias», de este convenio.

*Art. 23. Dietas en trabajos fuera de la empresa.*

Aparte de los gastos justificables mediante recibo (comida, combustible, etc.), se abonarán a los trabajadores que se les requiera la realización de trabajos fuera de la empresa con 20 euros brutos día si el trabajo se realiza dentro de España, y 33 euros brutos día, si se realiza fuera de España.

Quedan excluidos de este tipo de dieta aquellos trabajadores que, por la naturaleza de su puesto, esté establecido ya por concepto, implícita o explícitamente, el viajar o realizar trabajos fuera de fábrica.

En el caso de que un trabajador tenga que prestar sus servicios para la compañía fuera de las instalaciones de esta, la dirección habrá de garantizar que se dispone de un coche de empresa para estos desplazamientos. En caso de que no se dispusiera de tal vehículo, cada kilómetro que realice con su vehículo particular se abonará a 0,29 euros.

*Art. 24. Ropa de trabajo.*

Al personal de fabrica la empresa entregará anualmente a cada productor un equipo de trabajo consistente en dos pantalones, tres camisetas y una sudadera. La entrega del equipo de ropa de trabajo se realizará antes del período de vacaciones.

Para todos aquellos trabajadores que sean contratados por la empresa, se le entregará al inicio de su contrato un equipo de acuerdo a lo definido, así como unos zapatos de seguridad, y durante el primer año de contrato no recibirán otro equipo nuevo.

Se suministrarán zapatos de seguridad mediante la justificación del deterioro de los actuales. El trabajador podrá adquirir zapatos de diferente calidad y adaptados a la necesidad particular del mismo fuera de la empresa siempre y cuando cumplan al menos los mismos requisitos que los equipos suministrados. Si el departamento de prevención de seguridad estimará que los medios adquiridos no cumplen los requisitos mínimos, no se podrán emplear los zapatos seleccionados por el trabajador.

La empresa abonará al empleado el coste de los zapatos homologados y el empleado se hará cargo de la diferencia, salvo criterio médico que proponga el cambio. En este último supuesto la empresa podrá proveer el recurso de acuerdo a la recomendación médica.

Todo personal que trabaje en la sección de almacén, molino y al personal que realice labores continuas a la intemperie se les proporcionará también cazadora de invierno y/o chubasquero. La entrega se realizará con un mínimo de dos años y siempre que se pueda evidenciar un desgaste de la actual, salvo que justifiquen su deterioro, en tal caso el reemplazo será inmediato. La entrega de prendas implicará su utilización, de tal manera que, de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

*Art. 25. Prestaciones sociales.*

La empresa KDK Automotive Spain suscribirá un seguro para que cubra las contingencias de invalidez permanente total para la profesión habitual, o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez y muerte a favor de todas las personas trabajadoras que puedan acaecer o se deriven de accidente de trabajo o enfermedad profesional en los siguientes términos, siguiendo lo indicado en el convenio del sector de Industria, Tecnología, y Servicios del sector del Metal de Zaragoza, 2023-2026:

Como consecuencia de un accidente laboral, enfermedad profesional, se derivará una situación de invalidez permanente total para su profesión habitual o incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, gran invalidez o muerte, la empresa abonará al empleado al que le haya aecido el accidente o la enfermedad profesional en los términos siguientes:

- 2023: 36.500 euros.
- 2024: 36.500 euros.
- 2025: 37.600 euros.
- 2026: 38.750 euros.

Esta cantidad mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no sea modificada por el siguiente convenio y en los propios términos del mismo.

El derecho al devengo y percibo de la prestación pactada nacerá:

a) Si se trata de accidente de trabajo, en la fecha en que este tenga lugar.

b) Si el hecho causante tiene su origen en una enfermedad profesional, en el momento en que recaiga resolución firme del organismo competente reconociendo la invalidez permanente, o cuando tenga lugar el fallecimiento por dicha causa.

El haber percibido la indemnización establecida en caso de incapacidad permanente total, no excluye su percepción en posteriores ocasiones si estas derivan de un hecho causante distinto.

Si como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional le sobreviniera la muerte, tendrán derecho al percibo de esta cantidad los beneficiarios del mismo, o en su defecto los derechos habientes.

*Art. 26. Incapacidad temporal.*

En caso de accidente laboral o enfermedad profesional de un productor, la empresa completará hasta el 100% del salario real del mes anterior al de la baja, y desde el día siguiente al de la baja hasta el alta, fijándose un límite máximo de cuarenta días.

En caso de enfermedad común, maternidad o accidente no laboral se estará a lo dispuesto en la normativa vigente. En todos los casos el productor está obligado a entregar (comunicar) a la empresa de la incapacidad temporal, maternidad/paternidad.

*Art. 27. Permisos y licencias.*

El trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo reseñado en los puntos establecidos en el presente artículo:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o de registro en caso de pareja de hecho. En este último caso, el derecho al permiso de quince días se iniciará a partir de la aceptación de inscripción en el registro de parejas estables no casadas de la comunidad autónoma. La persona trabajadora dispondrá una vez haya sido notificada, de un plazo de dos meses para el disfrute del permiso.

2. Un día natural por el nacimiento de nieta o nieto. Este permiso no se puede acumular al permiso de ingreso.

3. Cinco días laborables por el fallecimiento de parientes de primer grado, cónyuge, pareja estable no casada, hijos, hija, padres.

4. Tres días naturales por el fallecimiento de abuelos, nietos y hermanos.

Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

4. Dos días naturales por el fallecimiento de abuelos políticos, hermanos políticos, hijos políticos y tíos. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más.

5. Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier persona distinta a las anteriores que conviva de manera habitual en el mismo domicilio de la persona trabajadora y requiera el cuidado efectivo de ella. Cuando con tal motivo el trabajador o trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de dos días más. En los supuestos de hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, la licencia de cinco días podrá ser utilizada desde que se produzca el hecho causante y mientras persista el mismo, pudiendo utilizarse, a elección del trabajador o la trabajadora, en días sucesivos o alternos, a opción del trabajador o de la trabajadora, siendo previamente comunicado a la empresa.

Este permiso podrá ser fraccionado, a petición del trabajador y siempre que no altere la actividad productiva de la empresa con una comunicación previa.



6. El derecho de ampliación de licencias anteriores por necesitar hacer un desplazamiento al efecto se producirá cuando el mismo haya de realizarse a una distancia de, al menos 100 kilómetros desde el centro de trabajo, del trabajador o trabajadora.

7. Un día por traslado del domicilio habitual.

8. Se establece el límite de dieciocho horas al año para la asistencia al médico de cabecera del propio trabajador o la propia trabajadora, en las que se incluirá, asimismo, el acompañamiento a cónyuge o pareja de hecho, el acompañamiento de hijos menores o hijos discapacitados, a médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, debidamente justificado, así como acompañamiento a padres y madres propios de cada trabajador que no puedan valerse por sí mismos/as estén a su cargo, previa certificación del médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección de la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

9. Visita al médico especialista de la Seguridad Social: se considera el tiempo necesario, cuando coincida el horario de consulta con el horario de trabajo, y se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, debiendo presentar previamente la persona trabajadora a la empresa justificante de la referida prescripción médica, el justificante de asistencia a dicha consulta deberá llevar la hora de entrada y la hora de salida. Se computa como horas de médico especialista el tiempo del desplazamiento, siendo los tiempos los siguientes:

—A Zaragoza: 1 hora y 30 minutos de ir y 1 hora y 30 minutos de volver.

—A Ejea de los Caballeros: 1 hora de ir y 1 hora de volver.

—A Tarazona: 40 minutos de ir y 40 minutos de volver.

—A Tudela: 40 minutos de ir y 40 minutos de volver.

—A Pamplona: 2 horas de ir y 2 horas de volver.

—Otros desplazamientos: El tiempo necesario.

10. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 quince días laborables que se disfrutarán previo acuerdo con la dirección de la empresa. Esta opción deberá ser comunicada a la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Según redacción última del artículo 37 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

11. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

12. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

13. Igualmente, se reconocerán los mismos derechos en esta materia de permisos y licencias a las parejas de hecho que estuvieran debidamente inscritas como tales en el registro público correspondiente.

14. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales

# N P O B

previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

15. 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.

16. 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 aquella.

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, adoptante o acogedor 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 aquella, 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 23 años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los 18 años de edad por el hijo/a o el/el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar a mayoría de edad, siempre que el momento de la solicitud se acreditan los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65%.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores o trabajadoras 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, corresponderá al trabajador o a la trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador o la trabajadora deberán preavisar a la empresa con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Las discrepancias surgidas entre empresa y trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los anteriores apartados de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la legislación vigente.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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.

17. En caso extraordinario, debidamente acreditado, se concederán licencias por el tiempo que sea preciso, sin percibo de haberes e incluso con el descuento del tiempo de licencia a efectos de antigüedad.

18. Para realizar exámenes obligatorios para la obtención de un título académico o profesional homologado por el Ministerio de Educación y Ciencia, siempre que la



titulación esté relacionada con las actividades del ámbito funcional del presente convenio. Sera necesario aportar justificante del centro o profesor, indicando el horario del examen. La retribución del permiso comprenderá una hora antes del inicio del examen y hasta una hora después de la finalización del mismo.

19. **PERMISO PARENTAL.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, no retribuido, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitando altere seriamente e correcto funcionamiento de la empresa, esta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

20. Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

**Art. 28. Ingreso y período de prueba.**

De conformidad a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del Metal, el período de prueba es la fase temporal del contrato de trabajo en el que las partes pueden someter el mismo a condición resolutoria, concertando un lapso de comprobación práctica de la viabilidad de la futura relación laboral.

Solo se entenderá que el trabajador y la trabajadora, este sujeto a período de prueba, si así consta por escrito.

#### 1. DURACIÓN.

El ingreso de los trabajadores y de las trabajadoras realizado a título de prueba, seguirá los plazos que a continuación, se fijan para cada uno de los grupos profesionales:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1: Hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2: Hasta seis meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3: Hasta dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4: Hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5: Hasta un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6: Hasta quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7: Hasta quince días.

En los contratos formativos el período de prueba no podrá ser superior a un mes, cuando se celebren con los trabajadores que estén en posesión del certificado de profesionalidad del nivel 1 o 2, ni a dos meses si tienen el certificado de nivel 3, 4 o 5.

Si el contrato de trabajo hubiera sido precedido por un contrato para la formación, el tiempo de formación computara como período de prueba. Si al término del contrato de formación el trabajador continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo período de prueba.

#### 2. DERECHOS Y OBLIGACIONES.

Durante el período de prueba, el trabajador o la trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a su puesto de trabajo, así como al percibo de la retribución correspondiente al grupo profesional en el que hubiera sido clasificado.

El período de prueba será nulo, si el trabajador o la trabajadora hubiera desarrollado con anterioridad en la misma empresa o grupo de empresas las mismas funciones correspondientes al mismo grupo profesional bajo cualquier modalidad contractual.

### 3. RESOLUCIÓN O DESISTIMIENTO DEL CONTRATO.

Durante el período de prueba el contrato de trabajo podrá ser resuelto a instancia del cualquiera de las partes.

La resolución a instancia empresarial será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4 del ET, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.

El desistimiento o resolución del contrato de trabajo durante el período de prueba puede producirse en cualquier momento del mismo.

La resolución del contrato durante el período de prueba no implica indemnización alguna para ninguna de las partes.

La dirección de la empresa vendrá obligada a comunicar a los representantes legales de los trabajadores, tanto los desistimientos como las resoluciones de los contratos durante el período de prueba.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad en la empresa o grupo de empresas.

### 4. INTERRUPCIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA.

El período de prueba se computará por días laborables de trabajo efectivo. Por mutuo acuerdo entre las partes las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento interrumpen el cómputo del período de prueba. Si no hubiera acuerdo, el contrato se extingue por voluntad de cualquiera de las partes.

#### Art. 29. Cese.

Los trabajadores y las trabajadoras 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:

- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 1: Dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 2: Dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 3: Dos meses.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 4: Un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 5: Un mes.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 6: Quince días.
- Las actuales categorías comprendidas en el grupo 7: Quince días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador o la trabajadora, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo avisado con la referida antelación, la empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar dicho plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la empresa llevará aparejado el derecho del trabajador o trabajadora, a ser indemnizado con el importe de un salario diario por cada día de retraso en la liquidación, con el límite de la duración del propio plazo de preaviso. No se dará tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador o la trabajadora, incumplió la de avisar con la antelación debida.

Asimismo, las empresas vendrán obligadas a comunicar a los trabajadores y las trabajadoras la prórroga y/o finalización de los contratos temporales que tengan una duración igual o superior a un año, con una antelación mínima de quince días.

#### Art. 30. Modalidades de contratación temporal.

##### 1. CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

A) Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones (incluidas las vacaciones anuales) que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 ET.

Su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

No obstante lo anterior, y siguiendo lo indicado en el convenio del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (BOPZ de 23 de diciembre de 2023, núm. 293), se acuerda prorrogar la duración del contrato hasta un máximo de doce meses, cuando concurren las siguientes circunstancias:

1.<sup>a</sup> Previo a la ampliación del contrato en los términos descritos en este punto, la dirección de la empresa informara previamente a la RLPT de su intención de poner en marcha la medida.

2.<sup>a</sup> Para la aplicación práctica de la medida, será necesario el acuerdo de la representación social, en base a las circunstancias concurrentes para la prórroga de dichos contratos, las previsiones de fabricación, la situación individual de cada empresa, y los acuerdos alcanzados con la RLPT, que recojan medidas concretas para mejorar la calidad, y la estabilidad del empleo.

3.<sup>a</sup> Sin el acuerdo de la representación social, no será posible en ningún caso acudir a dicha ampliación del contrato mediante la prórroga del mismo.

4.<sup>a</sup> En el caso de ausencia de RLPT será necesario el acuerdo de la comisión paritaria del convenio.

5.<sup>a</sup> Una vez entre en vigor el V Convenio Estatal del Metal, se estará a lo que diga el mismo, en materia de contratación.

B) Se podrá formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Solo se puede utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada.

Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

#### C) CONTRATO DE DURACIÓN DETERMINADA PARA LA SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada laboral reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

D) Contratación mediante la utilización empresas de trabajo temporal (ETT). La prioridad de la contratación es realizar una contratación directa para la empresa KDK Automotive, para atender puestos de trabajo directos y estables. Se establece un compromiso para el uso adecuado de las ETT, en caso de que fuera necesario, observando las disposiciones legales sobre la materia.

## TÍTULO V

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Este capítulo es transcripción exacta del capítulo XI convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal (BOPZ núm. 293, de 23 de diciembre de 2023), que a su vez es transcripción del capítulo XII del IV convenio estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal, de manera que las

variaciones que el mismo pudiera sufrir, mediante cualquier norma posterior, serán incorporadas a este título V.

Art. 31. *Criterios generales.*

1. Las empresas podrán sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los/as trabajadores/as que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados y afiliadas, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

5. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

6. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador o la trabajadora ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

7. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción se seguirá el procedimiento previsto en el artículo 49 del convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal.

Art. 32. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

2. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

3. No notificar con carácter previo, o en su caso dentro de las veinticuatro horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

4. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

5. Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.

6. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

7. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que estos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros/as o a la empresa.

9. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del/de la trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

10. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

11. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

12. La embriaguez o consumo de drogas no habitual en el trabajo.

13. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de plantilla o terceras personas.



**Art. 33. Faltas graves.**

Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

2. La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando esta afectara al relevo de un/a compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.

3. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

4. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo. Las empresas establecerán mediante negociación con los representantes de los trabajadores, un protocolo de uso de dichos medios informáticos.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

6. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

7. Suplantar a otro/a trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

8. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quienes se dependa orgánicamente y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o la salud, o bien sea debido a un abuso de autoridad.

9. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

10. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

11. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

12. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

13. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas aun siendo ocasional, si repercute negativamente en su trabajo o constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

14. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

**Art. 34. Faltas muy graves.**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.

2. La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

# BOFN

4. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

5. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aun por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los/as compañeros/as de trabajo, pusiese en peligro la seguridad o fuese causa de accidente.

6. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

7. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

8. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.

9. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.

10. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.

11. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

12. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de este, o bien sea debido a abuso de autoridad.

13. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.

14. Acoso moral (*mobbing*), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.

15. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

16. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

17. EL ABUSO DE AUTORIDAD: Tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador.

#### Art. 35. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

##### a) POR FALTAS LEVES:

- Amonestación por escrito.



b) POR FALTAS GRAVES:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) POR FALTAS MUY GRAVES:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
- Despido.

Art. 36. *Prescripción.*

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

- Faltas leves: Diez días.
- Faltas graves: Veinte días.
- Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 37. *Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.*

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

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

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de dos personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos. Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de diez días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante. A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

## TÍTULO VI

### COMISIÓN PARITARIA

Art. 38. *Comisión paritaria.*

1. La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, aplicación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento. La comisión paritaria emitirá dictámenes en el ejercicio de su función interpretativa y aplicativa o laudos en el ejercicio de su función arbitral. Si surgiera algún conflicto sobre una materia no



regulada en el presente convenio, la comisión paritaria estará facultada para cubrir esa laguna, teniendo como base vinculante para desempeñar esta labor las normas legales, pero ninguna norma de carácter convencional.

La comisión podrá acordar en primera reunión el establecimiento de un régimen interno de funcionamiento.

Asimismo, la comisión paritaria podrá conocer de los desacuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio, de acuerdo con lo establecido al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquiera de las partes, mediante petición motivada, podrá someter a esta comisión la discrepancia, aportando la información y documentación necesaria. La comisión dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse.

A estos efectos, se considerará información necesaria, al menos, la materia de inaplicación, el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consulta, si las hubiere. Asimismo, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas y organizativas o de producción.

Si la comisión paritaria no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir a los procedimientos en el Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón (ASECLA) para solventar de manera efectiva su discrepancia.

2. Estará integrada por seis vocales (tres representantes de la empresa y tres representantes de los trabajadores), de los que al menos dos serán miembros del comité de empresa. Por ambas partes, y en la medida de lo posible, los vocales serán los miembros de la comisión negociadora de este convenio. En la primera reunión se podrá designar un presidente neutral y un secretario de la comisión, cuyas funciones serán:

**PRESIDENTE:** Tendrá la facultad de convocar reuniones, moderarlas y orientar técnicamente a las partes, y no tendrá voto en las acciones de la comisión.

**SECRETARIO:** Tendrá funciones burocráticas y documentales, dará fe de las actas que levanta de cada reunión, las registrará, archivará y comunicará las resoluciones a los interesados. El secretario se designará de entre alguno de los miembros de la comisión.

Igualmente podrán nombrarse asesores cuyo número no supere al de vocales, de los cuales tendrán voz pero no voto.

3. Los acuerdos de la comisión paritaria lo serán siempre con el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones (dos de tres), debiendo estar presentes al menos dos de los tres representantes de cada parte, pudiendo, en caso de ser necesario, designar sustitutos, y sus dictámenes serán vinculantes tanto para la empresa como para los trabajadores, pudiendo incorporarse como anexos al convenio, con independencia de las acciones que sean precedentes ante la autoridad ó jurisdicción competente.

Ambas partes conviene dar en conocimiento a la comisión paritaria cuantas discrepancias y conflictos puedan suscitarse en la interpretación y aplicación del convenio, a fin de que la comisión paritaria emita un dictamen sobre el particular.

4. Se reunirá la comisión paritaria a instancia de cualquiera de las partes, con previo aviso a la otra con al menos siete días de antelación a la celebración de la reunión, y deberá entregarle por escrito una exposición del asunto que se desea someter a la comisión, salvo causa de fuerza mayor. La comisión paritaria se reunirá en el domicilio social de la empresa. Con carácter general la comisión paritaria contará con un plazo de veinte días para emitir su resolución o dictamen, este plazo se reducirá a siete días en el caso que la materia a tratar.

5. Será trámite preceptivo previo a la interposición de conflicto colectivo de trabajo el que el motivo del mismo sea conocido e interpretado por la comisión paritaria.

## TÍTULO VII

### COMITÉ DE EMPRESA Y MEJORAS

#### Art. 39. Fondo del comité de empresa.

La empresa se compromete a ceder la gestión del servicio del vending al comité de empresa, que tendrá libertad de negociación en cuanto a precios y servicio.

Cualquier modificación a realizar en la maquinaria y/o ubicación del servicio actual deberán ser acordados previamente con la empresa, así como cualquier ampliación del servicio o maquinaria que actualmente se está empleando.

La empresa se compromete a ceder 1.500 euros de la cantidad entregada por la empresa de vending para la gestión de los gastos comunes del comité de empresa, esta cantidad de 1.500 euros se modificará si el contrato de *vending* se modifica y se reduce esa cantidad.

El comité de empresa se compromete a mantener un libro en el que se apunten y justifiquen los gastos y que puede ser solicitado en caso de auditoría.

Al final del año en curso, la cantidad sobrante de los fondos asignados será empleada por la empresa para los gastos de la cena de Navidad, aguinaldo o cualquier otro uso pactado entre la empresa y el comité.

#### Art. 40. *Revisión de categorías.*

A. La categoría de peón será una categoría de tránsito y al cumplir los dos años en la misma, se pasará a peón especialista.

B. Los ascensos se ajustarán al siguiente procedimiento, que se indica a continuación:

- El ascenso de las personas trabajadoras a puestos que impliquen mando o confianza, serán de libre designación por la empresa.
- En las promociones se tendrán en cuenta criterios objetivos como son:
  - Formación, titulación adecuada.
  - Conocimientos del puesto de trabajo.
  - Historial profesional.
  - Haber desempeñado funciones similares a las de la función de la categoría o puesto de nivel superior.
  - Antigüedad en la empresa.

#### Art. 41. *Oficina Técnica.*

Se define la oficina de Zaragoza como nuevo centro de trabajo para todas las profesionales elegibles en función de su posición, que previamente haya sido aprobado por la empresa, que puedan desarrollar su actividad en la misma.

En general, esas personas tendrán que desplazarse un mínimo de dos días a Borja y el plus de distancia se pagará en función de los días en los que se desplacen a Borja.

Los empleados que puedan desarrollar su trabajo en esta oficina deberán reportar de manera regular su plan semanal y el centro donde van a desarrollar cada día el trabajo.

Aquellas personas de *staff* que viven en Zaragoza y que tengan que desplazarse o quedarse en Zaragoza por un permiso retribuido, formación, o cualquier asunto profesional y que esté justificado durante la jornada laboral podrán completar su jornada desde la oficina de Zaragoza. Para poder completar la jornada de esta manera, tendrán que tener la autorización previa del jefe de departamento, RR.HH. y dirección de planta.

Cualquier trabajador que no respetara las normas, indicaciones o privacidad definida en la oficina de Zaragoza no podrá volver a emplear la misma.

Se fijará un calendario de la oficina que recoja los festivos locales de la ciudad de Zaragoza.

## TÍTULO VII

### FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

#### Art. 42. *Formación mínima obligatoria.*

Respecto a la formación en materia de prevención de riesgos, las partes manifiestan expresamente que se someten íntegramente a lo que se establece en el presente convenio colectivo; por tanto, no podrán verse afectados por ningún otro acuerdo o convenio colectivo vigente o que pueda pactarse en un futuro, sea cual sea su ámbito (estatal o sectorial) hasta la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo.

La formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores se clasifica en los siguientes tipos de acciones:



a) Formación de directivos: Comprenderá contenidos relativos al papel de la dirección en la integración de la prevención en la empresa, la organización y planificación preventiva y la prevención como factor de competitividad de la empresa.

b) Formación de trabajadores que desempeñan sus tareas en oficinas: Deberá transmitir los riesgos y la adopción de medidas preventivas propias de este lugar de trabajo para evitarlos.

c) Formación de trabajadores de oficios del área de producción y/o mantenimiento.

d) Formación de trabajadores con funciones preventivas de nivel básico.

e) Formación de reciclaje consistente en cuatro horas de formación que serán impartidas periódicamente cada tres años o cuando el trabajador haya estado alejado del sector al menos durante un año de manera continuada. En este último supuesto la formación será impartida con carácter previo a su incorporación.

La duración y contenidos de la formación mínima obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales no será inferior a cuatro horas anuales de acuerdo a lo expuesto anteriormente.

#### CLÁUSULA ADICIONAL I

Las partes firmantes del convenio acuerdan adherirse al sistema de solución extrajudicial de conflictos laborales desarrollado por el Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje, que afecte a trabajadores/as y empresas incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, sin necesidad de expresa individualización, en el marco de lo acordado por los agentes sociales en el IV ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

#### CLÁUSULA ADICIONAL II

Ambas partes acuerdan revisar la aplicación del convenio actual:

- Revisión del presente convenio si la empresa incumpliera alguno de los puntos del presente acuerdo y se haya probado mediante sentencia judicial el incumplimiento del mismo.

#### CLÁUSULA FINAL

En todo lo no previsto en el texto articulado de este convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo del sector Industria Siderometalúrgica para la provincia de Zaragoza (número de código 50000675011982), y en el vigente Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de general aplicación.

#### ANEXO I

##### **Tablas salariales**

Se definen dos nuevas categorías cuyo salario queda reflejado en la tabla siguiente:

- Técnico de moldes 2.<sup>a</sup>.
- Técnico de moldes 1.<sup>a</sup>.

Se definen subidas extraordinarias a las siguientes categorías con la intención de retribuir la responsabilidad desempeñada y las tareas desarrolladas:

- Carretillero/repartidor.
- Pintor 3.<sup>a</sup>.
- Pintor 2.<sup>a</sup>.
- Pintor 1.<sup>a</sup>.
- Materia prima.
- Inspector de calidad.
- Jefe de equipo 2.<sup>a</sup>.
- Jefe de equipo.
- Coordinador.

En la siguiente tabla se adjuntan las categorías que se publicarán, así como las compensaciones económicas establecidas en algunas de ellas para cada año de convenio.

A partir de la fecha del convenio, las nuevas incorporaciones deberán promocionar de acuerdo a lo siguiente.

INCREMENTO		SALARIO	6,95%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	2,50%			
		ANTIGÜEDAD			3,25%	3,25%		3,25%			
GRUPO	POSICION		2022	COMP	2023	COMP	2024	COMP	2025	COMP	2026
GRUPO 7	PEÓN	SALARIO	18.994,22 €	- €	19.564,05 €	- €	20.150,97 €	- €	20.755,50 €	- €	21.274,38 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	48,91 €	- €	100,88 €	- €	259,82 €	- €
GRUPO 7	PEON ESPECIALISTA	SALARIO	19.371,76 €	- €	19.952,91 €	- €	20.623,60 €	- €	21.242,31 €	- €	21.773,37 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	49,88 €	- €	102,99 €	- €	266,29 €	- €
GRUPO 7	CARRETERO / REPARTIDOR	SALARIO	19.371,76 €	100,00 €	20.052,91 €	100,00 €	20.754,50 €	100,00 €	21.477,14 €	100,00 €	22.114,06 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	50,13 €	- €	103,65 €	- €	268,09 €	- €
<b>PINTURA</b>											
GRUPO 6	PINTOR TERCERA	SALARIO	19.657,26 €	350,00 €	20.596,98 €	300,00 €	21.514,89 €	250,00 €	22.410,33 €	200,00 €	23.170,59 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	51,49 €	- €	106,95 €	- €	278,51 €	- €
GRUPO 5	PINTOR SEGUNDA	SALARIO	20.846,42 €	400,00 €	21.871,81 €	350,00 €	22.877,97 €	300,00 €	23.864,31 €	250,00 €	24.710,91 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	54,68 €	- €	113,65 €	- €	296,33 €	- €
GRUPO 4	PINTOR PRIMERA	SALARIO	22.981,14 €	450,00 €	24.120,57 €	400,00 €	25.244,19 €	350,00 €	26.351,52 €	300,00 €	27.310,31 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	60,30 €	- €	125,37 €	- €	327,08 €	- €
<b>MANTENIMIENTO</b>											
GRUPO 6	OFICIAL TERCERA	SALARIO	20.136,34 €	- €	20.740,43 €	- €	21.362,64 €	- €	22.003,52 €	- €	22.553,61 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	51,85 €	- €	106,94 €	- €	275,44 €	- €
GRUPO 5	OFICIAL MANTENIMIENTO	SALARIO	23.544,95 €	- €	24.251,30 €	- €	24.978,84 €	- €	25.728,20 €	- €	26.371,41 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	60,63 €	- €	125,05 €	- €	322,07 €	- €
GRUPO 4	OFICIAL 2.ª	SALARIO	26.885,04 €	- €	27.691,59 €	- €	28.522,34 €	- €	29.378,01 €	- €	30.112,46 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	69,23 €	- €	142,78 €	- €	367,76 €	- €
GRUPO 3	OFICIAL 1.ª	SALARIO	29.289,12 €	- €	30.167,79 €	- €	31.072,83 €	- €	32.005,01 €	- €	32.805,14 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	75,42 €	- €	155,55 €	- €	400,65 €	- €

INCREMENTO		SALARIO	6,95%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	2,50%			
		ANTIGÜEDAD			3,25%	3,25%		3,25%			
GRUPO	POSICION		2022	COMP	2023	COMP	2024	COMP	2025	COMP	2026
<b>INYECCION</b>											
GRUPO 6	TECNICO DE MOLDES 2ª	SALARIO	- €	- €	23.000,00 €	- €	23.690,00 €	- €	24.400,70 €	- €	25.010,72 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	57,50 €	- €	118,59 €	- €	305,45 €	- €
GRUPO 5	TECNICO DE MOLDES 1ª	SALARIO	- €	- €	27.000,00 €	- €	27.810,00 €	- €	28.644,30 €	- €	29.360,41 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	67,50 €	- €	139,22 €	- €	358,58 €	- €
GRUPO 4	AJUSTADOR 2.ª	SALARIO	30.057,72 €	- €	30.959,45 €	- €	31.888,24 €	- €	32.844,88 €	- €	33.666,00 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	77,40 €	- €	159,63 €	- €	411,16 €	- €
GRUPO 3	AJUSTADOR 1.ª	SALARIO	35.309,82 €	- €	36.369,11 €	- €	37.460,19 €	- €	38.583,99 €	- €	39.548,59 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	90,92 €	- €	187,53 €	- €	483,00 €	- €
GRUPO 2	AJUSTADOR	SALARIO	40.561,73 €	- €	41.778,58 €	- €	43.031,94 €	- €	44.322,90 €	- €	45.430,97 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	104,45 €	- €	215,42 €	- €	554,84 €	- €
GRUPO 6	MATERIA PRIMA	SALARIO	19.371,76 €	300,00 €	20.252,91 €	250,00 €	21.110,50 €	200,00 €	21.943,82 €	150,00 €	22.642,41 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	50,63 €	- €	105,05 €	- €	273,05 €	- €
<b>CALIDAD</b>											
GRUPO 6	PERSONAL LABORATORIO	SALARIO	18.180,14 €	- €	18.725,54 €	- €	19.287,31 €	- €	19.865,93 €	- €	20.362,58 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	46,81 €	- €	96,55 €	- €	248,69 €	- €
GRUPO 6	INSPECTOR DE CALIDAD	SALARIO	19.676,86 €	450,00 €	20.717,17 €	425,00 €	21.763,68 €	400,00 €	22.816,59 €	375,00 €	23.762,01 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	51,79 €	- €	107,89 €	- €	282,52 €	- €
GRUPO 5	VERIFICADOR 2.ª	SALARIO	24.844,27 €	- €	25.589,60 €	- €	26.357,29 €	- €	27.148,00 €	- €	27.826,70 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	63,97 €	- €	131,95 €	- €	339,84 €	- €
GRUPO 3	VERIFICADOR 1.ª METROL	SALARIO	31.912,16 €	- €	32.869,52 €	- €	33.855,61 €	- €	34.871,28 €	- €	35.743,06 €
		ANTIGÜEDAD	- €	- €	- €	82,17 €	- €	169,48 €	- €	436,53 €	- €

INCREMENTO		SALARIO	6,95%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	2,50%		
		ANTIGÜEDAD			3,25%	3,25%		3,25%		
GRUPO	POSICION	2022	COMP	2023	COMP	2024	COMP	2025	COMP	2026
<b>PERSONAL TÉCNICO</b>										
GRUPO 4	JEFE EQUIPO 2.ª	SALARIO 22.137,78 €	150,00 €	22.951,91 €	150,00 €	23.790,47 €	150,00 €	24.654,18 €	150,00 €	25.420,54 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		57,38 €		118,72 €		307,49 €
GRUPO 3	JEFE EQUIPO 1.ª	SALARIO 24.857,84 €	- €	25.603,58 €	- €	26.371,68 €	- €	27.162,83 €	- €	27.841,90 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		64,01 €		132,02 €		340,03 €
GRUPO 5	JEFE EQUIPO	SALARIO 19.819,38 €	600,00 €	21.013,96 €	600,00 €	22.244,38 €	600,00 €	23.511,71 €	600,00 €	24.699,50 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		52,53 €		109,85 €		289,76 €
GRUPO 6	COORDINADOR	SALARIO 19.371,76 €	550,00 €	20.502,91 €	550,00 €	21.668,00 €	550,00 €	22.868,04 €	550,00 €	23.989,74 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		51,26 €		107,09 €		282,08 €
GRUPO 2	ENCARGADO 1.ª	SALARIO 26.885,18 €	- €	27.691,74 €	- €	28.522,49 €	- €	29.378,16 €	- €	30.112,62 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		69,23 €		142,79 €		367,76 €
<b>PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>										
GRUPO 7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	SALARIO 19.447,96 €	- €	20.031,40 €	- €	20.632,34 €	- €	21.251,31 €	- €	21.782,59 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		50,08 €		103,29 €		266,03 €
GRUPO 5	OFICIAL ADMINISTRATIVO	SALARIO 22.137,78 €	- €	22.801,91 €	- €	23.485,97 €	- €	24.190,55 €	- €	24.795,31 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		57,00 €		117,57 €		302,82 €
GRUPO 4	PLANIFICADOR	SALARIO 22.133,37 €	- €	22.797,37 €	- €	23.481,29 €	- €	24.185,73 €	- €	24.790,37 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		56,99 €		117,55 €		302,76 €
GRUPO 3	ADJUNTO A LOGÍSTICA	SALARIO 25.683,98 €	- €	26.454,50 €	- €	27.248,13 €	- €	28.065,58 €	- €	28.767,22 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		66,14 €		136,41 €		351,33 €
GRUPO 4	OFICIAL ADMINISTRATIVO 1.ª	SALARIO 26.331,34 €	- €	27.121,28 €	- €	27.934,92 €	- €	28.772,97 €	- €	29.492,29 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		67,80 €		139,84 €		360,19 €
<b>PERSONAL TÉCNICO TITULADO</b>										
GRUPO 1	LICENCIADO	SALARIO 36.427,86 €	- €	37.520,70 €	- €	38.646,32 €	- €	39.805,71 €	- €	40.800,85 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		93,80 €		193,47 €		498,30 €
GRUPO 1	INGENIERO	SALARIO 31.280,34 €	- €	32.218,75 €	- €	33.185,31 €	- €	34.180,87 €	- €	35.035,39 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		80,55 €		166,13 €		427,88 €
GRUPO 2	INGENIERO JUNIOR	SALARIO 29.688,40 €	- €	30.579,05 €	- €	31.496,42 €	- €	32.441,32 €	- €	33.252,35 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		76,45 €		157,67 €		406,11 €
GRUPO 3	INGENIERO TECNICO	SALARIO 25.953,76 €	- €	26.732,37 €	- €	27.534,34 €	- €	28.360,37 €	- €	29.069,38 €
		ANTIGÜEDAD - €		- €		66,83 €		137,84 €		355,02 €